

เอกสารทางวิชาการ

เรื่องที่ 1

การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์
ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8

โดย

วิภาวี ศรีเจริญ

บรรณา ไทยทอง

เลขทะเบียนวิชาการ

63(2)-0516(8)-118

สถานที่ดำเนินการ

สำนักงานปศุสัตว์เขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ระยะเวลาดำเนินการ

มกราคม – มิถุนายน 2563

การเผยแพร่

เว็บไซต์ สำนักงานปศุสัตว์เขต 8

www.region8.dld.go.th

คำนำ

เอกสารทางวิชาการฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ และเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 และประโยชน์ของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การบริหารงาน และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารทางวิชาการฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้อง ทั้งนี้หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขออภัยและพร้อมที่จะดำเนินการปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์ในโอกาสต่อไป

วิภาวี ศรีเจริญ

มิถุนายน 2563

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารทางวิชาการฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความร่วมมือร่วมใจของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ทั้งหมดทุกตำแหน่ง ประเภท และระดับ ที่ให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเป็นอย่างดี อีกทั้งได้รับความช่วยเหลือ ชี้แนะ ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะในแนวทางการจัดทำ ปรับปรุง แก้ไข เอกสารทางวิชาการจากคณะกรรมการทุกท่าน ทำให้เอกสารทางวิชาการฉบับนี้ มีความถูกต้อง สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์จากเอกสารทางวิชาการฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอน้อมถวายเป็นพระราชกุศล และขอน้อมรำลึกในพระมหากรุณาธิคุณแต่ “องค์พ่อขุนรามคำแหงมหาราช” และขอมอบเป็น กตเวทิตาคุณแต่บิดามารดา และปรมาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ อีกทั้งผู้เขียนตำราทุกท่านที่ ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้า และนำมาอ้างอิงในเอกสารทางวิชาการในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอน้อมรำลึกถึง พระคุณท่านตลอดไป

วิภาวี ศรีเจริญ

มิถุนายน 2563

การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8

วิภาวี ศรีเจริญ¹ วรณา ไทยทอง¹

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สสำรวจปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ และ 2) วิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ทั้งหมดทุกตำแหน่ง ทุกประเภท และทุกระดับ จำนวน 221 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ทั้ง 4 ด้าน โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงและเป็นไปในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งจากการวิเคราะห์ พบว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีนโยบายชัดเจน มีการบริหารอัตรากำลังที่เป็นระบบ มีมาตรฐาน มีเกณฑ์การสรรหาการคัดเลือกที่ชัดเจน เป็นธรรม มีการส่งเสริมการฝึกอบรมพัฒนาเพิ่มพูนความรู้อย่างทั่วถึงเท่าเทียมและต่อเนื่อง มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เสมอภาค โปร่งใส รวมทั้งการที่ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรมจริยธรรม นำหลักการบริหารงานที่ดีมาใช้ในบริหารงาน บริหารเงิน บริหารคน ซึ่งปัจจัยการบริหารทั้งหมดนี้มีอิทธิพลในระดับสูงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 เพราะการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีส่งผลให้ข้าราชการมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี อีกทั้งมีความรักความผูกพัน และตั้งใจทำงานเพื่อองค์กร อันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ต่อเป้าหมายของกรมปศุสัตว์ต่อไป

คำสำคัญ : ทรัพยากรบุคคล, คุณภาพชีวิตการทำงาน, การบริหารทรัพยากรบุคคล

เลขทะเบียนวิชาการ : 63(2)-0516(8)-118

^{1/} สำนักงานปศุสัตว์เขต 8 ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84000

Human resource management affect work life quality of Official Department of Livestock Region 8.

Vipavee Sricharearn^{1/} Wanna Thaithong^{1/}

Abstract

Objectives of the study were 1) survey opinions about human resource management of Department of Livestock Development and 2) analyze influence of human resource management affect quality work life of Official Department of Livestock Region 8. Sample are Department of Livestock Development Region 8 All of Officials, currently work every levels amount 221 peoples by questionnaire about 4 factors include opportunity for development, compensation and welfare, work environment and balance between life and work. Data. analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson correlation.

The study found that, human resource management of Department of Livestock Development has influence for work life quality Department of Livestock Development Region 8 Official all 4 factors linear relationship and positive direction with statistic significance at level 0.01, found that human resource management with clear policies, standard manpower management, fair for selection, training, and development to increase knowledge thoroughly. Equal and continuous, career path determination and evaluation, pellucid. Including director consider good governance, morality, ethics, apply good management principles in the administration ,money management, human management. All these management factors have a very high level of influence on work life quality of Department of Livestock Development officials in Department of Livestock Region 8 because good human resource management results in Official having good physical and mental health, have a good quality of life. Attachment working hard for organization goals.

Keywords : Human Resource, Work life quality, Human Resource Management

Registered No : 63(2)-0516(8)-118

^{1/} Office of Region Livestock 8 Makham Tia Subdistrict Mueang District Surat Thani Province 84000

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	2
สมมุติฐานการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์	4
แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์	7
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ	10
หลักการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่	11
แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน	12
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
รูปแบบงานวิจัย	16
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	16
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	16
การเก็บรวบรวมข้อมูล	17
การวิเคราะห์ข้อมูล	17
เกณฑ์การแปลผล	18
บทที่ 4 ผลและวิจารณ์ผล	
ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8	19
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์	21
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน	26
ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	31

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการศึกษา	32
ข้อเสนอแนะ	33
เอกสารอ้างอิง	35
ภาคผนวก	
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	38

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	19
2.1	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	21
2.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	22
2.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	23
2.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ด้านการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	24
2.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	25
3.1	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรมปศุสัตว์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8	26
3.2	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรมปศุสัตว์ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8	27
3.3	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรมปศุสัตว์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนามีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8	28
3.4	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรมปศุสัตว์ ด้านการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8	29
3.5	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรมปศุสัตว์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8	30

บทที่ 1 บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 34 บัญญัติว่า การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือน ต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมากระแสของการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ คือ “สรรหา พัฒนา ใช้ประโยชน์ รักษาไว้” โดยเฉพาะการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งแนวคิดสำคัญประการหนึ่งที่มีบทบาทในการพัฒนาองค์กรทั้งในการบริหารจัดการและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ได้มุ่งให้ความสนใจไปที่คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of working life) เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรนั้น ทำงานอย่างมีความสุข และนำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิต (productivity) ที่มีคุณภาพและเพิ่มมากขึ้น ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากจะทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองต่อองค์กรด้วย

อีกทั้งทรัพยากรบุคคล ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร บุคคลคือผู้จุดประกายความคิดสร้างสรรค์สร้างสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร รวมถึงการวางแผนกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรทั้งหมดด้วย ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในองค์กร นอกจากนั้นการลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะทำให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงาน และช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จ รวมทั้งกำลังคนภาครัฐที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ถือเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญของส่วนราชการนั้น ๆ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้ส่วนราชการดำเนินพันธกิจให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกของการบริหารราชการ ด้วยเหตุดังกล่าวจึงถือได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ประกอบกับทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่าอย่างยิ่งขององค์กร โดยที่องค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง มีความรู้ ความสามารถ มีจิตสำนึก มีคุณธรรมจริยธรรม มีจรรยาบรรณ สร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กร แต่ถ้าหากองค์กรใดขาดทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ องค์กรนั้นก็พัฒนาไปได้อย่างไร ซึ่งความเจริญรุ่งเรืองหรือความล้มเหลวขององค์กร จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรบุคคลเป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในปัจจัยอื่นๆ ทุกด้าน และทำให้เกิดการพัฒนาทั้งระดับองค์กรและระดับประเทศไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ก็มาจากทรัพยากรบุคคลทั้งสิ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงในระดับพื้นที่ที่จะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องใช้ประกอบการกำหนดนโยบาย การวางแผน การบริหารงาน และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อกรมปศุสัตว์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8

ความสำคัญของการวิจัย

นำข้อมูลความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ และความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ที่ได้ไปใช้ประโยชน์และเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบาย การวางแผน การบริหารงาน และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องตามนโยบายของกรมปศุสัตว์ และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนสามารถเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่บุคลากรของกรมปศุสัตว์ต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ข้อมูลทั่วไป

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- อายุราชการ
- ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประเภทและระดับ
- ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์

1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก
3. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา
4. ด้านการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน



ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8

1. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ทั้ง 4 ด้าน

นิยามศัพท์เฉพาะ :

ทรัพยากรบุคคล คือ ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8

คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกทางจิตวิทยาของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ต่อสถานะความเป็นอยู่ (Well-Beings) หรือความสุขโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งใส่ใจพัฒนาบำรุงรักษาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การดำเนินกิจกรรมใด ๆ ก็ตาม องค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการภาระหน้าที่ต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การขึ้นนำ และการควบคุม ซึ่งในกระบวนการเหล่านี้ถือว่าปัจจัยด้านมนุษย์ หรือคนมีบทบาทสำคัญที่สุด ที่จะขับเคลื่อนให้หน้าที่ต่าง ๆ ดำเนินไปตามทิศทางหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้โดยเฉพาะหน้าที่ของการจัดการคนเข้าทำงานที่ได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นศาสตร์หนึ่งทางวิชาการที่เรียกว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน จุดเริ่มต้นสำคัญของการขยายกรอบแนวคิดนี้ ได้ถูกดำเนินการโดยสมาคมเพื่อการบริหารงานบุคคลแห่งสหรัฐอเมริกา (American Society for Personnel Administration: ASPA) ได้ลงมติเปลี่ยนชื่อสมาคมจากเดิมเป็น “สมาคมเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์” (Human Resource Management: HRM) ซึ่งเป็นที่รู้จักและยอมรับกันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน (วิลารรณ, 2554)

ถึงแม้ว่าทั้งสองคำจะกล่าวถึงกระบวนการปฏิบัติเหมือนกัน และยอมรับว่าบุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดก็ตาม แต่แนวความคิดใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้สะท้อนให้เห็นมุมมองของความรับผิดชอบ และการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างเห็นได้ชัดยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการจัดระบบต่าง ๆ จะไม่จำกัดอยู่ในกรอบของหน่วยงานเดียวเท่านั้น แต่จะเป็นภารกิจร่วมกันของทั้งองค์กร ตั้งแต่ระดับผู้บริหารสูงสุดที่รับผิดชอบด้านการกำหนดนโยบาย และแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารระดับกลางรับผิดชอบด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร และระดับปฏิบัติการรับผิดชอบในการสนับสนุน ส่งเสริม สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งภารกิจต่างๆ เหล่านี้สะท้อนให้เห็นภาพรวมที่เป็นระบบ ในขณะที่เดียวกันบทบาทของทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้ถูกมองเป็นเพียงผู้ใช้แรงงานเท่านั้นแต่ถือว่าเป็นทุนทางสังคม (Social Capital) และทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กร (Organization Assets) ที่มีผลต่อการพัฒนาและสร้างโอกาสความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management = HRM) มีค่าที่ใช้ใกล้เคียงกันหลายคำ เช่น การจัดการทรัพยากรคน การจัดการงานบุคคล การจัดการกำลังคน และการบริหารทรัพยากรบุคคล คำที่พบในตำราภาษาไทยมากที่สุดคือ คำว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล แต่ในปัจจุบันนิยมใช้คำว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุผลที่ว่ามนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งและเป็นทรัพยากรที่สามารถปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดผลงานสร้างสรรค์ต่อสังคมได้มากมาย ถ้าหากรู้จักนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์หรือเรียกว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกต้อง (วิลารรณ, 2554)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) เดิมเรียกกันว่า การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) แต่เมื่อโลกปัจจุบันมีความเจริญเติบโตขยายตัวมากขึ้น กรอบแนวคิดด้านงานบุคคลจึงจำเป็นต้องขยายและพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งนักวิชาการส่วนใหญ่ไม่ได้มองว่าบุคลากรในองค์กรเป็นเพียงผู้รับคำสั่งตามที่มอบหมายเท่านั้น ในบทบาทใหม่บุคลากรมีฐานะเป็นทรัพยากรขององค์กร หรือในปัจจุบันเรียกว่า “ทุนมนุษย์” ที่มีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาระงานต่างๆ ขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความสำเร็จ ความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นที่ยอมรับและมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร ในส่วนของความหมายตามที่นักวิชาการให้ไว้ มีดังนี้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งใส่ใจพัฒนา บำรุงรักษาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้บุคลากรในองค์กรที่ต้องพ้นจากการปฏิบัติงานด้วยเหตุสุขภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดระเบียบดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคลากรให้ได้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขัน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุด รวมตลอดถึงการดำเนินการต่างๆ อันเกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคนในองค์กร (เสนาะ, 2549)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เช่น เรื่องการสรรหา การพัฒนา การรักษา และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคล ให้สามารถพัฒนาทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจและเทคโนโลยียุคใหม่ รวมถึงการตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคลากรให้มากที่สุดด้วยเทคโนโลยีและวิทยาการด้านต่างๆ (दनัย, 2551)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ซึ่งหมายถึงทรัพยากรบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน อุทิศเวลาเพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืนตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (Dessler, 1997 อ้างโดย เสนาะ, 2549)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีภารกิจหลัก 7 ด้าน คือ การวางแผนด้านกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ แก่ลูก การดูแลสุขภาพความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ (Robert and David, 2001 อ้างโดย เสนาะ, 2549)

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปให้เห็นว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันได้ ดังจะเห็นได้จากขอบข่ายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรและเกี่ยวข้อง

ผูกพันทุกขั้นตอนของการบริหารงาน นับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติ การดูแล บำรุงรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน ซึ่งงานในแต่ละหน้าที่นั้น จะต้องเกี่ยวข้องกับ บุคลากรหรือสมาชิกในองค์กร 3 ช่วงระยะเวลา คือ

1. ก่อนปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องวางแผน สรรหา และจูงใจ บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานด้านนี้จำเป็นต้องรู้ และเข้าใจถึงกลุ่มเป้าหมายที่องค์กรต้องการ เพื่อให้เข้ามาร่วมงานด้วยความเหมาะสมต่อไป

2. ขณะปฏิบัติงาน หลังจากสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาร่วมงานกับ องค์กรแล้ว ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังจำเป็นต้องธำรงรักษาให้บุคลากรขององค์กรมีคุณภาพ มีชีวิตการปฏิบัติงานที่ดี มีความศรัทธา และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงผลตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม จึงจะสามารถดึงดูดความสนใจบุคลากรที่ดีเข้ามาร่วมปฏิบัติงานได้

3. หลังการปฏิบัติงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ได้มุ่งหวังผลเพียงได้บุคลากรเข้ามา และปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้น ภาระงานอีกหน้าที่หนึ่งที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องให้ความเอาใจใส่เช่นเดียวกัน คือ การดูแลบุคลากรหลังเกษียณอายุ หรือ บุคลากรที่มีความ จำเป็นต้องลาออกจากงานก่อนเวลา ด้วยความจำเป็นบางประการ โดยองค์กรจะต้องจัดเตรียมความ พร้อมให้บุคลากรได้ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขในสังคมหลังออกจากงาน อาจจะเป็นเรื่องเงินบำเหน็จ บำนาญ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และผลตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตที่มีความสุขได้ต่อไป

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ และสามารถที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กร ดำเนินการต่างๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ จะเห็นได้ว่าทุกองค์กรประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ ความสำเร็จ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลาการนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ใน ฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรร คนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อเราได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ใน องค์กรแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่ได้หยุดอยู่เพียงเท่านั้น หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้า ด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ ทำทหายความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น ปัจจุบันการให้ความสำคัญการ บริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ต่อไปนี้ (दनัย, 2551)

1. การแข่งขันของโลกยุคใหม่ จากการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคลากร ผู้บริหาร และที่สำคัญบุคลากรไม่ได้อยู่ในฐานะที่จะต้อง ปฏิบัติงานให้องค์กรใดองค์กรหนึ่งเท่านั้น หากแต่จะมีการโยกย้ายไปปฏิบัติงานในที่อื่นๆ ที่พอใจ มากกว่า ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ ความเป็นอยู่ และที่สำคัญผู้บริหารไม่ได้บริหารงาน โดยอาศัยอำนาจเพียงอย่างเดียวอีกต่อไป ซึ่งแนวคิดใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้ไม่อาจใช้เงินอย่างเดียวเป็น สิ่งจูงใจได้ แต่จำเป็นต้องอาศัยเรื่องเกียรติยศความมั่นคงในการปฏิบัติงานประกอบด้วย

2. กฎเกณฑ์และข้อกำหนดของรัฐ ระบบเศรษฐกิจปัจจุบันถือเป็นผลประโยชน์ของส่วนรวม และเป็นธรรมในสังคมเป็นหลัก และเน้นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ได้รับความเป็นธรรมยิ่งขึ้น

3. ความเติบโตด้านเทคโนโลยี ปัจจุบันบุคลากรปฏิบัติงานโดยอาศัยเครื่องมือ เครื่องจักร ที่มีเทคโนโลยีเป็นเครื่องทุ่นแรง การปฏิบัติงานย่อมมีความซับซ้อนมากขึ้น องค์กรจำเป็นต้องจัดฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีรายได้เพียงพอ ดำรงชีพ มีสวัสดิการ เกื้อหนุน มีเกียรติยศชื่อเสียง และมีความมั่นคงพึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติมากที่สุด

4. ความซับซ้อนขององค์กร การดำเนินงานปัจจุบันต้องเผชิญกับความซับซ้อนของปัจจัย ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร จำเป็นจะต้องปรับและพัฒนาตนเองให้แข็งแกร่ง และรองรับสภาพต่างๆ ได้ โครงสร้างที่ซับซ้อนนี้เองจำเป็นต้องกำหนดให้การดำเนินงานทุกอย่างมี ระบบและแนวทางปฏิบัติที่แน่นอน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในฝ่ายต่าง ๆ ให้ มากขึ้น โดยอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพ และพร้อมที่จะปฏิบัติงาน จึงจะทำให้ไม่เกิดปัญหาตามมา

5. การเปลี่ยนบทบาทของฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะปรัชญาทางการบริหารได้เปลี่ยนแปลงไป คือจะต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะกิจกรรมขององค์กรจะ เป็นรูปแบบใดย่อมมีผลมาจากปัจจัยทางสังคม การเมือง และวัฒนธรรมที่องค์กรกำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป จะเห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญในแง่ของการบริหาร จัดการในรูปของทุนมนุษย์ดังต่อไปนี้

1. ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์กร ในฐานะที่งานด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์จะทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่างๆ ของแต่ละหน่วยงานในองค์กร

2. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนเอง มีความรู้ ความสามารถ และยังสามารถส่งผลทำให้เกิดการทุ่มเท เสียสละ จงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

3. ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง โดยอาศัย ความรู้ ความสามารถแบบหลากหลาย

4. ช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากร มนุษย์ที่ดีเยี่ยมจะช่วยเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ สร้างผลผลิตให้แก่องค์กร และเพิ่มรายได้ให้แก่ ประเทศชาติได้อีกทางหนึ่ง

แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานขององค์กรจะมี ขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ย่อมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็น พื้นฐาน เพื่อสามารถควบคุมการดำเนินงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี โดยจะต้องคำนึงว่ามนุษย์มิใช่เครื่องจักร แต่เป็นผู้สร้าง ความสำเร็จให้แก่องค์กร ย่อมต้องการขวัญกำลังใจรวมทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยกันทุกคน ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะให้บุคลากรในองค์กรได้แสดงความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงค่านิยม วัฒนธรรม จริยธรรม และวินัยในการปฏิบัติงานของ องค์กรเป็นสำคัญ (दनัย, 2551)

ปัจจุบันแนวคิดดังกล่าว มิได้เน้นในเรื่องความรู้ ความสามารถเพียงอย่างเดียวหากแต่มีการขยายแนวคิดในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์แผนใหม่ให้มีขอบเขตกว้างยิ่งขึ้น ถือเป็น การส่งเสริมกระบวนการบริหารให้มีคุณธรรม โดยผู้รับผิดชอบงานด้านนี้จะต้องมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการใช้กลยุทธ์ที่จะช่วยให้การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์มีส่วนผลักดันให้องค์กรหาจุดยืน และสามารถยกระดับการบริหารงานให้มีคุณภาพ โดยเน้นหลักปฏิบัติต่อไปนี้

1. มุ่งสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ในเรื่องประสิทธิภาพ นอกจากจะได้ตระหนักว่า ประสิทธิภาพของงานย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีเป็นสำคัญแล้ว ยังจะต้องมองให้ไกลออกไปว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะต้องรับรู้ บทบาทและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและสังคม และที่สำคัญ แต่ละคนจะต้องรู้ว่าตนเองอยู่ในฐานะอะไร จะต้องประพฤติปฏิบัติตนอย่างไรจึงจะเหมาะสม ซึ่งแนวคิดเหล่านี้มุ่งเป้าหมายที่จะได้เห็นการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และให้เป็นไปในทิศทางที่จะสนับสนุนเกื้อกูลต่อการพัฒนาองค์กรให้เติบโต ก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

2. มุ่งเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณค่า เป็นแนวคิดที่มองการบริหารทรัพยากร มนุษย์ในแง่ที่เป็นคุณ (Position Approach) คือ มุ่งใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยให้ ความสนใจว่าบุคลากรทุกคนมีโอกาสที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองตลอดเวลาหากอยู่ใน สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยเท่าเทียมกัน ดังนั้น แนวคิดใน เรื่องนี้จึงเป็นการพัฒนาบุคลากร ด้วยการเสริมสร้างความรู้ และพยายามทำให้บุคลากรทุกคนมีความ อบอุ่น เกิดความมั่นใจ รู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง

3. เน้นการจัดองค์กรให้อยู่ในฐานะเป็นศูนย์กลางบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดที่เน้น ในเรื่องประสิทธิภาพขององค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งจะมองครอบคลุมไปถึงบทบาทและวิสัยทัศน์ของผู้นำใน การบริหารจัดการ ที่จะทำให้องค์กรเป็นเสมือนศูนย์กลางที่คอยทำหน้าที่กระตุ้น และพัฒนาบุคลากร ให้มีศักยภาพพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจได้ทุกสถานการณ์ แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่ ยากต่อการควบคุมก็ตาม

ปัจจุบันแนวคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เปลี่ยนแปลงและพัฒนามากขึ้น ดังจะเห็นได้ จากแนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 20 ที่เป็นการบริหารตามแนวคิดใหม่ เน้นความเป็นระบบโดยผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญ งานด้านนี้จะต้องเพิ่มบทบาทหน้าที่ในการบริหาร จัดการเชิงกลยุทธ์โดยถือว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี จะช่วยเป็นแรงผลักดันให้องค์กรมี ข้อได้เปรียบ และมีความก้าวหน้าต่อไปอย่างมั่นคงท่ามกลาง สภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกที่นับวัน จะรุนแรงมากขึ้น ดังนั้น เพื่อให้ฝ่ายบริหารและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมั่นใจ จึงจำเป็นต้องพัฒนาแนวคิดหรือสมรรถนะใหม่ให้อยู่ในกรอบที่ เสริมสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ให้แก่องค์กรโดยจะมุ่งเน้นบุคลากรอย่างเดียว แต่จะมีมุมมองที่กว้างขึ้นให้ ครอบคลุมแนวคิดในเรื่องต่อไปนี้

1. แนวคิดด้านเทคนิคการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นความรู้ ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ สามารถบริหารกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีเทคนิคที่สร้างสรรค์โดยเฉพาะใน เรื่องของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดใหม่

2. แนวคิดด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึงความสามารถในการพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กร ไปเป็นกลยุทธ์ที่นำไปสู่การบริหารเชิงรุกที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม เพื่อแก้ปัญหาและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ ความพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ท้าทาย ตลอดจนให้ความสำคัญต่อการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับงานขององค์กร และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

นอกจากจะทราบแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามที่กล่าวมาแล้ว จำเป็นต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยเช่นกัน คือ

1. ปัจจัยภายในองค์กร (Internal Factors) ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ระบบการบริหารข่าวสารข้อมูลบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร วัฒนธรรม ค่านิยม และระเบียบวินัยข้อปฏิบัติขององค์กร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยภายนอกองค์กร (External Factors) ได้แก่ นโยบายของรัฐบาล ความก้าวหน้าทางวิทยาการ เทคโนโลยี สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และปัจจัยอื่น เช่น ภัยธรรมชาติ เป็นต้น ที่มีผลกระทบต่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์สำคัญที่จะช่วยขยายบทบาทหน้าที่งานด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีขอบข่ายของการปฏิบัติที่กว้างขึ้น เพื่อครอบคลุมดูแลการปฏิบัติการกิจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องับบุคลากรและองค์กร ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้บุคลากรใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. เพื่อช่วยองค์กรดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เพื่อช่วยคัดสรรบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีแรงจูงใจใฝ่หาผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงเข้ามาปฏิบัติงาน

4. เพื่อยกระดับความสามารถ และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

5. เพื่อพัฒนา และธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้ปฏิบัติงานในระดับที่พึงปรารถนาขององค์กร

นอกจากนี้ วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมยังสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่างๆ ได้ดังนี้

1. สอนองความต้องการระดับสังคม (Society's Requirement) โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่สังคมจะได้รับ ให้บุคลากรทุกคนมีความเป็นอยู่อย่างเหมาะสม มีงานทำมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ต้องการของสังคม

2. สอนองความคาดหวังระดับการบริหารขององค์กร (Management's Expectation) ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์กรมีความคาดหวังที่จะได้บุคลากรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งจะส่งผลทำให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นงานด้านการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องตระหนักภาระหน้าที่ที่สำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดคนเข้าทำงาน โดยดูแลตั้งแต่ก่อนเข้าปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความมั่นใจ ความศรัทธา ให้แก่บุคลากรทุกคนที่จะเข้ามาร่วมงาน และสร้างความแข็งแกร่งให้องค์กรต่อไป

3. สนองความต้องการระดับผู้ปฏิบัติงาน (Employee's Need) องค์กรจะต้องตระหนักเสมอว่าบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานทุกคนต่างมุ่งหวังที่จะมีวิธีการดำรงชีวิตที่ดีในสังคม ครอบครัว มีความสุข สังคมยอมรับยกย่อง และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงไม่ควรละเลยต่อความต้องการพื้นฐานที่บุคลากรทุกคนควรจะได้รับ เพราะสิ่งเหล่านี้จะย้อนกลับมาสร้างความเจริญเติบโตให้แก่องค์กรในท้ายที่สุด

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ

Human Resource (ทรัพยากรมนุษย์) มีความหมายอย่างกว้างๆ คือ ผลรวมของความรู้ ความชำนาญ ความถนัดของประชากรทั้งหมดในประเทศ จึงกล่าวได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ คือ ผลรวมทั้งปริมาณและคุณภาพ ทั้งนี้ ผลรวมด้านปริมาณ คือ จำนวนและการกระจายของประชากร และกำลังงาน ส่วนผลรวมด้านคุณภาพ คือ ความรู้ ความชำนาญ ความถนัด คุณค่า และแรงจูงใจ

แนวความคิดที่เน้น คน (ทรัพยากรมนุษย์) เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา คือ คนเป็นผู้บริหารจัดการ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องแบบองค์รวม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

Human Resource Development (HRD) เป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ ความชำนาญ และความสามารถโดยรวมของประชากรในสังคม ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์เพียงพอในแง่ปริมาณ และเป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ และมีบทบาทสร้างสรรค์ความเจริญทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อย่างสมดุล

Human Capital หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ หรือพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะมีผลต่อระดับรายได้ที่เป็นเงิน หรือ ผลทางจิตวิทยาในอนาคต โดยผ่านการเพิ่มพูนในตัวบุคคล

Human Resource Management (HRM ; 3 R's) คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารงานทั่วไปในองค์กร การวางแผน การบัญชีการเงิน การจัดการคุณภาพ สาธารณูปโภค เพื่อให้บุคลากรในองค์กรนั้น ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด ขณะเดียวกันก็เพิ่มความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรนั้น ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจและความก้าวหน้า และการให้บุคลากรอยู่ในองค์กรได้ตลอด คือ การใช้คนให้ถูกวิธี ให้เหมาะกับงาน รักษาคนดีให้อยู่ในองค์กรได้นาน โดยมี 3 ขั้นตอน ที่สำคัญ คือ

1. (Recruit) การได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ มีกิจกรรมสำคัญ 4 อย่าง คือ การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การปฐมนิเทศ

2. (Retention) การรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีกิจกรรม 6 อย่าง คือ การวัด เพื่อประเมินผลงาน การอบรมและการพัฒนา การวินัยและการรักษาวินัย การบริหารค่าตอบแทน การสอนงานและการให้คำแนะนำ สุขภาพและความปลอดภัย

3. (Retire) การพ้นจากองค์กรหรือการทำงาน มีกิจกรรม 3 อย่าง คือ การสัมภาษณ์เมื่อพ้นองค์กร การช่วยหางานใหม่ การวางแผนเกษียณอายุ

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. วางแผนกำลังคน : กำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และการสรรหาเลือกสรร
2. การบรรจุแต่งตั้ง : การทดลองปฏิบัติราชการ และการฝึกอบรม
3. การเลื่อนตำแหน่ง : การประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. การพ้นจากราชการ : สวัสดิการ การพัฒนาบุคคล และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

หลักการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่

การบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) คือ การปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาระบบบริหารราชการแบบดั้งเดิม ไปเป็นการพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ หมายถึง การสร้างระบบราชการที่มีคุณลักษณะของระบบ ในเชิงประสิทธิภาพประสิทธิผล ที่อิงหลักธรรมาภิบาล และหลักประชาธิปไตย (สำนักงาน ก.พ., 2560)

หลักธรรมาภิบาล

1. การมีความชอบธรรมและความรับผิดชอบทางการเมือง
2. ความมีอิสระในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ
3. การมีระบบกฎหมายที่มีความยุติธรรมและน่าเชื่อถือ
4. การมีพันธะความรับผิดชอบและการถูกตรวจสอบของระบบราชการ
5. การมีเสรีภาพของการแสดงออกและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสังคม
6. ความมีประสิทธิภาพประสิทธิผลของการบริหารจัดการภาครัฐ
7. การแสวงหาความร่วมมือกับองค์กรประชาสังคม

การบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่

บุคลากรเป็นปัจจัยหลักและเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานและนำความสำเร็จมาสู่องค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในภาครัฐ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญของความสำเร็จในการแปลงนโยบายจากรัฐไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาคุณภาพบุคลากรในภาครัฐ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ที่ทันต่อสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ อีกทั้งเพื่อสร้างศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศ ตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เปลี่ยนในยุคโลกาภิวัตน์

การพัฒนาประเทศให้เจริญ ต้องสร้างเสถียรภาพและความมั่นคงของประเทศในทุกด้าน รวมทั้งตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งมีอยู่อย่างไม่จำกัด ให้เกิดความพึงพอใจ ดังนั้น ภาคราชการต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและวิธีการทำงาน ซึ่งมีผลต่อระบบและตัวบุคคล

การปรับเปลี่ยนระบบราชการ มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ปรับระบบวิธีการทำงานจากเดิมที่ใช้คนเป็นหลัก มาเป็นการใช้เทคโนโลยี ระบบเครือข่าย คอมพิวเตอร์ การเชื่อมโยงระหว่างกัน ให้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์ เปิดบริการจุดเดียว (one stop service) ให้ความสะดวกสบายในการให้บริการแก่ประชาชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ปรับระบบวิธีการบริหารงานจากเดิมที่ต่างคนต่างทำ เป็นแบบบูรณาการเชื่อมโยงทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร จะทำให้ไม่เกิดการงานที่ซ้ำซ้อน มีการประสานงานที่ง่าย และไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ

3. ปรับเปลี่ยนการติดต่อสื่อสารสั่งการ เป็นวงจรเครือข่ายและประสานงานในแนวราบมากขึ้น สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม
4. เปลี่ยนการทำงานเพื่อระบบและตามระเบียบ เป็นการทำงานเพื่อผู้รับบริการ คือ ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อส่วนรวม เคารพสิทธิหน้าที่ของประชาชน
5. จัดขนาดองค์กรให้เหมาะสม รัฐมีบทบาทหน้าที่เฉพาะส่วน เปิดโอกาสให้เอกชนมีบทบาทมากขึ้น
6. เน้นผลสำเร็จของงานเป็นเกณฑ์ มีการวัดผลงานที่มีประสิทธิภาพชัดเจน เป็นรูปธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เน้นการทำงานอย่างสร้างสรรค์ มีกลไกการบริหารที่ได้มาตรฐาน มีระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพื่อเปิดโอกาสให้คนไทยที่มีคุณภาพและมีศักยภาพสูง เต็มใจเข้ารับราชการเป็นอาชีพ

บุคคลในภาครัฐ ถูกคาดหวังให้มีคุณลักษณะ ดังนี้

1. เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นมืออาชีพ มีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
2. เป็นบุคคลที่มีมาตรฐานทางคุณธรรมสูง ซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม มีความเป็นกลาง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักการและเหตุผลที่น่าเชื่อถือ ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ มีศีลธรรมและจริยธรรม เป็นที่วางใจของประชาชน
3. เป็นบุคคลที่มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Arthur (1981) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่ (Well-Beings) หรือความสุขโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก (อ้างโดย ทิพวรรณ, 2550)

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยทำงาน เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะที่เดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2552) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร (ทิพวรรณ, 2550) เช่น

1. ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น

2. ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร

3. ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างๆ เป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ตามหลักการของ Richard E. Walton ซึ่งปรากฏในหนังสือ Criteria for Quality of Working life ได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ในประเภทเดียวกันด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา การอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ แล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้บุคลากร ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The total life space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance) กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านการรักษาสภาพแวดล้อม ฯลฯ

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะเห็นได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพ และเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กรในที่สุด เรียกได้ว่าบรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง นอกจากนี้ยังส่งผลต่อภาพรวมของประเทศอีกด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อนันต์ (2558) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห้งบประมาณ สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห้ งบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและเงินเดือน มีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห้งบประมาณ ขนาดและโครงสร้างองค์กร แบบความ เป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับคุณภาพชีวิตการ ทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห้งบประมาณ

สุจินดา (2559) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสภวิทยาลัยทวารวดี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสภวิทยาลัยทวารวดี โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ด้านธรรมณูญในองค์กร ส่วนใหญ่พบว่าไม่พอใจนโยบายการบริหาร และเกณฑ์ในการประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

สุพจน์ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข ระดับตำบล จังหวัดลพบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในกลุ่มปานกลาง ประสบการณ์การทำงาน การรับรู้ ค่านิยม สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข ระดับตำบล จังหวัดลพบุรี ได้ร้อยละ 66.13 ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอและยุติธรรม มีเวลาว่างสำหรับตัวเองและครอบครัวน้อย ขาดความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ความต้อโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถความเห็นแก่ตัวของผู้ร่วมงานเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข ระดับตำบล จังหวัดลพบุรี

ปราณี (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานศาลภาค 1 พบว่า ถ้าองค์กรมีการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานด้วยขั้นตอนที่มีประสิทธิภาพ องค์กรก็จะสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถปฏิบัติการกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ในเวลาอันรวดเร็ว แต่ถ้าองค์กรคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถน้อยกว่าที่ต้องการ องค์กรก็ต้องสูญเสียงบประมาณในการฝึกอบรมพัฒนาให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือการคัดเลือกบุคลากรให้เข้ารับการพัฒนาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้

สุระพันธ์ (2558) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาบริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคต จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงทำให้เกิดความชัดเจนในเป้าหมาย เป็นการช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน และช่วยให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประหยัดเวลา งบประมาณ

ศิรินันท์ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิต การทำงานและความสุข พบว่าคนทำงานที่มีความสุขนั้นไม่ได้หมายถึงรายได้เป็นสิ่งเดียวที่สำคัญที่สุด ต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยรวมในการทำงานของบุคคลด้วย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้เทคนิควิเคราะห์การวิจัยเชิงปริมาณ

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้แก่ ข้าราชการกรมปศุสัตว์ทั้งหมด ซึ่งปฏิบัติงานในสำนักงานปศุสัตว์เขต 8 สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 และศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์ภาคใต้ตอนบน จำนวน 221 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการกรมปศุสัตว์ทั้งหมด ทุกตำแหน่ง ทุกประเภทและทุกระดับที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปศุสัตว์เขต 8 สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดกระบี่ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชุมพร สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพังงา สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดภูเก็ต สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดระนอง สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดตรัง สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพัทลุง และศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์ภาคใต้ตอนบน รวมจำนวน 221 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุราชการ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประเภทและระดับ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ โดยจำแนกเนื้อหาเป็น 5 ด้าน และแจงเป็นรายข้อตามเนื้อหาแต่ละด้านมีข้อความถาม จำนวน 26 ข้อ ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 โดยจำแนกเนื้อหาเป็น 4 ด้าน และในแต่ละด้านมีข้อคำถาม 4 - 6 ข้อ รวมจำนวนคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert) โดยเกณฑ์การให้คะแนนมี ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 221 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package For Social Sciences) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ มี 5 ด้าน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 4 ด้าน ใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สัญลักษณ์ทางสถิติในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ทางสถิติในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- N แทน จำนวนข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
- x แทน ค่าเฉลี่ย
- S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- ** แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
- Sig แทน ค่าความน่าจะเป็นของความมีนัยสำคัญ
- r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

เกณฑ์การแปลผล

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การวัดระดับตัวแปร ตามตัวชี้วัดของแบบวัดในแต่ละรายการ โดยใช้เกณฑ์ตามหลักของ John, 1970 ดังต่อไปนี้

- ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
- ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ความคิดเห็นระดับเห็นด้วย
- ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ความคิดเห็นระดับไม่แน่ใจ
- ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ความคิดเห็นระดับไม่เห็นด้วย
- ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ความคิดเห็นระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

และการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้เกณฑ์ตามหลักของ Hinkle, 1998 ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
0.90 -1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.70 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50 - 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.30 - 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 - 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

บทที่ 4 ผลและวิจารณ์ผล

การศึกษาวินิจฉัยเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ครั้งนี้ ได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่มี จำนวน 221 คน และแบ่งข้อมูลเป็น 3 ส่วน มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ทั้งหมดที่มี จำนวน 221 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 62.4) อยู่ในช่วงอายุ 56 - 59 ปี (ร้อยละ 24.4) มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 74.2) มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 26 - 35 ปี (ร้อยละ 33.9) ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส (ร้อยละ 24.4) มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันกลุ่มที่ 1 (1 - 5 ปี) และกลุ่มที่ 2 (6 - 15 ปี) (ร้อยละ 43.9 เท่ากัน) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,100 - 45,000 บาท (ร้อยละ 29.4) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

n = 221		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	138	62.4
หญิง	83	37.6
2. อายุ		
25 - 30 ปี	20	9.0
31 - 35 ปี	21	9.5
36 - 40 ปี	18	8.1
41 - 45 ปี	27	12.2
46 - 50 ปี	32	14.5
51 - 55 ปี	49	22.2
56 - 59 ปี	54	24.4
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	3.6
ปริญญาตรี	164	74.2
ปริญญาโท	47	21.3
ปริญญาเอก	2	0.9

ตารางที่ 1 (ต่อ)

n = 221		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. อายุราชการ		
1 - 5 ปี	43	19.5
6 - 15 ปี	35	15.8
16 - 25 ปี	46	20.8
26 - 35 ปี	75	33.9
36 - 39 ปี	22	10.0
5. ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประเภทและระดับ		
อำนวยการ/ปศข./ปศจ	5	2.3
วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ	34	15.4
วิชาการระดับชำนาญการ	44	19.9
วิชาการระดับปฏิบัติการ	20	9.0
ทั่วไประดับอาวุโส	54	24.4
ทั่วไประดับชำนาญงาน	42	19.0
ทั่วไประดับปฏิบัติงาน	22	10.0
6. ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
1 - 5 ปี	97	43.9
6 - 15 ปี	97	43.9
16 - 25 ปี	16	7.2
26 - 35 ปี	11	5.0
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 14,870 บาท	12	5.4
14,870 - 25,000 บาท	39	17.6
25,100 - 35,000 บาท	40	18.1
35,100 - 45,000 บาท	65	29.4
45,100 - 55,000 บาท	32	14.5
55,100 - 65,000 บาท	26	11.8
65,100 - 75,000 บาท	5	2.3
75,100 - 76,800 บาท	1	0.5
มากกว่า 76,800 บาทขึ้นไป	1	0.5

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์

การศึกษาความคิดเห็นต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ 5 ด้าน

1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก
3. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา
4. ด้านการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการศึกษา พบว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกประเด็น (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ได้แก่ การกำหนดนโยบายมีความชัดเจนและปฏิบัติได้จริง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.75) การวางแผนและการบริหารอัตรากำลังเป็นระบบ มีมาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.57) การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาล หลักการปกครองที่ดี (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67) การมอบหมายงานตามความสามารถและระดับตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.78) และการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.65) หากพิจารณาตัวเลขแล้วพบว่าอยู่ในเกณฑ์ที่บุคลากรเห็นด้วย ทั้งนี้ อาจจะเนื่องมาจากการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนปฏิบัติได้ มีการวางแผนและการบริหารงานที่ดี ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและให้การยอมรับดังกล่าว สอดคล้องกับทฤษฎีของ Walton (1974, อ้างโดย ธนินท์รัฐ, 2555) ที่กล่าวว่า การให้บุคลากรรู้สึกมีความเชื่อมั่นและความมั่นคงในงาน ให้รักษาและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพื่อโอกาสในการปรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นและรายได้ที่มั่นคง ดังรายละเอียดในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมปศุสัตว์

ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์	\bar{x}	SD	n = 221
			ระดับความคิดเห็น
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			
1. การกำหนดนโยบายมีความชัดเจน และปฏิบัติได้จริง	3.75	0.813	เห็นด้วย
2. การวางแผนและการบริหารอัตรากำลังเป็นระบบ มีมาตรฐาน	3.57	0.895	เห็นด้วย
3. การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้หลักธรรมาภิบาล หลักการปกครองที่ดี	3.67	0.860	เห็นด้วย
4. การมอบหมายงานตามความสามารถ และระดับ ตำแหน่ง	3.78	0.797	เห็นด้วย
5. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	3.65	0.792	เห็นด้วย
ภาพรวม	3.68	0.831	เห็นด้วย

2) ด้านการสรรหาและการคัดเลือก

จากการศึกษา พบว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกประเด็น (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58)และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ได้แก่ การกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจนและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67) การสรรหา/บรรจุตำแหน่งที่สอดคล้องกับความจำเป็นของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58) การบริหารจัดการในตำแหน่งว่าง มีความยุติธรรม โปร่งใส เสมอภาค (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.51) มีระบบการสรรหาที่จูงใจ ดึงดูด คนดี คนเก่ง ที่มีจิตสาธารณะ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.50) มีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางสื่อที่หลากหลายและมีช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60) และการคัดเลือกคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความเสมอภาค (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60) ทั้งนี้ เห็นด้วยกับแนวทางในการกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจนและเป็นธรรม ซึ่ง Castetter (1976) กล่าวว่ากระบวนการคัดเลือกประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ ได้แก่ 1) การพัฒนานโยบายและกระบวนการคัดเลือก 2) การกำหนดบทบาทของตำแหน่ง 3) การกำหนดลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง 4) การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัคร 5) การประเมินกลั่นกรอง และ 6) การตัดสินใจ ซึ่งเมื่อดำเนินการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในองค์กรตามขั้นตอนสำคัญนี้จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรให้ได้มากที่สุด ดังรายละเอียดในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์	\bar{x}	SD	n = 221
			ระดับความคิดเห็น
ด้านการสรรหาและการคัดเลือก			
1. มีการกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน และเป็นธรรม	3.67	0.844	เห็นด้วย
2. การสรรหา/บรรจุตำแหน่งที่สอดคล้องกับความจำเป็นของหน่วยงาน	3.58	0.874	เห็นด้วย
3. การบริหารจัดการในตำแหน่งว่าง มีความยุติธรรม โปร่งใส เสมอภาค	3.51	0.985	เห็นด้วย
4. มีระบบการสรรหาที่จูงใจ ดึงดูด คนดี คนเก่งที่มีจิตสาธารณะ	3.50	0.903	เห็นด้วย
5. มีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางสื่อที่หลากหลายและมีช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม	3.60	0.778	เห็นด้วย
6. การคัดเลือกคำนึงถึงความรู้ความสามารถ สมรรถนะ ความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความเสมอภาค	3.60	0.970	เห็นด้วย
ภาพรวม	3.58	0.890	เห็นด้วย

3) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

จากการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีความคิดเห็นโดยภาพรวมในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยใน 4 ประเด็น ได้แก่ มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและเข้าใจตรงกัน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.65) มีการจัดหลักสูตรการอบรม เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ที่เหมาะสม ครอบคลุม และทั่วถึงเท่าเทียมกันทั้งองค์กร (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.57) การพิจารณาคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม มีความยุติธรรมและเสมอภาค (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.56) และมีการพัฒนาบุคลากรโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน การชี้แนะ การเป็นตัวอย่างที่ดี โดยผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงานที่เป็นคนดีคนเก่ง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.50) และมีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ จำนวน 1 ประเด็น คือ มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.47) ทั้งนี้ หากพิจารณาตัวเลขแล้วพบว่าอยู่ในเกณฑ์ที่บุคลากรเห็นด้วยที่มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ทั่วถึงเท่าเทียม แต่เห็นว่าอาจจะยังขาดความต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับหลักสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ดนัย, 2551) ที่กล่าวไว้ว่า หน่วยงานจะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น ดังรายละเอียดในตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์	\bar{x}	SD	n = 221
			ระดับความคิดเห็น
ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา			
1. มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน และเข้าใจตรงกัน	3.65	0.865	เห็นด้วย
2. มีการจัดหลักสูตรการอบรม เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ที่เหมาะสม ครอบคลุม และทั่วถึงเท่าเทียมทั้งองค์กร	3.57	0.885	เห็นด้วย
3. การพิจารณาคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม มีความยุติธรรมและเสมอภาค	3.56	0.931	เห็นด้วย
4. มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	3.47	0.907	ไม่แน่ใจ
5. มีการพัฒนาบุคลากร โดยใช้ระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน การชี้แนะการเป็นตัวอย่างที่ดี โดยผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงานที่เป็นคนดีคนเก่ง	3.50	0.867	เห็นด้วย
ภาพรวม	3.55	0.890	เห็นด้วย

4) ด้านการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

จากการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ด้านการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 3 ประเด็น ได้แก่ การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความชัดเจนและมีความเป็นไปได้ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74) การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยหลักการพิจารณาตามความสามารถในผลงานที่ปรากฏ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.52) และการประเมินผลงานวิชาการมีความยุติธรรม เสมอภาค โปร่งใส โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักการบริหารงานที่ดี (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.62) และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ จำนวน 3 ประเด็น คือ ประเด็นเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เปลี่ยนแปลงสายงานที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.49) มีการเตรียมความพร้อมบุคลากรในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.39) และมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยปราศจากอคติ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.47) ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความไม่มั่นใจในการเข้าถึงกระบวนการและให้โอกาสเปลี่ยนแปลงสายงาน การเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Aremu (2005) ซึ่งพบว่าการฝึกอบรมและโอกาสศึกษาต่อในอนาคตส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ดังรายละเอียดในตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ด้านการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์	\bar{x}	SD	n = 221
			ระดับความคิดเห็น
ด้านการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ			
1. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีความชัดเจน และมีความเป็นไปได้	3.74	0.988	เห็นด้วย
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เปลี่ยนแปลงสายงานที่สูงขึ้น	3.49	0.989	ไม่แน่ใจ
3. มีการเตรียมความพร้อมบุคลากรในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.39	0.983	ไม่แน่ใจ
4. มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยปราศจากอคติ	3.47	0.998	ไม่แน่ใจ
5. การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยหลักการพิจารณาตามความสามารถในผลงานที่ปรากฏ	3.52	1.064	เห็นด้วย
6. การประเมินผลงานวิชาการมีความยุติธรรม เสมอภาค โปร่งใส โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักการบริหารงานที่ดี	3.62	0.963	เห็นด้วย
ภาพรวม	3.54	1.00	เห็นด้วย

5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกประเด็น (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานและเชื่อถือได้ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.63) กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง สายงานและความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.66) การประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่ยึดความเป็นธรรม โปร่งใส ปราศจากอคติ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.55) และมีการสร้างความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมินฯ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบตรงกัน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.59) หากพิจารณาตัวเลขแล้วพบว่าอยู่ในเกณฑ์ที่บุคลากรเห็นด้วย ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่าการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน และเชื่อถือได้ รวมทั้งการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาที่ยึดถือความเป็นธรรม โปร่งใส ปราศจากอคติ มีความสำคัญมากและส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร สอดคล้องกับ Castetter, (1976) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นวิธีที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกและลงความเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยพิจารณาจากปริมาณงานและคุณภาพของงาน และวินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนด อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ส่งผลกระทบต่อผลตอบแทนของบุคลากร ทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มีความมั่นใจ มีความมั่นคง และเป็นขวัญกำลังใจ ดังรายละเอียดในตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

	\bar{x}	SD	n = 221 ระดับความคิดเห็น
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน			
1. การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานเป็นมาตรฐาน และเชื่อถือได้	3.63	0.888	เห็นด้วย
2. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม กับตำแหน่ง สายงาน และความรับผิดชอบ	3.66	0.835	เห็นด้วย
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาจาก ผลการปฏิบัติงาน ที่ยึดความเป็นธรรม โปร่งใส ปราศจากอคติ	3.55	0.946	เห็นด้วย
4. มีการสร้างความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมิน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบตรงกัน	3.59	0.872	เห็นด้วย
ภาพรวม	3.61	0.890	เห็นด้วย

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ในด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.566 นั่นคือมีระดับความสัมพันธ์กันในภาพรวมในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่าด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.607$, $r = 0.560$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีระดับความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r = 0.470$, $r = 0.460$ ตามลำดับ) และเป็นไปในทิศทางเดียวกันเช่นกัน หมายความว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและให้การยอมรับ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Walton (1974, อ้างโดย ธนินท์รัฐ, 2555) ที่กล่าวว่า การให้บุคลากรรู้สึกมีความเชื่อมั่นและความมั่นคงในงาน ใหรักษาและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพื่อโอกาสในการปรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นและรายได้ที่มั่นคง ในทำนองเดียวกันการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 สูงขึ้นด้วย ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8

n = 221

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์		คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8				
		1.ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	2.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน
	Pearson Correlation	0.607**	0.560**	0.470**	0.460**	0.566**
1.ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน
	ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง

3.2 ด้านการสรรหาและการคัดเลือกมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.591 นั่นคือมีระดับความสัมพันธ์กันในภาพรวมในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่าด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.634$, $r = 0.598$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีระดับความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r = 0.477$, $r = 0.479$ ตามลำดับ) และเป็นไปในทิศทางเดียวกันเช่นกัน หมายความว่า การสรรหาและการคัดเลือก มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่มากนัก แต่ส่งผลต่อองค์กรเพราะถ้าองค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้มากที่สุด สอดคล้องกับปราณี (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานศาลภาค 1 พบว่า ถ้าองค์กรมีการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานด้วยขั้นตอนที่มีประสิทธิภาพ องค์กรก็จะสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถปฏิบัติการกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ในเวลาอันรวดเร็ว แต่ถ้าองค์กรคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถน้อยกว่าที่ต้องการ องค์กรก็ต้องสูญเสียงบประมาณในการฝึกอบรมพัฒนาให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือการคัดเลือกบุคลากรให้เข้ารับการพัฒนาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8

n = 221

		คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8				
การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์		1.ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	2.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน
		Pearson Correlation	0.634**	0.598**	0.477**	0.479**
2.ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน
	ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง

3.3 ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมืออิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมืออิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.612 นั่นคือ มีระดับความสัมพันธ์กันในภาพรวมในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่าด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.725$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สำหรับด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.601$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r = 0.488$, $r = 0.455$ ตามลำดับ) หมายความว่า การฝึกอบรมและพัฒนาฝีมืออิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรสูง เพราะการได้รับโอกาสเข้ารับการอบรมและพัฒนา เช่น การได้รับคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ทำให้มีโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในสายอาชีพสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ Aremu (2005) ซึ่งพบว่าการฝึกอบรมและโอกาสศึกษาต่อในอนาคตส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมืออิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8

n = 221

		คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8				
การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์		1.ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	2.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน
		Pearson Correlation	0.725**	0.601**	0.488**	0.455**
3.ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน
	ระดับความสัมพันธ์	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง

3.4 ด้านการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ด้านการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.559 นั่นคือ มีระดับความสัมพันธ์กันในภาพรวมในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่าด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.676$, $r = 0.585$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีระดับความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r = 0.436$, $r = 0.391$ ตามลำดับ) นั่นคือ แสดงว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่มากนักทั้ง 4 ด้าน ซึ่ง WHO (1995) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับบริบทของสังคม วัฒนธรรม และค่านิยมในเวลานั้น ๆ มีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายความคาดหวัง และมาตรฐานของแต่ละคน ซึ่งประกอบไปด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านสุขภาพกาย มิติด้านสุขภาพจิต มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และมิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ด้านการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8

n = 221

		คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8				
การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์		1.ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	2.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน
		Pearson Correlation	0.676**	0.585**	0.436**	0.391**
4.ด้านการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน
	ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง

3.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยที่มีระดับความสัมพันธ์กันในภาพรวมในระดับปานกลาง ($r = 0.613$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่าด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.760$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.582$) ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีระดับความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r = 0.488$, $r = 0.390$ ตามลำดับ) หากพิจารณาระดับความสัมพันธ์แล้ว พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ในด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถในระดับสูง หมายความว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาที่ได้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน โดยยึดความเป็นธรรม โปร่งใส ปราศจากอคติ และการที่ได้คัดเลือกข้าราชการเข้าอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งถือเป็นการให้โอกาสในการพัฒนาความสามารถที่จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการในภายหน้า รวมทั้งส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ Castetter, (1976) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นวิธีที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกและลงความเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยพิจารณาจากปริมาณงานและคุณภาพของงาน และวินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนด อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ส่งผลต่อผลตอบแทนของบุคลากร ทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มีความมั่นใจ มีความมั่นคง และเป็นขวัญกำลังใจ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8

n = 221

		คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8				
การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์		1.ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	2.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน
		Pearson Correlation	0.760**	0.582**	0.488**	0.390**
5.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	ทิศทางความสัมพันธ์	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน
	ระดับความสัมพันธ์	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหา อุปสรรค สรุไปได้มี 2 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. ปัญหาด้านการฝึกอบรมและพัฒนา
2. ปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับผู้บริหารระดับต่าง ๆ ให้พิจารณาบุคลากรตามความเหมาะสม ประสิทธิภาพ และความสามารถ โดยให้คำนึงถึงความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

2. ควรจัดอบรมหลักสูตรความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรมากขึ้น เช่น ความรู้เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ เนื่องจากบางครั้งได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการฯ แต่ไม่มีความเข้าใจในระเบียบที่ชัดเจน อาจเกิดความบกพร่องผิดพลาด ถูกสอบสวนหรือถูกลงโทษทางวินัยได้

3. ควรมีการปรับปรุงและพิจารณาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมมากขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ทั้งสองประเด็นนี้ ได้บ่งชี้ให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามในพื้นที่ได้รับประสบการณ์ตรง และไม่มีช่องทางหรือโอกาสที่จะสื่อสารถึงผู้มีอำนาจตัดสินใจได้ ทำให้ข้าราชการผู้ได้รับผลกระทบ ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและค่าครองชีพของข้าราชการดังกล่าว จึงต้องการจะสะท้อนปัญหาเหล่านี้ให้ผู้มีอำนาจ/ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับทราบและปรับปรุง แก้ไขต่อไป

บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ

บทสรุป

ผลการศึกษการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ทั้งหมดทุกตำแหน่ง ทุกประเภทและทุกระดับ จำนวน 221 คน สรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ที่มีอายุระหว่าง 56 - 59 ปี ซึ่งจบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี โดยบุคลากรส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส มีอายุราชการ 26 - 35 ปี มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบันแบ่งเป็น 2 กลุ่มที่ 1 (ช่วง 1 - 5 ปี) และกลุ่มที่ 2 (ช่วง 6 - 15 ปี) เท่ากัน และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 35,100 - 45,000 บาท

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ โดยภาพรวมข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 เห็นด้วยกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหาและการคัดเลือก และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจจะเป็นเนื่องจากการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีระบบการบริหารงานที่ดี มีเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกที่เสมอภาค เป็นธรรม ซึ่งเมื่อดำเนินการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานตามขั้นตอนสำคัญนี้ จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกรมปศุสัตว์ให้ได้มากที่สุด รวมทั้งการประเมินผลงานวิชาการมีมาตรฐานเดียวกัน ทำให้ข้าราชการมีความเชื่อถือและยอมรับในแนวทางดังกล่าว ยกเว้นความคิดเห็นในสองด้านที่แตกต่างจากด้านที่กล่าวมาข้างต้น ได้แก่ ด้านที่หนึ่ง คือด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ในประเด็นการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และด้านที่สอง คือด้านการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ มี 3 ประเด็น ได้แก่ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เปลี่ยนแปลงสายงานที่สูงขึ้น การเตรียมความพร้อมบุคลากรในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยปราศจากอคติ ทั้งนี้หากพิจารณาตัวเลขแล้วพบว่าข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 มีความเห็นในระดับไม่แน่ใจในแนวทางการบริหารของกรมปศุสัตว์ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความไม่มั่นใจในเรื่องการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรที่ต่อเนื่อง อีกทั้งไม่มีความเชื่อมั่นในการได้รับโอกาสในการเปลี่ยนแปลงสายงานที่สูงขึ้น รวมทั้งการเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยที่ไม่มั่นใจว่ามีความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีความเสมอภาค เท่าเทียมเพียงใด สำหรับด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าข้าราชการในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 เห็นด้วยในการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน เชื่อถือได้ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งสายงาน และความรับผิดชอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ที่ยึดความเป็นธรรม โปร่งใส ปราศจากอคติ และการสร้างความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมินให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบตรงกัน แต่มีความเห็นเพิ่มเติมว่าควรมีการปรับปรุงและพิจารณาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมมากขึ้น

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 4 ด้าน สรุปว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ในด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับสูง หมายความว่า ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 มีความคิดเห็นว่าการได้รับคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับผู้บริหารระดับต่าง ๆ เป็นโอกาสในการพัฒนาความสามารถทำให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพสูง ในทำนองเดียวกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นธรรม โปร่งใส ปราศจากอคติ เป็นแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดี ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสมดุลงระหว่างชีวิตกับการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันในระดับต่ำ หมายความว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ทุกด้านดังกล่าว ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 มีความคิดเห็นว่ามีผลน้อยต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสมดุลงระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ซึ่งเห็นได้ว่าปัจจัยด้านการบริหารทั้งหมดนี้ส่งผลต่อผลตอบแทนและขวัญกำลังใจในการทำงานของข้าราชการ ที่ทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความมั่นใจ มีความมั่นคง และเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ที่จะตั้งใจทำงานเพื่อองค์กร อันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ต่อเป้าหมายของกรมปศุสัตว์ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่าข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 มีข้อเสนอแนะในสองประเด็น คือประเด็นแรกเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนา โดยประสงค์ให้ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจตัดสินใจพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการอบรมพัฒนาเกี่ยวกับหลักสูตรผู้บริหารระดับต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ประสพการณ์ และความสามารถ โดยคำนึงถึงความเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ และประเด็นที่สองคือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการปรับปรุงและพิจารณาระบบที่เหมาะสมมากขึ้น

การใช้ประโยชน์ในระดับพื้นที่จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำผลการศึกษานำเรียนปศุสัตว์เขตทราบ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล และประกอบการพิจารณาด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในเขตพื้นที่ ได้แก่ การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการในระดับเขตและส่งรายชื่อข้าราชการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เช่น หลักสูตรนักบริหารระดับสูงกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หลักสูตรนักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น เพื่อนำเสนออธิบดีกรมปศุสัตว์พิจารณาคัดเลือกและอนุมัติเข้ารับการอบรม หากมีการจัดอบรมหลักสูตรดังกล่าวในครั้งต่อไป ทั้งนี้ สำหรับการใช้ประโยชน์ในบริบทของพื้นที่ภายใต้บทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ผู้ศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากรในเขตพื้นที่ เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงสอดคล้องกับนโยบาย แผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากรของกรมปศุสัตว์ ประกอบกับรับผิดชอบงานด้านการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 ได้ใช้ประโยชน์จากการศึกษาในครั้งนี้โดยนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการพัฒนาบุคลากรภายใต้ขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบ โดยการจัดโครงการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น

ตัวอย่างโครงการที่ได้ดำเนินการแล้ว ได้แก่ โครงการอบรมความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 โดยได้เชิญวิทยากรจากสำนักงานคลังจังหวัดสุราษฎร์ธานี มาบรรยายให้ความรู้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งป้องกันความผิดพลาดบกพร่องที่อาจจะเกิดความเสียหายต่อราชการได้

อย่างไรก็ตามการศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยที่มีผู้ตอบแบบสอบถามและให้ความคิดเห็นเป็นข้าราชการในระดับผู้บริหารด้วย ได้แก่ ปศุสัตว์เขต ปศุสัตว์จังหวัด ผู้อำนวยการศูนย์ฯ ผู้อำนวยการส่วน แต่ด้วยข้อจำกัดด้านภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบและเวลา ผู้ศึกษาจึงไม่ได้มีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งหากมีผู้ใดสนใจศึกษาค้นคว้าในครั้งต่อไป ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพด้วย เช่น มีการสัมภาษณ์ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กรมปศุสัตว์. 2561. แผนยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2561-2565. กองแผนงาน, กรุงเทพมหานคร
- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. 2560. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560-2564. สถาบันเกษตรราธิการ, กรุงเทพมหานคร.
- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. 2554. แผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12. สำนักนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร สำนักเศรษฐกิจการเกษตร, กรุงเทพมหานคร.
- กองสวัสดิการแรงงาน. 2552. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). อนุสารแรงงาน . (11(4) : 8-19
- दनัย เทียนพุด. 2551. บริหารคนในทศวรรษหน้า. พิมพ์ครั้งที่ 4. โรงพิมพ์เอ็กซ์เพอร์เน็ท, กรุงเทพมหานคร
- ปราณี วิโรจน์วัฒนานนท์. 2558. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลภาค 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. 2554. ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม, กรุงเทพมหานคร
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2550. คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร. ศึกษานิพนธ์บริษัทบริหารสินทรัพย์ สถาบันการเงิน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร
- ธนิษฐ์รัฐ ใจสะอาดพัฒนพร. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน.
- ศรินันท์ กิตติสุขสถิต. 2557. คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข. พิมพ์ครั้งที่ 2. บริษัทอัทพธยูครีเอทีฟ จำกัด, นครปฐม
- เสนาะ ตีเยาว์. 2549. หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. โรงพิมพ์พิมพ์ลักษณ์, กรุงเทพมหานคร
- สุจินดา อ่อนแก้ว. 2559. คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวารวดี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง. 2559. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัดลพบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร
- สุรพันธ์ ยะกัญฐะ. 2558. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศูนย์บริการมนุษย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. 2560. การบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2562. (ออนไลน์). เข้าถึงจาก :<http://www.ocsc.go.th>

อนันต์ แก้วกำเนิด. 2558. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณสำนักงานงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพมหานคร

Aremu, A. O. (2005). A confluence of credentialing, career experience, self-efficacy, emotional intelligence, and motivation on the career commitment of young police in Ibadan, Nigeria. *Policing. An International Journal of Police Strategies & Management*, 28(4), 609-618.

Hinkle, 1998 การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ออนไลน์). เข้าถึงจาก : http://intraserver.nurse.cmu.ac.th/mis/download/course/lec_567730_lesson_07.pdf

Kim, M. and Cho, K.H. 2003. Quality among government employees. *Social Indicators Research*, 387-409.

The WHOQOL GROUP. 1995. The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. *Social Sciences Medicine*, 41 (10): 1403-1409.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์และความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ให้มีประสิทธิภาพต่อไป ทั้งนี้ ข้อมูลดังกล่าวจะไม่มีผลกระทบต่อการใช้ปฏิบัติหน้าที่การทำงานหรือด้านความเป็นส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด จึงขอความร่วมมือจากท่านตอบแบบสอบถาม และแสดงความคิดเห็น ให้ตรงกับความเป็นจริงที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับความเห็นของท่าน

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาโท
() ปริญญาตรี () ปริญญาเอก
4. อายุราชการปี
5. ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประเภท/ระดับตำแหน่ง
() อำนวยการ/ปศข./ปศจ. () ทั่วไประดับอาวุโส
() วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ () ทั่วไประดับชำนาญงาน
() วิชาการระดับชำนาญการ () ทั่วไประดับปฏิบัติงาน
() วิชาการระดับปฏิบัติการ
6. ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันปี

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 14,870 บาท | <input type="checkbox"/> 45,100- 55,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 14,870 - 25,000 บาท | <input type="checkbox"/> 55,100 - 65,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 25,100- 35,000 บาท | <input type="checkbox"/> 65,100 -75,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 35,100- 45,000 บาท | <input type="checkbox"/> 75,100- 76,800 บาท |
| | <input type="checkbox"/> มากกว่า 76,800 บาท |

ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์

คำชี้แจง : โปรดใส่ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยใช้เกณฑ์คะแนน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|----------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<u>ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</u>					
1. การกำหนดนโยบายมีความชัดเจน และปฏิบัติได้จริง					
2. การวางแผนและการบริหารอัตรากำลังเป็นระบบ มีมาตรฐาน					
3. การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้หลักธรรมาภิบาล หลักการปกครองที่ดี					
4. การมอบหมายงานตามความสามารถ และระดับตำแหน่ง					
5. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล					
<u>ด้านการสรรหาและการคัดเลือก</u>					
1. มีการกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน และเป็นธรรม					
2. การสรรหา/บรรจุตำแหน่งที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน					
3. การบริหารจัดการในตำแหน่งว่าง มีความยุติธรรม โปร่งใส เสมอภาค					
4. มีระบบการสรรหาที่จูงใจ ดึงดูด คนดี คนเก่งที่มีจิตสาธารณะ					
5. มีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางสื่อที่หลากหลายและมีช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม					
6. การคัดเลือกคำนึงถึงความรู้ความสามารถ สมรรถนะ ความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความเสมอภาค					
<u>ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา</u>					
1. มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน และเข้าใจตรงกัน					
2. มีการจัดหลักสูตรการอบรม เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ที่เหมาะสมครอบคลุม และทั่วถึงเท่าเทียมทั้งองค์กร					
3. การพิจารณาคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม มีความยุติธรรมและเสมอภาค					
4. มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง					
5. มีการพัฒนาบุคลากร โดยใช้ระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน การชี้แนะ การเป็นตัวอย่างที่ดี โดยผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงานที่เป็นคนดีคนเก่ง					

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<u>ด้านการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</u>					
1. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีความชัดเจน และมีความเป็นไปได้					
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เปลี่ยนแปลงสายงานที่สูงขึ้น					
3. มีการเตรียมความพร้อมบุคลากรในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
4. มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยปราศจากอคติ					
5. การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยหลักการพิจารณาตามความสามารถในผลงานที่ปรากฏ					
6. การประเมินผลงานวิชาการมีความยุติธรรม เสมอภาค โปร่งใส โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักการบริหารงานที่ดี					
<u>ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</u>					
1. การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐาน และเชื่อถือได้					
2. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งสายงาน และความรับผิดชอบ					
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ที่ยึดความเป็นธรรม โปร่งใส ปราศจากอคติ					
4. มีการสร้างความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมินฯ ให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบตรงกัน					

ส่วนที่ 3 : ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 8

คำชี้แจง : โปรดใส่ ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยใช้เกณฑ์คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<u>ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ</u>					
1. ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน					
2. ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างต่อเนื่อง					
3. ได้รับโอกาสในการวางแผนการทำงานด้วยตนเองและมีอิสระในงานที่ทำ					
4. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ชี้แนะในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนการเรียนรู้อยู่เสมอ โดยปราศจากอคติ					
5. ได้รับมอบหมายให้เข้าประชุมในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการพัฒนางาน					
<u>ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</u>					
1. ระบบค่าตอบแทนเหมาะสมกับความยุ่งยากซับซ้อนของงาน					
2. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่ทำ					
3. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว					
4. สวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อความจำเป็นของครอบครัว					
5. การเบิกค่าใช้จ่ายสวัสดิการต่าง ๆ มีความสะดวก รวดเร็ว					
<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>					
1. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่					
2. มีวัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
3. บรรยากาศของหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
4. ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างมีมิตรภาพ ไม่ตรีจิต					

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<u>ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</u>					
1. มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นข้าราชการกรมปศุสัตว์					
2. มีความผาสุกที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ปัจจุบัน					
3. ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว/ครอบครัว					
4. สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาให้ครอบครัว และสังคม ได้อย่างเหมาะสม					
5. การปฏิบัติงานนอกเวลาไม่เป็นอุปสรรคต่อชีวิตส่วนตัว/ครอบครัว					
6. รักและผูกพันในงานที่ทำ โดยไม่คิดลาออกก่อนเกษียณอายุ					
<u>ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</u>					
1. ระบบค่าตอบแทนเหมาะสมกับความยุ่งยากซับซ้อนของงาน					
2. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่ทำ					
3. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว					
4. สวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อความจำเป็นของครอบครัว					
5. การเบิกค่าใช้จ่ายสวัสดิการต่าง ๆ มีความสะดวก รวดเร็ว					
<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>					
1. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่					
2. มีวัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
3. บรรยากาศของหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
4. ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างมีมิตรภาพ ไม่ตรีจิต					

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
1. มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นข้าราชการกรมปศุสัตว์					
2. มีความผูกพันที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ปัจจุบัน					
3. ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว/ครอบครัว					
4. สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาให้ครอบครัวและสังคม ได้อย่างเหมาะสม					
5. การปฏิบัติงานนอกเวลาไม่เป็นอุปสรรคต่อชีวิตส่วนตัว/ครอบครัว					
6. รักและผูกพันในงานที่ทำ โดยไม่คิดลาออกก่อนเกษียณอายุ					

ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อคิดเห็นเป็นอย่างดียิ่ง