

บทที่ 1

ความเป็นมา และความสำคัญของ ปัญหา

การจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนเพื่อเข้าสู่วิชาชีพต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศที่สำคัญ ได้แก่ การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นองค์กรที่สำคัญทั้งทางตรงและทางอ้อมในการพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เพราะประกอบด้วยกำลังคนที่มีคุณภาพ และสติปัญญาเป็นผลผลิตของสถาบันอุดมศึกษาที่จัดว่าเป็นกำลังหลักของการพัฒนาประเทศ โดยภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาคือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม การดำเนินการกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะ และค่านิยมของบุคคลในองค์กร ได้แก่ คณาจารย์ เนื่องจากเป็นบุคลากรที่มีลักษณะเฉพาะอย่างที่แตกต่างกันจากองค์กรอื่น คือ บุคลากรส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาและความสามารถสูง การบริหารทรัพยากรในสถาบันอุดมศึกษา จึงเป็นงานที่มีความท้าทาย สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (สุกัญญา โขวิไลกุล ,2547:1)

คุณภาพชีวิตในการทำงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งซึ่งเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ความรู้สึกที่ดีต่องานและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (Hackman and Sutte,1977:2) ทั้งยังสามารถช่วยลดอัตราการขาดงาน การลาออกและการเกิดอุบัติเหตุรวมถึงความเครียดที่เกิดจากงาน (Fossum, 1992:12) ดังนั้นหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว พนักงานย่อมมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังอาจช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความเต็มใจในการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อาจจะเป็นการกระทำที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบที่องค์กรมอบหมายให้แก่พนักงานซึ่งหมายถึงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อาทิเช่น พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ความสุภาพอ่อนน้อม ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา การให้ความร่วมมือ และความสำนึกในหน้าที่ (Organ and Bateman, 1991:1) จะเห็นได้ว่าหากพนักงานในองค์กรมีพฤติกรรมดังกล่าวรวมกับการที่พนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วนั้น นอกเหนือจากองค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายแล้ว ยังเกิดประโยชน์ต่อองค์กรโดยอ้อมคือ องค์กรอาจจะมีความเข้มแข็ง สามัคคีและพร้อมที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร หากสมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมา คือ ความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ อาจเป็นในรูปแบบของทรัพยากรบุคคล ขวัญกำลังใจของบุคลากร การลดลงของผลผลิต ตลอดจนเสียเวลาในการคัดเลือก และ ฝึกฝนอบรมบุคลากรใหม่โดยที่ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าบุคคลยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นมาเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529 : 39)

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกองค์การ จึงถือเป็นเรื่องที่จะต้องเอาใจใส่อย่างละเอียดละอามีได้โดยเฉพะอย่างยิ่งการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรแต่ละคนให้สูงขึ้น ซึ่งสามารถกระทำได้ด้วยกรเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร แล้วประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรก็จะสูงขึ้นไปด้วย เมื่อเป็นเช่นนั้นสิ่งที่บุคคลความหวังก็คือ องค์กรจะให้ประโยชน์อะไรแก่ตนเองบ้าง จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศตน และจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อที่จะใช้ความรู้ความสามารถ และความชำนาญของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน ขณะเดียวกัน องค์กรก็มีหน้าที่ดูแลรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้กับองค์กร โดยพยายามตอบสนองความต้องการของบุคคลให้มากขึ้น สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะองค์กรและบุคคลต้องมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้เขาก็จะลาออกหรือโอนย้ายไปทำงานที่อื่น หรือหากตัดสินใจในการทำงานที่เดิม ก็จะทำให้เขามีความผูกพันองค์กรน้อยลง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร เพราะการเลือกอยู่ต่อไปจะทำให้สมาชิกทำงานได้อย่างไม่เต็มที่ผลที่ตามมาก็คือ การสูญเสียขององค์กรในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ และเวลาในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรใหม่ที่จะมาทำหน้าที่แทนส่วนด้านบรรยากาศ สมาชิกจะขาดความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการแก้ปัญหาที่แท้จริงจึงอยู่ที่ว่าจะทำอย่างไรให้สมาชิกขององค์กร หรือมีความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง ซึ่งจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรจะต้องเอาใจใส่เพราะหากว่าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (สุนีย์ เวชพรหมณ์, 2546:1)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นองค์กรหนึ่ง ที่เห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะถือว่าพนักงานทุกคน ทุกระดับที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้น เป็นกำลังสำคัญในการผลักดัน ให้องค์กรเจริญเติบโตต่อไปซึ่งนอกเหนือจากการเสริมสร้างกำลังใจให้พนักงาน โดยการปรับเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง หรือการพิจารณาให้ค่าตอบแทนในระบบเหมาะสมแล้วสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

เห็นว่า การศึกษาถึงเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ยังไม่มีผู้ทำการศึกษามาก่อน ดังนั้น ในฐานะผู้วิจัยเป็นบุคลากรขององค์กร จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องดังกล่าว เพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และผู้บริหารระดับสูงสามารถใช้ข้อมูลจากการวิจัยเป็นแนวทางในการบริหาร และกำหนดนโยบายที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ให้ดีขึ้นตามความต้องการ เกิดความพึงพอใจ ลดความเครียด และทำงานได้อย่างมีความสุข เพิ่มประสิทธิภาพใน

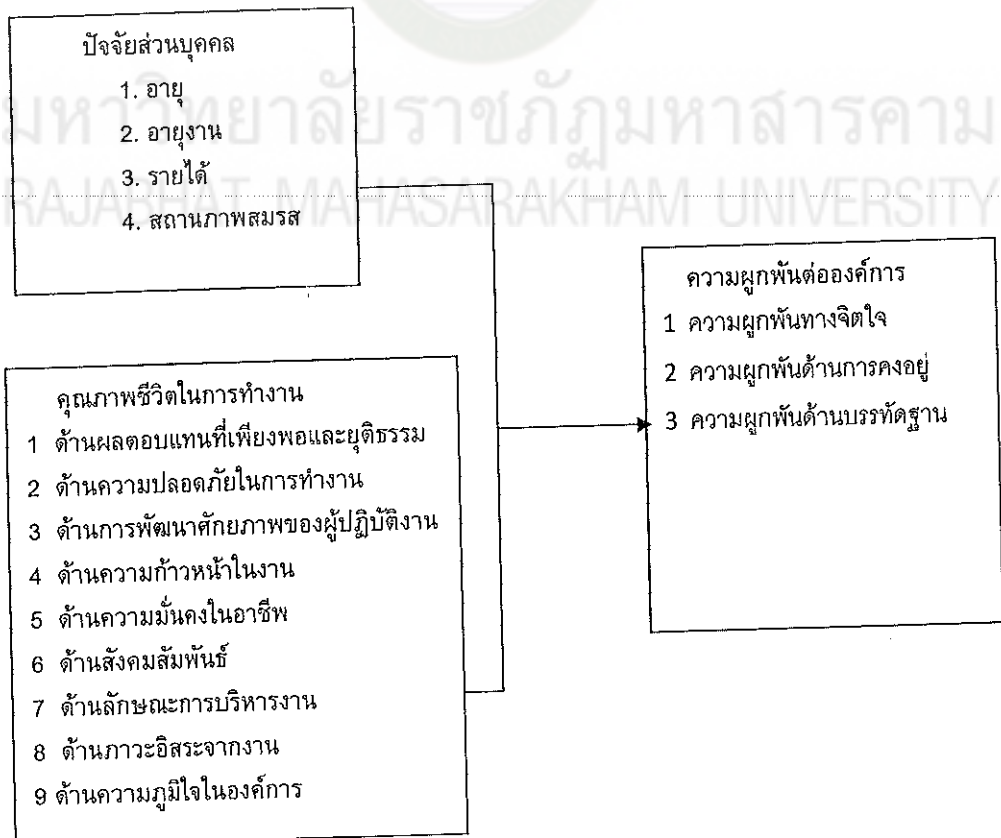
การทำงาน สร้างความผูกพันในองค์กร อีกทั้งเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ทางด้านนโยบาย โดยเฉพาะในเรื่องของการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน รายได้ และ สถานภาพสมรส กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย



1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
 - 1.1 อายุ
 - 1.2 อายุงาน
 - 1.3 รายได้
 - 1.4 สถานภาพสมรส
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.1 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
 - 2.2 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน
 - 2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
 - 2.4 ด้านความก้าวหน้าในงาน
 - 2.5 ด้านความมั่นคงในอาชีพ
 - 2.6 ด้านสังคมสัมพันธ์
 - 2.7 ด้านลักษณะการบริหารงาน
 - 2.8 ด้านภาวะอิสระจากงาน
 - 2.9 ด้านความภูมิใจในองค์กร
3. ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย
 - 3.1 ความผูกพันทางจิตใจ
 - 3.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่
 - 3.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่จ้างด้วยงบรายได้ จำนวน 203 คน (ข้อมูล: จากกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วันที่ 11 พฤษภาคม 2554)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษาได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการของ Yamane ที่ระดับนัยสำคัญ 0.5 ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 140 คน

ประโยชน์ที่ได้รับ

ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และผู้บริหารระดับสูงสามารถใช้ข้อมูลจากการวิจัยเป็นแนวทางในการบริหาร และกำหนดนโยบายที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ให้ดีขึ้นตามความต้องการ เกิดความพึงพอใจ ลดความเครียด และทำงานได้อย่างมีความสุข เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างความผูกพันในองค์กร อีกทั้งเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ทางด้านนโยบายโดยเฉพาะในเรื่องของการบริหารรักษาทรัพยากรมนุษย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลยึดมั่นกับองค์กรเป็นความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นของบุคคลกับองค์กรที่แสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร และรับรู้ถึงความจำเป็นที่บุคคลไม่อาจจะทิ้งองค์กรไป รวมทั้งมีจิตสำนึกที่จะคงอยู่กับองค์กรเพราะเป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรทำ ซึ่งเชื่อมโยงให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรทำให้เกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายมี 3 ด้าน โดยใช้แนวคิดของ Allen&Meyer(1990)

1.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ คือ ความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป โดยทุ่มเทความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร มีความจงรักภักดีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

1.2 ความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่ คือ การรับรู้ถึงการลงทุนลงแรงไปในองค์กร การได้รับผลตอบแทนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ผู้ปฏิบัติงานมีการพิจารณาถึงผลเสียอะไรบ้างหากต้องการละทิ้งองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

1.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน คือ ความรู้สึกถึงภาระผูกพันของผู้ปฏิบัติงานว่าเขาต้องอยู่ในองค์กรนี้ เพราะเป็นหน้าที่ที่เหมาะสมและควรทำ เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แต่ละบุคคลได้รับจากสภาพการทำงานและประสบการณ์ในองค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ ผ่านกระบวนการที่องค์กรได้จัดให้มีขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานได้อย่างมีความสุขและสุขภาพจิตที่ดี โดยใช้แนวคิดของ Huse & Cumming (1985) และ Cumming & Worley (1997) อ้างถึงในอมรรัตน์ อ่อนนุช,2546:5 ซึ่งมีตัววัด ดังต่อไปนี้

2.1 ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เพียงพอ และผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเปรียบเทียบกับภาระงานที่รับผิดชอบ

2.2 ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตราย และไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

2.3 โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ ได้ทักษะและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่องที่และพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

2.4 สังคมสัมพันธ์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างอิสระ โดยปราศจากอคติ ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร ยอมรับซึ่งกันและกัน มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

2.5 ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างมีความเหมาะสมได้รับความเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล

2.6 ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่ผู้ปฏิบัติงานมีการแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ปฏิบัติงาน เวลาพักผ่อน เวลาสำหรับครอบครัว และเวลาที่ให้กับสังคม

2.7 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งรายได้ ตำแหน่ง และการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ตามความเหมาะสม

2.8 ความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงของผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่การงาน

2.9 ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าการอำนวยความสะดวกและความรับผิดชอบต่อสังคม