

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์นับได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีคุณค่ามากที่สุดในองค์กรเมื่อเทียบกับทรัพยากรอื่นที่ใช้ในการจัดการ อีกทั้งเป็นที่ยอมรับกันอย่างเป็นสากลว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549:15) ทั้งนี้เพราะทรัพยากรมนุษย์มีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ การมีความรู้ ความสามารถในการนำสติปัญญาไปใช้วางแผนและตัดสินใจ ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เพราะทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่บริหารทรัพยากรอื่น ๆ จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต ซึ่งอาจอยู่ในรูปของสินค้าหรือการบริการขึ้นอยู่กับประเภทและวัตถุประสงค์ขององค์กร (สุนันทา เลานันท์, 2546:1) หากปราศจากทรัพยากรมนุษย์การทำงานขององค์กรจะไม่สามารถทำหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างสมบูรณ์ (ประสงค์ ประทีตพลกรัง และคณะ, 2543:208) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 – พ.ศ.2559) มุ่งเน้นความเชื่อมโยงระหว่างทุน 6 ทุน คือ ทุนธรรมชาติ ทุนกายภาพ ทุนสังคม ทุนมนุษย์ ทุนการเงิน และทุนวัฒนธรรม ซึ่งทุนทั้ง 6 ดังกล่าวนั้น ใกล้เคียงกับมิติคุณภาพชีวิตและความสุขของคนมากที่สุด ดังนั้นการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานจึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่จะต้องส่งเสริมให้คนไทยเป็นแรงงานคุณภาพและมีสุขภาวะดีทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ นอกจากนี้ สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กรภายใต้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ดำเนินบทบาทในการพัฒนาองค์ความรู้ พัฒนาเครือข่ายและพัฒนานโยบายสาธารณะจนเกิดนวัตกรรมที่เป็นรูปแบบการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนและสร้างเสริมโครงการ Happy Workplace หรือ Happy 8 ที่สามารถเชื่อมโยงไปยังสุขภาวะของบุคลากร ครอบครัว สังคมและชุมชนที่เกี่ยวข้องให้มีสุขภาวะที่ดีขึ้น ทั้งยังมีการพัฒนาเครื่องมือในการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2554:ออนไลน์) ทรัพยากรมนุษย์มีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ ใช้สติปัญญาใช้ในการวางแผนและ

การตัดสินใจ และมีความสามารถในการบริหารจัดการด้านอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ มนุษย์ เงิน เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์และวิธีการบริหารจัดการ รวมทั้งสามารถกำหนดแนวทางเพื่อดำเนินงานจนบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ มนุษย์ยังเป็นผู้ปฏิบัติที่มีความรู้สึกในด้านความพึงพอใจในงาน มีความสามารถในการปรับตัวได้อีกด้วย ซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็นลักษณะสำคัญที่ทำให้มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่เกิดจากทรัพยากรมนุษย์ (วรพจน์ บุญราคัมวดี, 2553:157) องค์กรใดก็ตามที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมองค์กรนั้นย่อมมีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549:15) นอกจากนี้ความรู้ความสามารถบุคลากรแล้วการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรก็มีส่วนช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรนำความรู้ความสามารถของตนที่มีอยู่ออกมาใช้ได้เต็มที่ เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยสร้างความสุขในการทำงานและสร้างความพึงพอใจของพนักงานสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้ชีวิตเจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ (จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว, 2556:ออนไลน์)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ซึ่งเป็นองค์กรที่ได้พัฒนามาจากโรงเรียนฝึกหัดครูกสิกรรมประจำมณฑลพายัพ ซึ่งสถาปนาขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2467 โดยได้มีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนสถาบันมาโดยลำดับเป็นระยะเวลากว่า 90 ปี เป็นมหาวิทยาลัยต้นแบบในการผลิตครู พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นแหล่งเรียนรู้ทางศิลปและวัฒนธรรม รวมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพ ภายในปี พ.ศ.2561 และเพื่อให้การพัฒนามหาวิทยาลัยนำไปสู่วิสัยทัศน์ได้กำหนดพันธกิจหลักไว้ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ผลิตบัณฑิตและสร้างโอกาสทางการศึกษา ตามความต้องการของท้องถิ่นให้มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ 2) เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) สร้างความเป็นเลิศด้านวิชาการและภาษา ด้วยแหล่งการเรียนรู้ ความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ 4) ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และบริการวิชาการ นำผลมาบูรณาการกับการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน 5) พัฒนาและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน สังคมและประเทศชาติ รวมทั้งสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ 6) เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ปลุกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม เชิดชูและสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม 7) พัฒนาระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (รายงานประจำปีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2556) ในการ

ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุพันธกิจทั้ง 7 ด้าน อาจสร้างแรงกดดันในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงต้องให้ความสำคัญและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนการผลิตบัณฑิตเพื่อออกไปเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีของสังคมต่อไป

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา:มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
2. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
3. ผลของการวิจัยนี้สามารถกระตุ้นให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีแรงจูงใจในการทำงานและมีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานในด้านต่างๆ ให้ดีขึ้นได้อย่างเหมาะสม
4. ผลของการวิจัยนี้เป็นข้อมูลแก่ผู้บริหารในการนำมาปรับปรุงการบริหารบุคลากรในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยการเน้นให้เห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น และมีแรงจูงใจ

ในการทำงานอันจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานที่สำหรับการศึกษาวิจัย คือ ทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้แก่ คณะครุศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน สถาบันวิจัยและพัฒนา สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยนานาชาติ สถาบันพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีชุมชนแห่งเอเชีย โรงเรียนสาธิต สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานสภาคณาจารย์และข้าราชการ สำนักงานมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา กองกลาง สำนักงานอธิการบดี กองคลัง สำนักงานอธิการบดี กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี กองพัฒนานักศึกษา สำนักงานอธิการบดี กองอาคารสถานที่ กองบริหารงานบุคคล กองบริหารงานบุคคล สำนักงานบริหารศูนย์แม่ริม สำนักงานบริหารจัดการทรัพย์สิน และหน่วยตรวจสอบภายใน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2557 จำนวนทั้งสิ้น 343 คน (สถิติจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2557)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยวิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Taro Yamane (พิสนุ ฟองศรี, 2552:23) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ จำนวน 185 คน

ขอบเขตด้านเวลา

กำหนดระยะเวลาดำเนินการวิจัยระหว่าง เดือนมิถุนายน 2557 - เดือนมีนาคม พ.ศ. 2558

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

1. ศึกษาเฉพาะแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
2. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการศึกษาและเก็บข้อมูลเฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
3. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยต่าง ๆ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง และปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับตัวงาน ซึ่งทำให้นุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นได้ทั้งตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนอาจจะเกิดความไม่ชอบงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล

ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความมั่นคงในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ แต่ละคนที่มีต่อสภาวะความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิต โดยรวมที่ได้รับจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ผ่านกระบวนการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่จัดให้ ได้แก่ การให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว การได้รับการยอมรับในสังคม และความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557