

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่มีแนวโน้มสูงขึ้น เนื่องจากการอยู่ในช่วงของโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารมีการพัฒนาเจริญก้าวหน้ามากขึ้น ทำให้ทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อรับการแข่งขันและเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกทันกับคู่แข่ง และต้องรับทราบข้อมูลข่าวสารการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการแข่งขันนั้น จะต้องปรับตัวโดยมีการวางแผน มีการปรับเปลี่ยนนโยบายให้ชัดเจน มีการปรับเปลี่ยน โครงสร้างองค์กรใหม่ โดยให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านอื่นๆ ทั้งด้านเงินทุน อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ตลอดจนข้อมูลข่าวสารสนเทศ ซึ่งมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นการที่คนจะใช้ทรัพยากรดังกล่าวให้เหมาะสม คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด จะต้องขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมทั้งความรู้ ความสามารถ และการเพิ่มทักษะความชำนาญในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

ในภาคหน่วยงานของรัฐ จึงได้นำแผนปฏิรูประบบราชการมาใช้เป็นรากฐานในการสร้างกลไกของรัฐที่ดี (Good Governance) โดยมีเป้าหมายให้ข้าราชการที่เข้ามาเป็นคนดี มีคุณภาพสูง มีการพัฒนาตนเอง มีจิตสำนึกสูง ทำงานเพื่อส่วนรวม ซื่อสัตย์ มีจิตใ้บริการ เพื่อสร้างระบบการบริหารจัดการของรัฐให้มีความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน (รวีวรรณ แพทย์สมาน, 2544: 12)

ดังนั้นการให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรจึงมีความสำคัญ เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นจะต้องทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ในการพัฒนาบุคลากร เพิ่มศักยภาพในการทำงาน ได้แก่ ทักษะ ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพิ่มคุณค่าของตนเอง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์กรจะอย่างไร เพื่อการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่านี้ให้ทำงานให้กับองค์กรต่อไป ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดนี้ และประกอบกับแนวโน้มนโยบายของรัฐที่มีแนวทางการปรับปรุงระบบองค์กรให้มีขนาดเล็กลง เพื่อให้มีความคล่องตัว ให้มีการกระจายอำนาจ มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อกระแสโลก

มีการลดปริมาณบุคลากรภาครัฐ และในขณะเดียวกันก็เพิ่มความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถ ความชำนาญที่หลากหลายในบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น มีการตรวจสอบคุณภาพการทำงาน และใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึงส่งผลกระทบต่อบุคลากรทุกระดับ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรทั้งด้านจิตใจ และร่างกาย ซึ่งจะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ก้าวเข้าสู่การเป็นนิติบุคคล และเปลี่ยนชื่อเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายปฏิรูปการบริหารจัดการศึกษาของรัฐตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ ทรงมีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ ประกาศให้สถาบันราชภัฏทั่วประเทศ เป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏแทนสถาบันราชภัฏ” (www.cmru.ac.th 20 มิถุนายน 2547) ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ต้องมีการปรับโครงสร้างกระบวนการบริหารจัดการด้านการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความเป็นอิสระ คล่องตัว สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเองภายใต้การกำกับดูแลของสภามหาวิทยาลัย วิสัยทัศน์ที่ว่า “มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เป็นอุดมศึกษาของท้องถิ่น มุ่งผลิตบัณฑิตให้ถึงพร้อมด้วยปัญญาและคุณธรรม พัฒนาคุณภาพชีวิต และสังคม เน้นความเป็นเลิศด้านภาษา วัฒนธรรม และวิชาชีพครู” และมีพันธกิจเพื่อให้เกิดการพัฒนามหาวิทยาลัย นำไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดพันธกิจหลักไว้ 6 ด้าน ได้แก่

1. ผลิตบัณฑิตและสร้างโอกาสทางการศึกษาด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น
3. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความสำนึกและความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของ

ท้องถิ่นและของชาติ

4. เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

5. ให้บริการวิชาการแก่สังคม และเชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่นเพื่อความเจริญก้าวหน้าที่ยั่งยืนของสังคม

6. พัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นอย่างสมดุลและยั่งยืน

ในด้านงานบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นปัญหาที่ท้าทายของมหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่ง เนื่องจากแต่ละแห่งมีอัตราค่าจ้างที่เป็นข้าราชการจำกัด และประมาณร้อยละ 70 ของอาจารย์จะเกษียณอายุราชการ ภายใน 10 ปี นอกจากนี้รัฐบาลยังมีนโยบายชะลอการเพิ่มอัตราค่าจ้างในภาครัฐ

สำหรับอุดมศึกษารัฐจัดสรรเป็นงบประมาณเพื่อทดแทนอัตราเกษียณ ซึ่งมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งจะต้องมาบริหารจัดการตัวเอง มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรสายผู้สอนเพื่อทดแทนอัตราเกษียณ กล่าวคือ บุคลากรที่เข้ามาใหม่ ไม่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ ไม่มี ความมั่นคง ทำให้ขาดแรงจูงใจแก่บุคคลที่จะมาทำงานในสถาบัน ซึ่งมหาวิทยาลัย จำเป็นต้องสร้างระบบการจ้างพนักงานที่มีระบบเงินเดือน สวัสดิการ และความมั่นคง และมีระบบคุณธรรมที่จะเป็นแรงจูงใจให้กับผู้เข้าสู่ระบบใหม่นี้ ตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ได้มีการจัดทำระเบียบสถาบันว่าด้วยค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ของบุคลากรประจำ พ.ศ. 2547 เพื่อให้การบริหารค่าตอบแทนตามลักษณะงาน ผลผลิตของงาน และสิทธิประโยชน์ของบุคลากรของมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสม สอดคล้องกับขนาดของงาน ชีดสมรรถนะ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้ยึดหลักการกำหนดค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ไว้ดังนี้

1. หลักคุณภาพ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เข้ามาปฏิบัติงานภายในระบบสัญญาจ้าง
2. หลักความยุติธรรม เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในโอกาส ไม่เหลื่อมล้ำ และไม่เลือกปฏิบัติ
3. หลักการจูงใจ การจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้เพียงพอ โดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทนในภาคเอกชน อัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน และฐานะการคลังของมหาวิทยาลัย
4. หลักความสามารถ อัตราค่าตอบแทนจะจ่ายตามความรู้ความสามารถ ชีดสมรรถนะ และผลงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การปรับเปลี่ยนสถาบันราชภัฏเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏ” ครั้งนี้ จึงเป็นโอกาสอันดีที่จะปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารภายในมหาวิทยาลัย ให้มีมาตรฐานเดียวกันกับมหาวิทยาลัยของรัฐอื่นๆ เพราะต้องอยู่ร่วมกันภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเดีวฉบับเดียวกัน อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏทุกคนจะเป็นบุคลากรสายผู้สอน ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัยอย่างเดียว สายสนับสนุนจะมีพนักงานตามสัญญา และข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานทั่วไปหรือวิชาชีพเฉพาะ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มีบุคลากรทั้งหมด 794 คน ประกอบด้วยข้าราชการครู 252 คน อาจารย์ประจำตามสัญญา 170 คน ข้าราชการพลเรือน 16 คน ลูกจ้างประจำ 60 คน พนักงานประจำตามสัญญา 296 คน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ได้มีระบบงานบริหารงานบุคคลที่เป็นคู่ขนาน คือในส่วนที่เป็นข้าราชการและพนักงานประจำตามสัญญาแบ่งออกเป็น 2 สาย สำหรับข้าราชการไม่มีปัญหา

เชิงปฏิบัติ เพราะมีระเบียบราชการปฏิบัติอยู่แล้ว แต่ของพนักงานตามสัญญาจำเป็นต้องสร้างระบบ เช่น

1. กรอบอัตรากำลังของบุคลากรสายผู้สอนและสายสนับสนุน
2. โครงสร้างของอัตราเงินเดือนและสวัสดิการ
3. การทำสัญญาแบบระยะสั้นและระยะยาว
4. ประกาศเรื่องภาระงานของอาจารย์
5. เงินสะสมเงินสำรองเลี้ยงชีพ
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์
7. ความก้าวหน้าในหน้าที่ การทำผลงานทางวิชาการ การศึกษาต่อ
8. การสรรหา วินัย การสิ้นสุดสัญญา

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ทำให้บุคลากรประจำตามสัญญาของมหาวิทยาลัยต้องเข้ารับการประเมินตนเองเข้าสู่กรอบอัตรากำลังใหม่ และมีการปรับเปลี่ยนบทบาทและหน้าที่ของตนเองหลายด้าน และบางคนต้องปรับตัวกับตำแหน่ง ภาระงานและความรับผิดชอบที่สูงขึ้น อาจทำให้เกิดความเครียดกับการประเมินผลงาน หากพิจารณาโครงสร้างของอัตราเงินเดือนและสวัสดิการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ก็ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนของลูกจ้างหน่วยงานราชการ อาจทำให้ความพึงพอใจลดลงได้ ส่วนข้าราชการก็ต้องปรับตัวให้เข้าระบบปฏิรูประบบราชการ และต้องรับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน และผู้บริหารเช่นเดียวกับบุคลากรสายอื่น ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ต้องคำนึงถึงคือ “คุณภาพชีวิตของการทำงานของบุคลากร” เนื่องจากบุคลากรเปรียบเสมือนฟันเฟือง ที่จะต้องมีการประสาน ทั้งกำลังกาย และกำลังใจของหลายๆ ฝ่าย สร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ การที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จได้ มหาวิทยาลัยจะต้องประสานเป้าหมายของบุคคล และเป้าหมายของงานให้มีความกลมกลืนกัน ทำให้ผู้ทำงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมด้วย หากมีการลาออกจากการขาดงาน การลา การมาสาย หรือเกิดความเฉื่อยในการทำงาน จะแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเริ่มลดลง และในทางตรงกันข้ามบุคลากรทุ่มเท เอาใจใส่จริงจังในการทำงาน ทำงานอย่างมีความสุข ผลงานมีคุณภาพ และปริมาณเพิ่มขึ้นก็แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่โดยใช้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของ Richard E. Walton 8 ตัวชี้วัด เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงาน เพื่อผู้บริหารสามารถใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการ

บริหารงานบุคคล โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งอาจทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันกับองค์กร และเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. สายงานของบุคลากรที่ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
3. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้ศึกษาคาดว่าจะได้รับประโยชน์จากการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. เพื่อทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
2. เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
3. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยการเก็บข้อมูลจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามเกณฑ์ชีวิต 8 ด้านของ Richard E. Walton ประกอบด้วย 1) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7) ด้านการจัดเวลาในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หรือจังหวะชีวิต และ 8) ด้านความเป็นประโยชน์ของสังคม

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ แยกเป็น 5 ประเภท จำนวนทั้งสิ้น 794 คน ประกอบด้วย

1. บุคลากรสายผู้สอน

- ข้าราชการครู จำนวน 252 คน

- อาจารย์ประจำตามสัญญา จำนวน 170 คน

2. บุคลากรสายสนับสนุน

- ลูกจ้างประจำ จำนวน 60 คน

- พนักงานประจำตามสัญญา จำนวน 296 คน

- ข้าราชการพลเรือน จำนวน 16 คน

1.6 คำนิยามศัพท์ทั่วไป

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาตามเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ 1) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7) ด้านการจัดเวลาในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หรือจังหวะชีวิต และ 8) ด้านความเป็นประโยชน์ของสังคม

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง กลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา

ประสบการณ์ในการทำงาน ที่พักอาศัย เงินเดือน รายได้พิเศษต่อเดือน และตำแหน่งงาน

สายงานบุคลากร หมายถึง บุคคลที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
จังหวัดเชียงใหม่ แบ่งเป็น 2 สาย ได้แก่

1. บุคลากรสายผู้สอน หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็น
บุคลากรของมหาวิทยาลัยทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและอาจารย์ประจำตามสัญญา
2. บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ และพนักงาน
ตามสัญญา หรือบุคลากรที่มหาวิทยาลัยจ้างโดยมีสัญญาการจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant facing left, with a traditional Thai lamp (Lampang) on its back. Above the elephant is a five-pointed star. The emblem is surrounded by a circular border containing the Thai text 'มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่' at the top and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' at the bottom. There are also decorative floral motifs on the sides.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved