

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การให้เจริญรุ่งเรืองได้ตามเป้าหมายตามที่ตั้งไว้นั้น ต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ ซึ่ง “คน” ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ดังนั้นในองค์การทุกแห่ง จึงพยายามสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพเข้าสู่องค์การตลอดจนต้องรักษาบุคลากรเหล่านั้นไว้ให้นานที่สุด และนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ในการพัฒนาให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า

ด้วยเหตุนี้ งานแรกที่ผู้บริหารต้องทำภายหลังจากการที่องค์การได้คัดสรรบุคลากรที่มีศักยภาพเข้ามาสู่องค์การแล้ว คือ การกระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ถึงความสามารถที่มีอยู่ภายในของแต่ละบุคคลมาใช้พัฒนาองค์การ ดังนั้นหลักการที่องค์การจะนำมาใช้ในการรักษา “คน” คือ ทำให้คนที่อยู่มาในองค์การนั้น มีความสุข มีความภาคภูมิใจที่จะทำงานร่วมกับองค์การ วิธีต่างๆ ที่นำมาใช้ เช่น การพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของคนตามความต้องการของเขา และต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการขององค์การ (พวงเพชร, 2537: 1) ตลอดจนการสร้างบรรยากาศของความพึงพอใจ เพื่อให้บุคคลรู้สึกว่าเขาเองมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รวมถึงการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะเชื่อว่าบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพของงาน (สุพินดา, 2545: 1)

Greeberg and Baron (1995: 647) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญประการหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ Hackman and Sattle (1997: 9) ที่กล่าวว่าเมื่อบุคคลรับรู้ถึงประสบการณ์ทำงานที่น่าพอใจ หรือมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ก็จะยิ่งช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้

นอกจากคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานแล้ว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติม เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน ตามที่ สมภพ (2537: 29) ได้กล่าวไว้ว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะไม่ลาออกจากองค์กร และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความพยายามตั้งใจที่จะพัฒนากระบวนการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ในทางกลับกัน ถ้าบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนเท่านั้น โดยไม่มีความตั้งใจหรือไม่ใช้ความพยายามในการทำงาน เพิกเฉยต่องาน ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง ฉะนั้นการสร้างความผูกพันจึงมีความจำเป็นเพื่อจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วมในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ จะเห็นว่าการรักษามูลค่าบุคลากรที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุดขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเพียงใด และปัจจัยใดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงองค์กร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษากับพนักงานบริษัทที่ดำเนินการเกี่ยวกับการทำนิตยสารและวารสารต่างๆ ทั้งในส่วนของบริษัท และในการบริหารจัดการให้กับองค์กรภาครัฐ จึงทำให้บริษัทต้องมีการแข่งขันกับบริษัทอื่นๆ ด้วยเหตุที่มีการแข่งขันในธุรกิจประเภทนี้สูง จึงทำให้บุคลากรที่มีศักยภาพ ความชำนาญ ในเรื่องการจัดทำนิตยสารของบริษัทมีไม่เพียงพอ และบุคลากรที่อยู่ในบริษัทขาดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเห็นได้จากภายในระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา พนักงานมีลาออกสูง เป็นเหตุให้ต้องมีการรับพนักงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งทำให้บริษัทต้องสูญเสียเวลาในการสรรหา ฝึกอบรมพนักงานใหม่ เพื่อพัฒนาให้เป็นผู้ชำนาญการทดแทนผู้ที่ลาออกไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่าหากส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพัน อาจส่งผลให้มีการลาออกน้อยลงได้ ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการที่จะทำให้องค์กรทราบถึงสาเหตุ อีกทั้งสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาองค์กรต่อไปและอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะองค์กรที่ใกล้เคียงกันได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษาค้างนี้ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และระดับการศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
4. เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรจากตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับการศึกษา และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัทแห่งหนึ่งที่ตั้งดำเนินการเกี่ยวกับการทำนิตยสาร และวารสารต่างๆ
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งที่ตั้งดำเนินการเกี่ยวกับการทำนิตยสาร และวารสารต่างๆ จำนวน 250 คน ซึ่งปฏิบัติงานในปี 2548

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานและเป็นแหล่งข้อมูลในการปรับปรุงให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจจะส่งผลให้การบริหารจัดการในองค์กรประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

นียมศัพท์

ปัจจัยส่วนบุคคล

อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับจากปีที่เกิดตามปฏิทิน จนถึงปีที่ตอบคำถาม ในกรณีที่เศษของ 6 เดือนให้คิดเป็น 1 ปี แบ่งเป็น

1. อายุต่ำกว่า 25 ปี
2. อายุระหว่าง 25 – 30 ปี
3. อายุมากกว่า 30 ปี

สถานภาพสมรส หมายถึง สภาพที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันของพนักงาน แบ่งเป็น

1. โสด ได้แก่ พนักงานที่ยังไม่ได้ทำการสมรส
2. สมรส ได้แก่ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสและยังครองชีวิตคู่ร่วมกัน
3. หย่าร้าง ได้แก่ พนักงานที่เคยสมรสแต่ปัจจุบันแยกกันอยู่

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานปฏิบัติงานในองค์กร โดยพิจารณาตั้งแต่พนักงานเริ่มปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ไม่รวมถึงระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรอื่นมาก่อน โดยนับจำนวนปีเต็ม แบ่งเป็น

1. อายุงานต่ำกว่า 5 ปี
2. อายุงานระหว่าง 5 – 10 ปี
3. อายุงานมากกว่า 10 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของพนักงานแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
3. สูงกว่าปริญญาตรี

พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานอยู่ในบริษัทที่ดำเนินการเกี่ยวกับการทำนิตยสาร และวารสารต่างๆ แห่งหนึ่ง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดำเนินการเกี่ยวกับการทำนิตยสาร และวารสารต่างๆ ที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความสุข เมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและประสิทธิผลของงาน ประกอบด้วย

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. สิทธิของพนักงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์กร คือ การยอมรับองค์กร การใช้ความสามารถเพื่อองค์กรและความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร