

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศที่อยู่ในสภาวะตกต่ำ ความผันผวนทางการเมือง การเปลี่ยนทางสังคม รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์กรต่างๆต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งบางครั้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็ส่งผลในด้านบวกและด้านลบ ผลที่มีต่อองค์กรในด้านบวกคือ องค์กรมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน แต่บางครั้งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไปนี้อาจส่งผลในด้านลบคือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะทำงานโดยที่ไม่ได้ผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานจะลดลงไปเรื่อย ๆ ซึ่งถ้ามีโอกาสที่ดีกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอาจจะลาออกจากงานเพื่อไปทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านการทำงาน เงินเดือน การยอมรับ รวมถึงสังคมที่ดีกว่า

การที่องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน สถาบันอุดมศึกษา จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร จำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจรวมถึงการสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้คนและงานจะเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงาน ในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร รวมถึงสามารถนำการจูงใจดังกล่าวมาสร้างความผูกพันในองค์กรให้กับคนในองค์กร (สถาพร ปิ่นเจริญ, 2547 : 45) ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา โครงการวิจัยนี้มีขอบเขตเนื้อหาของการวิจัย โดยจะครอบคลุมถึงเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ทฤษฎีของอัลเลนและเมอเยอร์ (1990) และแนวคิดในเรื่องของความผูกพันในชีวิตการทำงาน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวนทั้งสิ้น 1,893 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคลากรทร.ธัญบุรี ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2553)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 638 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่

3.1.1.1 เพศ

3.1.1.2 อายุ

3.1.1.3 ระดับการศึกษา

3.1.1.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3.1.1.5 ประเภทบุคลากร

3.1.1.6 สายงานที่ปฏิบัติงาน

3.1.1.7 ตำแหน่งในสายงาน

3.1.1.8 สังกัดหน่วยงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ความคิดเห็นด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่

3.2.1.1 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

- 3.2.1.2 ด้านหัวหน้างาน
 - 3.2.1.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 3.2.1.4 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
 - 3.2.1.5 ด้านสภาพการทำงาน
 - 3.2.1.6 ด้านความมั่นคงในการทำงาน
 - 3.2.1.7 ด้านตำแหน่งงาน
 - 3.2.1.8 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
 - 3.2.1.9 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
 - 3.2.1.10 ด้านความรับผิดชอบ
 - 3.2.1.11 ด้านลักษณะของงาน
 - 3.2.1.12 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
 - 3.2.2 ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่
 - 3.2.2.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ
 - 3.2.2.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร
 - 3.2.2.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน
 - 3.2.3 ความคิดเห็นด้านความผาสุกในชีวิตการทำงาน
4. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการเก็บข้อมูล คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการเก็บข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 24 มกราคม - 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554
6. ขอบเขตด้านระยะเวลาของการทำการวิจัยในครั้งนี้ คือ ระหว่างเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2553 - 30 กันยายน พ.ศ. 2554

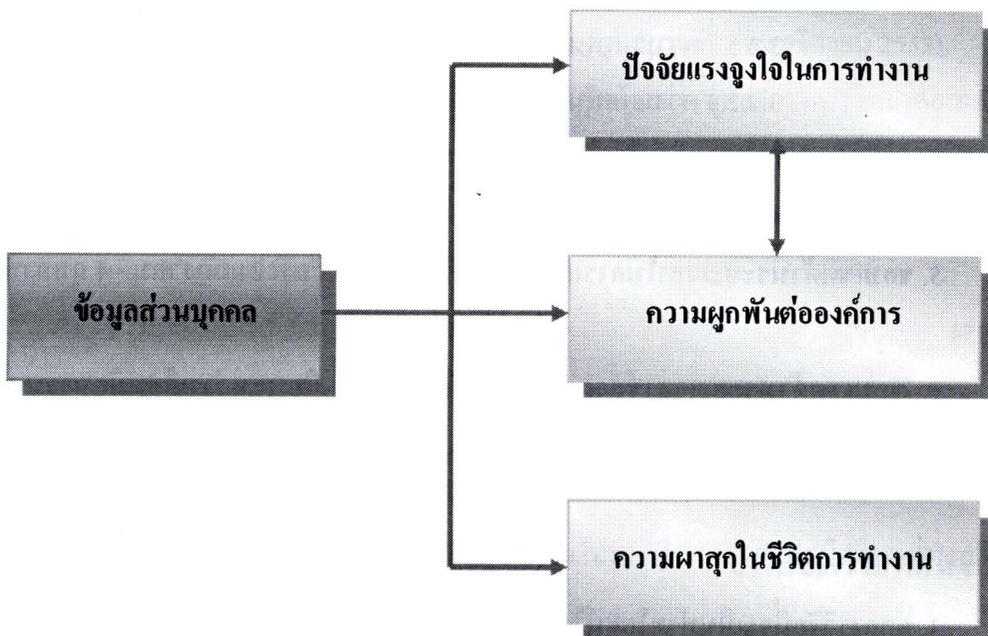
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่จะได้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะสามารถนำไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อไป
2. สำหรับหน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์จากการวิจัยครั้งนี้ คือ สถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาหรือองค์กรต่าง ๆ สามารถนำข้อมูลรายงานการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
3. บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
4. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของโครงการวิจัย



คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการสายวิชาการ (อาจารย์) ข้าราชการสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่มีคำสั่งบรรจุแต่งตั้งหรืออนุมัติจ้างให้ปฏิบัติงานแก่คณะหรือสังกัดหน่วยงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ได้แก่

2.1 ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคล ได้แก่

2.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.1.3 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.1.4 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีความน่าสนใจ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาย หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

2.1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2.2 ปัจจัยก้ำจุน เป็นปัจจัยที่จะก้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

2.2.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์การ หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.2.2 หัวหน้างาน หมายถึง วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การติดต่อไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.2.4 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ขององค์การเป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.2.6 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.2.7 ตำแหน่งงาน หมายถึง อาชีพหรือตำแหน่งนั้น เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

3. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความผูกพันที่มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

3.1 ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นอารมณ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในแง่ที่พนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์การ เกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การอย่างแนบแน่น

3.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ เป็นความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนขององค์การเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์การของบุคคลแต่ละคน

3.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความรู้สึกของบุคคลแต่ละคนที่ว่า เมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์การก็ต้องมีความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์การ เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องสมควรที่จะกระทำถือเป็นพันธะผูกพันที่จะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

4. ความผาสุกในชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจ ความรู้สึกที่ดีที่มีต่อการปฏิบัติงาน หรือการมีความสุขในการทำงาน