

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คณะผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงาน
4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ในการบริหารงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์กรเพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ในองค์กรธุรกิจการจูงใจมีความสำคัญและจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่ได้รับการจูงใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2550 : 166)

ความหมายของแรงจูงใจและการจูงใจ

ได้มีผู้ให้คำนิยามและความหมายของแรงจูงใจไว้หลายทัศนะ ดังนี้

Walters (1978 : 218) แรงจูงใจ (motive) หมายถึง "บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย" กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำนั่นเอง

Loundon and Bitta (1988 : 368) แรงจูงใจ (motive) หมายถึง "สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้ออกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม"

จากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ
2. เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง

ส่วนการจูงใจ (motivation) เป็นเงื่อนไขของการได้รับการกระตุ้นโดยมีการให้ความหมายไว้ ดังนี้

Schiffman and Kanuk (1991 : 69) การจูงใจ หมายถึง "แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ"

Anita E. Woolfolk (1995) การจูงใจ เป็นภาวะภายในของบุคคล ที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

ไมเคิล คอมนเจน (1996) การจูงใจ เป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550 : 166) การจูงใจ (Motivation) หมายถึง อิทธิพลภายในบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่องหรือเป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่ต้องการ การจูงใจจึงเป็นการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลังมีคุณค่ามีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือคิดรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้น ที่เรียกว่า แรงจูงใจด้วย

ทฤษฎีการจูงใจ

มีทฤษฎีการจูงใจอยู่ด้วยกันหลายทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow, ทฤษฎี ERG ของ Alderfer, ทฤษฎี XY ของ McGregor และทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จของ McClelland แต่ในที่นี้คณะผู้วิจัยขอเสนอทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg หรือทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Hertzberg's Two Factor Theory) ซึ่ง Herzberg ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล (สมยศ นาวิการ, 2540 : 148-150) ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคล ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้อาจต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการ แต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

แนวคิดของ Herzberg ได้นำมาใช้ทั้งในวงการธุรกิจอุตสาหกรรมและวงการรัฐบาลอย่างกว้างขวางและใช้เป็นรากฐานของการจัดทำโครงการงานบุคคล โครงการฝึกอบรมการพัฒนาการบริหารงานและในการสรรหาตัวบุคคล นอกจากนี้ยังนำมาใช้ในการสำรวจขวัญ การควบคุมคุณภาพ การบริหารค่าจ้าง เงินเดือนและการขยายงานอีกด้วย

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์เบอร์ก สามารถจัดองค์ประกอบแรงจูงใจได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม ซึ่งทางกลุ่มคณะผู้วิจัยมีความสนใจและใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆ เหล่านี้แล้วก็จะทำให้พวกเขาเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงานแล้วพวกเขาก็จะทำงานโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งเมื่อพวกเขาเกิดความรู้สึกเหล่านี้แล้วก็จะกลายเป็นความรู้สึกจงรักภักดีและสั่งสมจนกลายเป็นความผูกพันต่อองค์การต่อไปจนไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น

สาเหตุที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ (“การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน”, ออนไลน์)

1. ความต้องการ (need) เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุล เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น คนที่รู้สึกเหนื่อยล้าจะแสดงพฤติกรรมด้วยการนอน หรือนั่ง

พัก หรือเปลี่ยนบรรยากาศเปลี่ยนอิริยาบถ ดูหนังฟังเพลง ฯลฯ คนที่ถูกทิ้งให้อยู่คนเดียว จะมีความต้องการความรักความสนใจจากผู้อื่น เป็นแรงผลักดันให้คน ๆ นั้น กระทำการบางอย่างเพื่อให้ได้รับความรักความสนใจ เช่น ส่งเสียงดังร้องไห้ ฯลฯ ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรม กล่าวได้ว่าสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดหมายปลายทางที่ต้องการนั้น ส่วนใหญ่เกิดเนื่องมาจากความต้องการของบุคคล ความต้องการในคนเรามีหลายประเภท นักจิตวิทยาได้อธิบายเรื่องความต้องการพื้นฐานของมนุษย์และได้จำแนกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1.1 ความต้องการทางกาย (physical needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากธรรมชาติของร่างกาย เช่น ต้องการกินอาหาร หายใจ ขับถ่ายของเสีย การเคลื่อนไหว พักผ่อน และต้องการทางเพศ ความต้องการทางกายทำให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลกระทำการเพื่อสนองความต้องการดังกล่าว เรียกแรงจูงใจที่เกิดจากนี้ว่าแรงจูงใจทางชีวภาพ หรือทางสรีระ (biological motives)

1.2 ความต้องการทางสังคมหรือความต้องการทางจิตใจ (social or psychological needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม เช่น ต้องการความรัก ความมั่นคง ความปลอดภัย การเป็นที่ยอมรับในสังคม ต้องการอิสรภาพ ความสำเร็จในชีวิต และตำแหน่งทางสังคม ความต้องการทางสังคมหรือทางจิตใจดังกล่าวนี้ เป็นเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางได้ เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าวคือ ทำให้เกิดแรงจูงใจที่เรียกว่า แรงจูงใจทางสังคม (social motives)

2. สิ่งล่อใจ (incentives) เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้จัดเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น การชักจูงให้คนงานมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยยกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงานให้เป็นที่ปรากฏ การประกาศเกียรติคุณ หรือการจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานหรือบุคคลดีเด่นประจำปี การจัดทำเนียบ "Top Ten" หรือสิบสาขาดีเด่นขององค์กร การมอบโล่รางวัลแก่ฝ่ายงานที่มีผลงานยอดเยี่ยมในรอบปี ฯลฯ ตัวอย่างที่ยกมาเหล่านี้ จัดเป็นการใช้สิ่งล่อใจมาสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดแก่พนักงานขององค์กรทั้งสิ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าสิ่งล่อใจนั้น อาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือเป็นคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

3. การตื่นตัว (arousal) เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมที่จะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา พนักงานต้อนรับที่พร้อมให้บริการแก่ลูกค้า ฯลฯ ลักษณะดังกล่าวนี้เปรียบเหมือนเครื่องยนต์ที่ติดเครื่องพร้อมจะทำงาน บุคลากรในองค์กรถ้ามีการตื่นตัวในการทำงาน ย่อมส่งผลให้ทำงานได้ดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาธรรมชาติ พฤติกรรมของมนุษย์พบว่า การตื่นตัวมี 3 ระดับ คือ การตื่นตัวระดับสูง การตื่นตัวระดับกลาง และการตื่นตัวระดับต่ำ ระดับที่นักจิตวิทยาค้นพบว่าดีที่สุด ได้แก่ การตื่นตัวระดับกลาง ถ้าเป็นการตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากเกินไปจนกลายเป็นตื่นตกใจ หรือตื่นเต้น ขาด

สมาธิในการทำงาน ถ้าตื่นตัวระดับต่ำก็มักทำงานเฉื่อยชา ผลงานเสร็จช้า และจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัว มีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายในตัว ได้แก่ ลักษณะส่วนตัวของบุคคล แต่ละคนที่มีต่าง ๆ กัน ทั้งในส่วนที่เป็นบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัยและระบบสรีระภายในของผู้นั้น

4. การคาดหวัง (expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนาหรือการพยากรณ์ล่วงหน้าของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไปตัวอย่างเช่น การที่คนงานคาดหวังว่าพวกเขาจะได้รับโบนัสประจำปีสัก 4 - 5 เท่าของเงินเดือนการคาดหวังดังกล่าวนี้ ส่งผลให้พนักงานดังกล่าวกระปรี้กระเปร่า มีชีวิตชีวา ซึ่งบางคนอาจจะสมหวังและมีอีกหลายคนที่ไม่ผิดหวัง ในชีวิตจริงของคนเราโดยทั่วไป สิ่งที่เราคาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นมักไม่ตรงกันเสมอไป ช่วงห่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ถ้าห่างกันมากก็อาจทำให้คนงานคับข้องใจ และเกิดปัญหาขัดแย้งอื่น ๆ ตามมา เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารงานจึงควรระมัดระวังในเรื่องดังกล่าว ที่จะต้องมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในกันและกัน การสร้างความหวังหรือการปล่อยให้พนักงานคาดหวังลม ๆ แล้ง ๆ โดยที่สภาพความเป็นจริงทำไม่ได้ อาจจะก่อให้เกิดปัญหายุ่งยากที่คาดไม่ถึงในเวลาต่อไป ดังตัวอย่างที่เห็นได้จากการที่กลุ่มคนงานของบริษัทใหญ่บางแห่งรวมตัวกันต่อต้านผู้บริหารและเผาโรงงาน เนื่องมาจากไม่พอใจที่ไม่ได้โบนัสประจำปีตามที่คาดหวังไว้ว่าควรจะได้

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (“การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน”, ออนไลน์)

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบขึ้นจากแรงกระตุ้น 2 ด้าน คือ แรงกระตุ้นจากภายใน และแรงกระตุ้นจากภายนอก เราจะใช้แรงกระตุ้นทั้ง 2 ด้านอย่างไร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

1. แรงกระตุ้นภายใน (internal inspiration)

1.1 การตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อกำหนดอนาคตและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

1.2 ความท้าทาย (challenge) เป้าหมายที่เราตั้งเอาไว้จะกลายเป็นความท้าทายที่ทำให้เราก้าวไปจนประสบความสำเร็จ แต่ที่สำคัญเป้าหมายจะต้องไม่ไกลเกินตัว เพราะจะกลายเป็นความเพ้อฝันไม่มีวันจบสิ้น

1.3 ความมั่นใจ (confident) เราต้องมั่นใจในตัวเอง มั่นใจในความสามารถ ความพยายาม ความพากเพียรและความอดทน ซึ่งจะนำมาสู่ความสำเร็จได้

1.4 คำมั่นสัญญา (commitment) เราต้องมีคำมั่นสัญญากับตัวเราในการที่จะทำเป้าหมายที่วางเอาไว้ประสบความสำเร็จให้ได้ คำมั่นสัญญานี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้เราสร้างวินัยในตัวเอง เพื่อความสำเร็จที่ตั้งเอาไว้

2. แรงกระตุ้นภายนอก (external inspiration)

- 2.1 สถานที่ทำงาน บรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย
- 2.2 เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร
- 2.3 กฎ กติกา ระเบียบ และการลงโทษ
- 2.4 การให้คำชมเชย หรือของรางวัลในความสำเร็จ
- 2.5 คำตำหนิ หรือการสอนสั่งต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เราประสบความสำเร็จ
- 2.6 สิทธิ ผลประโยชน์ รายได้ หรือสวัสดิการต่างๆ ที่พอเหมาะพอเพียง

แรงกระตุ้นจากภายนอกเป็นสิ่งที่เราไม่สามารถควบคุมได้ แต่ให้เราพยายามมองมุมบวกให้มากที่สุด เพื่อที่จะทำให้เราสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (“การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน”, ออนไลน์)

แรงจูงใจสามารถทำได้หลายแนวทาง ในที่นี้จะขอกล่าวแนวทางที่สอดคล้องกับสาเหตุดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับเรื่องของความต้อการ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ความต้อการของคนเรานั้นมีหลายลำดับชั้น ตามทฤษฎีลำดับชั้นความต้อการของมาสโลว์ ในแต่ละชั้นก็จะมีสิ่งจูงใจที่แตกต่างกัน เช่น

ตารางที่ 2.1 แสดงลำดับชั้นความต้อการของมาสโลว์

ลำดับชั้นความต้อการ	สิ่งที่ต้อการ	สิ่งจูงใจ
ความต้อการทางกาย	อาหาร น้ำ การพักผ่อน อากาศ การขับถ่าย	ค่าตอบแทน ค่าจ้าง เงินเดือน วันหยุด เวลาพัก สวัสดิการ
ความต้อการความมั่นคง ปลอดภัย	ความปลอดภัย การประกันภัย	เงินสงเคราะห์ ความมั่นคงของงาน
ความต้อการการยอมรับ	สถานะในสังคม การยกย่องชมเชย โล่รางวัล การได้เป็นพนักงานดีเด่น	ตำแหน่งงาน การยอมรับจากสังคม

ตารางที่ 2.1 (ต่อ) แสดงลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

ลำดับชั้นความต้องการ	สิ่งที่ต้องการ	สิ่งจูงใจ
ความต้องการความมั่นคง (ด้านการใฝ่รู้ใฝ่เรียน)	ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์	กิจกรรมฝึกอบรม งานที่ท้าทาย งานที่รับผิดชอบเอง งานที่ตัดสินใจเองได้

2. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับเรื่องของสิ่งล่อใจ จากความรู้ในสิ่งล่อใจที่ว่าสิ่งล่อใจเป็นแรงจูงใจภายนอก ซึ่งอาจจะเป็นวัตถุประสงค์ลึกลับ คำพูด ท่าทีของผู้แวดล้อมที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในบุคคล ใช้เป็นการจูงใจในการทำงานได้ ดังนั้น ผู้จัดการหรือเจ้าขององค์การจึงควรพยายามทำความเข้าใจพนักงาน แล้วใช้สิ่งที่เขาพอใจมาเป็นสิ่งล่อใจให้เกิดพฤติกรรมตามต้องการอาจจะเป็นรางวัล สิ่งของ คำชม เกียรติ โล่สัญลักษณ์การจัดให้มีการประกวดชิงรางวัลหรือชิงความเป็นหนึ่งในงานบางงาน หรือแม้แต่การตั้งสัดส่วนโบนัสประจำปีตามอัตรายอดขายหรือปริมาณงานก็จัดว่ามีส่วนช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานได้ ข้อควรระวังคือการเลือกสิ่งที่จะนำมาเป็นเครื่องล่อซึ่งจะต้องเลือกในสิ่งที่พนักงานพอใจหรืออยากได้

3. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับเรื่องของการตื่นตัว ที่ว่าการตื่นตัวในระดับที่พอดีมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายที่ดีกว่าระดับอื่น ดังนั้น ในองค์การจึงควรจัดบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการตื่นตัวในการทำงานของพนักงานในระดับที่พอดี ไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานวิธีการเพื่อให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานในภาวะตื่นตัว เช่น อาจจะเป็นการจัดสภาพแวดล้อม แสงเสียง หรือการให้พนักงานมุ่งแก้ปัญหา หรือแสวงหาช่องทางปฏิบัติงานที่เหมาะสมด้วยตนเอง ให้รับผิดชอบงานเป็นส่วน ๆ และมีอำนาจตัดสินใจในงานนั้น จะดีกว่าการทำงานตามที่ได้รับคำสั่ง ซึ่งจะพบในหน่วยงานหลายแห่งที่หัวหน้าไม่เคยปล่อยให้ลูกน้องได้คิดและได้ทำด้วยตนเอง คอยรับงานและฟังคำสั่งที่หัวหน้าจะสั่งงานมาให้เท่านั้น เมื่อทำเสร็จแล้วก็นำผลงานไปมอบให้และรับงานใหม่มาทำงานตามที่สั่งอีกวิธีนี้ถ้าลูกน้องเป็นคนเก่งและมีประสิทธิภาพจะเกิดความเบื่อหน่าย ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน

4. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับเรื่องของการคาดหวัง ที่ว่าการตั้งระดับความคาดหวังที่เป็นไปได้ พอดีและเหมาะสมสำหรับตนเองซึ่งมักจะคาดหวังตามค่านิยมของตนจะเป็นสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งท้าทายให้มีชีวิตชีวา และมานะพยายามให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ ดังนั้น ผู้จัดการองค์การจึงควรสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ดีให้เกิดแก่พนักงาน เพื่อให้มีความคาดหวังนั้น ๆ เป็นสิ่งที่เป็นไปได้เพื่อจะไม่เกิดความท้อแท้กับข้อใจ ซึ่งจะสร้างความเสียหายให้กับทั้งองค์การและตนเอง

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าใช้วิธีหลอกลวงให้พนักงานตั้งความหวังลม ๆ แล้ง ๆ โดยเป็นจริงไม่ได้จะเกิดผลเสียมากกว่าผลดีอย่างแน่นอนอนบางทีถึงขั้นทำลายองค์กรให้เสียหาย

การจูงใจมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้องค์กรมีข้อได้เปรียบในการดำเนินงานด้านบุคลากร ดังนั้นเป้าหมายของการจูงใจจึงต้องเน้นให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ งานของผู้บริหารในการจูงใจก็คือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่พนักงานตามที่พวกเขาต้องการ ประเด็นสำคัญคือ ผู้บริหารจะต้องพยายามประสาน หรือปรับเป้าหมายส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีผลประโยชน์ร่วมในผลประโยชน์ขององค์กร และเมื่อบุคคลได้เห็นวิธีการที่เขาจะได้รับประโยชน์ หรือได้รับการตอบสนองที่ตรงตามความต้องการของเขาแล้วจะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบเป็นไปอย่างดีที่สุด

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร ในระดับผู้บริหารหากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทุ่มเทความพยายามในการบริหารงานอย่างเต็มที่และสอดคล้องกับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กรที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ เป็นผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ส่วนในระดับผู้ปฏิบัติงานนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรด้วยนั่นเอง นอกจากนั้นพนักงานขององค์กรใดที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรนานกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรในแง่ของบุคคลเป็นความรู้สึกอย่างลึกซึ้งที่มีพื้นฐานมาจากองค์กร มิใช่เกิดจากความต้องการภายในตัวหรือความต้องการของตัวบุคคล กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความทุ่มเทและความพยายามของพนักงานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้้องค์กรบรรลุเป้าหมายตลอดจนเป็นตัวบ่งบอกถึงอัตราการลาออก การขาดงาน และการมาทำงานสายของพนักงานในองค์กรด้วย

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ได้มีนักทฤษฎีองค์กรและนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ซึ่งได้ให้คำนิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายทัศนะ ดังนี้

สเตียร์ (1977 : 46-56) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันกับสมาชิกองค์กร คนอื่นๆ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยปกติทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

อัลเลนและเมเยอร์ (1990, อ้างถึงใน จิตรา จัตุระ) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะจิตของบุคคลที่มีต่อองค์กร ที่เกิดจากองค์ประกอบของความผูกพัน 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

L. Porter และ F. J. Smith (1991) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่ามีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจ ในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์ (2548 : 17) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่บุคคลแต่ละคนแสดงออกต่อองค์การที่ตนเองอยู่ โดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม ขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจ และมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ รวมทั้งจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนเองอยู่ และ ต้องการที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

อัลเลน และเมอเยอร์ (1990, อ้างถึงใน วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์, 2548 : 19-20) ได้เสนอทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์การ สามารถแบ่งได้เป็นองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในแง่ที่พนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์การ เกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การอย่างแนบแน่น
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ เป็นความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนขององค์การเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์การของบุคคลแต่ละคน
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความรู้สึกของบุคคลแต่ละคนที่ว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์การก็ต้องมีความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์การ เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องสมควรที่จะกระทำถือเป็นพันธะผูกพันที่จะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

ทั้งนี้ อัลเลน และเมอเยอร์ ได้กล่าวว่า ความผูกพันทั้ง 3 ด้าน ควรที่จะพิจารณาในรูปแบบขององค์ประกอบมากกว่าประเภท ทั้งนี้ก็เพราะว่า บุคคลแต่ละคนจะมีสถานะทางจิตใจผสมผสานกันขึ้นอยู่กับระดับของการรับรู้ที่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ พวกเขายังได้กล่าวเสริมอีกว่า แม้ว่าแนวคิดความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจสูง หมายถึง ต้องการที่จะอยู่กับองค์การ ส่วนคนที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่สูง หมายถึง จำเป็นต้องอยู่ เพราะไม่อยากสูญเสียสิ่งที่ลงทุนไป และสุดท้ายบุคคลที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานสูง นั้นแสดงว่าเขาคิดว่าเขาสมควรที่จะอยู่ทั้งนี้ก็เพราะเพื่อความถูกต้องทางสังคม

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Steers & Porter (1991, อ้างถึงใน ฌราร์ตัน เป้นเมือง, 2550 : 15-17) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิดมีความรอบคอบ ในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยังอายุมากขึ้นก็จะพบว่าสมาชิกองค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น ความหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ และการได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น

1.2 ระดับการศึกษา บุคลากรที่มีการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูง จะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงใหม่ได้ง่าย

1.3 เพศ เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าเพศชาย และพบว่าเพศหญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย เพศหญิงต้องพึ่งพาอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรมากกว่าเพศชาย

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้น ได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน

1.5 ความชำนาญ ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้เพิ่มความตั้งใจให้การปฏิบัติงานและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้นเพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.6 สถานะภาพสมรส บุคคลที่มีภาระครอบครัวแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งมองงานของเขาในทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีกว่า จึงไม่ต้องการเปลี่ยนงาน ยิ่งเมื่อต้องมีภาระเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีก ก็ยังพบว่ามีความผูกพันสูงขึ้น

2. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาท ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันลักษณะงานที่ดีจะจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน เพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเอง ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่มีการระบุขอบเขตซึ่งจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวมและสามารถแยกเป็นชิ้นงานได้ด้วย ทำให้บุคลากรสามารถทำงานเหล่านั้นได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานให้เห็นชัด

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ เสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกต้องการจะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและใช้สติปัญญาและใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงาน จะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการทำงาน และแสดงความสนใจทำงาน เพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจ เมื่อเห็นงานประสบความสำเร็จ

2.4 งานที่มีความหลากหลาย ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน จึงเป็นงานที่ท้าทาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย เป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

3. ลักษณะขององค์กร

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจ ให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์กรได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้เพราะผลกำไรขององค์กร ก็คือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

3.3 ขนาดขององค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่จะมีผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในองค์กรขนาดใหญ่ บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้มีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นสูงด้วย

4. ลักษณะประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นการสร้างความรู้สึกรับให้กับผู้ปฏิบัติงาน หรือสมาชิกในองค์กรว่า การที่เขาได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วนั้นเขาควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม

4.2 ความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบปัญหาความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความไว้วางใจในองค์กรสูง รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

4.3 ความรู้สึกที่ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เขารู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่า และองค์กรได้ตอบสนองความต้องการของเขาทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง

ดัมแฮม, กรูบและแคสทานเนคา ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ (นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542 : 22)

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่

1.1 การรับรู้คุณลักษณะงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน (Task Autonomy) ความสำคัญของงาน (Task Significance) เอกลักษณะของงาน (Task Identity) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า (Supervisory Feedback)

1.2 การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organizational Dependability)

1.3 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร (Perceived Participatory Management) ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานว่า พวกเขามีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่

2.1 อายุ (Age)

2.2 อายุงาน (Tenure)

2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction)

2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก (Intent to Leave)

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่

3.1 ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน (Coworker Commitment)

3.2 การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organization Dependability)

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Participatory Management)

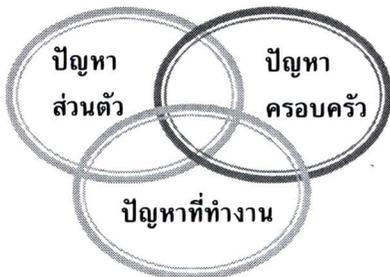
แนวคิดเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงาน

ช่วงชีวิตมนุษย์นั้น ช่วงของวัยทำงานดูจะเป็นช่วงชีวิตที่มีความสำคัญที่สุดเพราะจะประสบความสำเร็จหรือไม่ จะนำครอบครัวไปรอดหรือไม่ จะสร้างอนาคตให้แก่ลูกหลานได้หรือไม่ คือช่วงชีวิตการทำงานนี้เอง จากอายุ 20 - 60 ปี ประมาณ 40 ปีที่ต้องทำงาน (เกษียณ 60 ปี) เป็นช่วงชีวิตที่ยาวนานที่สุด จึงเป็นเวลาที่มีค่ามากที่สุด ทำอย่างไรจึงจะวางแผนชีวิตการทำงานให้ประสบความสำเร็จซึ่งจะส่งผลถึงความเป็นอยู่ ความสำเร็จของชีวิตครอบครัวรวมทั้งอนาคตของบุตรหลาน ระยะเวลาของวัยทำงาน จึงมีค่ามากที่สุดและเป็นช่วงชีวิตที่ยาวนานที่สุดจึงมีคำว่า "งานคือชีวิต ชีวิตคืองาน" ดังนั้น จึงสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องหากกลยุทธ์ที่จะทำงานให้มีความสุขให้ได้

ปัญหาก็มีอยู่ว่า มนุษย์นั้นไม่ได้สิ่งที่ตนเองต้องการเสมอหรือถึงได้ก็ยังไม่เพียงพอแต่มักจะ 'ไม่พอใจ' ที่ตนได้เจอเสมอ ๆ บ้างก็ได้อะไรที่ตนเองไม่ชอบ แต่ต้องจำใจทำเพราะเดี๋ยวนี้งานหายาก

บางคนทำงานหนักก็ไม่ว่าแต่ไม่ถูกชะตากับเจ้านาย บางคนไม่ถูกกับเพื่อนร่วมงาน บางคนไม่ถูกกับสิ่งแวดล้อม (วิชาญ วนะสิทธิ์, ออนไลน์)

ปัญหาที่ทำให้การทำงานไม่มีความสุข



ภาพที่ 2.1 ปัญหาส่วนตัว ปัญหาครอบครัว ปัญหาที่ทำงาน

ปัญหาทั้งสามด้านนี้ มีความเกี่ยวพันกันอย่างมาก ปัญหาส่วนตัวก็กระทบถึงครอบครัว กระทบถึงที่ทำงาน โดยเฉพาะปัญหาครอบครัวก็มีผลต่อการทำงาน และบางคนปัญหาที่ทำงานก็ส่งผลถึงตนเอง และครอบครัวเช่นกัน

การสร้างความสุขในที่ทำงาน

การสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้ง

ในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สิ่งทีถือ
ว่าเป็นความสุขในที่ทำงาน คือ

1. สนุกกับสิ่งที่ตัวเองทำ
2. ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจกับงานที่ตนทำ
3. รู้ว่างานที่ตนเองทำนั้นมีความสำคัญ
4. มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ
5. มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน
6. รู้สึกสนุก มีความสุขในที่ทำงาน
7. มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เราทำ
8. ทำงานร่วมกับคนดี ๆ

ดร. ประพนธ์ ผาสุกยัต (2549, ออนไลน์) สถาบันส่งเสริมความรู้เพื่อสังคม ได้แสดงความ
คิดเห็นไว้ว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข มี 4 ปัจจัย คือ

1. งาน... งานที่ทำนั้นมีความท้าทายหรือไม่ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพ
อย่างเต็มที่หรือไม่ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่าหรือไม่ เพียงใด

2. วัฒนธรรมการทำงาน... เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจ มีส่วนร่วม มีความรู้สึก
เป็นเจ้าของหรือไม่ เพียงใด

3. ปัจจัยแวดล้อม... สภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน
หรือไม่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างไร

4. ภาวะผู้นำ... ผู้นำส่งเสริมการทำงานหรือไม่ มีการให้ทิศทางที่ชัดเจนในการทำงาน
หรือไม่สามารถสร้างขวัญกำลังใจได้ดีเพียงใด

รายงานวิจัยต่าง ๆ ได้สรุปไว้ว่า ผู้ที่มีความสุขมักจะประสบความสำเร็จมากกว่าบุคคลอื่น
ที่เป็นเช่นนั้นเนื่องจาก คนที่มีความสุขมักจะมองโลกในแง่ดี เข้าสังคมได้ง่าย เป็นที่ชื่นชอบ มีความ
ตื่นตัวและมีพลัง ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้คือปัจจัยที่สำคัญที่นำเขาเหล่านั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จ แล้วทำ
อย่างไรละ ที่เราจะมีมีความสุขได้ในที่ทำงาน JoAnna Brandi ได้เสนอ 8 วิธี ในการส่งเสริมความสุข
ในที่ทำงาน ดังนี้

1. การมองในแง่ดี (optimism) มีงานวิจัยกล่าวว่า คนที่มองในแง่ดีมีอายุยืนยาวกว่าคนที่
มองในแง่ไม่ดี ถึง 10 ปี

2. การแสดงความขอบคุณ (gratitude) การแสดงความขอบคุณต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ
ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงานและเป็นวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร

3. ให้อภัย (forgiveness) การสร้างความสงบสุข เป็นหนทางแห่งความสุข



4. พัฒนาการตนเองทางการพูด (improve yourself- talk) การพูดในทางบวกช่วยลดความเครียดและทำให้สมองผ่อนคลาย มีความคิดสร้างสรรค์ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

5. ปลดปล่อย (flow) ลืมสิ่งที่ไม่ดี ปล่อยให้มันผ่านไป การลืม เป็นวิธีหนึ่งที่ส่งเสริมความสุขที่ดี

6. มีความสุขหรือเพลิดเพลินกับสิ่งที่ทำ (savor) ความเพลิดเพลินกับงานนั้นเราสามารถสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทั้งก่อนที่เราจะลงมือทำ ขณะที่ทำ และคิดถึงมันหลังจากงานได้ลุล่วงไปแล้ว

7. มองมุมใหม่ (reframe) การมองสิ่งเดิม ในมุมใหม่ ๆ จะช่วยให้ความคิดในทางลบเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกมากขึ้น

8. การสร้างความสุขจากสิ่งที่เราทำได้ดี (building on strength) ความสุขนั้นจะเป็นความสุขที่ยั่งยืนถ้าเป็นความสุขที่เราได้ทำสิ่งที่เราทำได้ดี หาโอกาสได้ทำในสิ่งที่ตนเองทำได้ดีแล้ว คุณจะไม่มีเบื่อและมีความสุข

ความสุขถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิต ความสุขในที่ทำงานก็คือ ความสุขของคนทำงาน การที่คนทำงานมีความสุขเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (“มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี”, ออนไลน์)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (Rajamangala University of Technology Thanyaburi) นับจากวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2518 ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัติ “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและมีผลบังคับใช้เป็นต้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรีให้การศึกษาทางด้านอาชีพทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและประกาศนียบัตรชั้นสูง ทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพ และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ได้พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานการศึกษาที่มีคุณภาพและศักยภาพ มีความพร้อมหลายๆด้าน จนกระทั่งในปี 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯพระราชทานชื่อใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” ในวันที่ 15 กันยายน 2531

สืบเนื่องจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการสู่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินการโดยอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของสถาบัน ดังนั้น สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจึงได้ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติฉบับเดิมและยกฐานะเป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมีการรวมวิทยาเขตจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง โดยมีวัตถุประสงค์ให้ 9 มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยสาย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สามารถจัดการศึกษาวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติทั้งใน ระดับปริญญาตรี โท และเอก เพื่อรองรับการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษา เป็นหลัก รวมถึงให้โอกาสแก่ผู้เรียนจากวิทยาลัยชุมชน และการศึกษาขั้นพื้นฐานในการศึกษาต่อ วิชาชีพระดับปริญญาตรี ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากระทรวงศึกษาธิการ

จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ซึ่งพระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัวได้ทรงลงพระปรมาภิไธย เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2548 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2548 ซึ่งพระราชบัญญัติดังกล่าว มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม 2548 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2518 เป็น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาพที่ 2.2 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สัญลักษณ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

เครื่องหมายราชการของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดภาพเครื่องหมายราชการพุทธศักราช 2482 ประกาศเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2532 เป็นตรา รูปวงกลมมีรูปดอกบัวบาน 8 กลีบล้อมรอบดอกบัวบาน 8 กลีบ หมายถึง ทางแห่งความสำเร็จ มรรค 8 และความสดชื่นเบิกบาน ก่อให้เกิดปัญญาแผ่กระจายไปทั่วสารทิศ ภายใต้ดอกบัวเป็นดวงตราพระราช ลัญจกร บรรจุอยู่อันเป็นสัญลักษณ์ และเครื่องหมายประจำองค์พระมหากษัตริย์ของรัชกาลที่ 9 ซึ่ง พระองค์ท่านได้เป็นผู้พระราชทาน นามว่า "สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล" บนตรารูปวงกลมมีพระ มหาพิชัยมงกุฏครอบและมีเลข 9 บรรจุอยู่ซึ่งหมายถึง รัชกาลที่ 9 ด้านล่างของตราวงกลมทำเป็น กรอบโค้งรองรับ มีชื่อ "สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล" คั่นปิดหัวท้ายของกรอบด้วยลวดลายดอกไม้

พิมพ์ประจำยามทั้งสองข้าง หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง แจ่มใส เบิกบาน สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล หมายความว่า สถาบันเทคโนโลยี อันเป็นมงคลแห่งพระราช



ภาพที่ 2.3 เครื่องหมายราชการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จากสถาบัน สุ่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

นับเป็นโอกาสดีที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลที่ประเทศไทยได้ประกาศใช้กฎหมาย การศึกษานับแรก คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ส่งผลให้มีการรวม การ จัดการศึกษาทุกระดับไว้ในกระทรวงเดียวกัน คือ กระทรวงศึกษาธิการและให้ สถาบันอุดมศึกษาที่สอนระดับปริญญาอยู่ในสังกัดเดียวกันคือ สำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา รวมทั้งการกระจายอำนาจ สู่สถานศึกษาให้มีการบริหารจัดการที่เป็นอิสระคล่องตัวใน รูปแบบของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือสถาบันอุดมศึกษาในกำกับรัฐ ดังนั้น สถาบันเทคโนโลยี ราชมงคล จึงได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 1518 เพื่อให้มีโครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับแนวทางพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ.2518 เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคล พ.ศ.2548

ประติมากรรมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาพที่ 2.4 ประติมากรรมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประติมากรรมสัญลักษณ์รูปดอกบัว เป็นเครื่องหมายแห่งความคิดความรู้สึกร่วมในอันที่จะช่วยกันพัฒนาการศึกษาด้านวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้า รูปดอกบัวซ้อนกัน 3 ชั้น เพื่อให้เกิดความรู้สึกรุ่งเรืองและยังมีกลีบบัว 8 เส้น หมายถึง มรรค 8 ประการ ส่วนยอดแหลมแทรกขึ้นสู่ฟ้า หมายถึง ผู้จะพบความสำเร็จได้จะต้องใช้ความพยายามอย่างสูงสุดในการผ่านแต่ละขั้นตอนการเรียนรู้

ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาพที่ 2.5 ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่ภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าฯ พระราชทานให้สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินแทนพระองค์ทรงประกอบพิธี วางศิลาฤกษ์ศูนย์กลางการศึกษาระดับปริญญาวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เลขที่ 39 หมู่ที่ 1 ถนนรังสิต- นครนายก ตำบลคลองหก อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี (ปัจจุบันคือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี) เมื่อวันที่อังคารที่ 7 มิถุนายน 2531 นับเป็นสิริสวัสดิ์พัฒนามงคลยังความเจริญ ก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย ในการนี้พระองค์ได้ทรงปลูกต้นบัวสวรรค์ ณ บริเวณลานประติมากรรม สัญลักษณ์มหาวิทยาลัย (ลานอนันต์รังสรรค์ในปัจจุบัน) นับเป็นพระมหากรุณาธิคุณล้นเกล้า ล้นกระหม่อมที่สุดมิได้แก่ คณาจารย์ ข้าราชการและนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้วยสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้กำหนดให้ ต้นบัวสวรรค์ เป็นต้นไม้มงคลประจำมหาวิทยาลัย

ราชมงคลทั้งเก้าแห่ง

สืบเนื่องจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินการโดยบริหารจัดการได้โดยอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของสภาการศึกษาแห่งชาติ ดังนั้นเพื่อให้สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการและยกระดับสถานะสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เน้นทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อีกทั้งสามารถจัดการศึกษาได้ถึงระดับปริญญาโท ปริญญาเอก จึงได้มีการยกร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 9 แห่งขึ้น โดยมีการรวมวิทยาเขตที่อยู่ใกล้เคียงกันจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง

จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ซึ่งได้ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 มีผลให้สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเดิม ตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2518 ปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้งเก้าแห่งดังต่อไปนี้

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
5. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
6. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
8. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
9. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และนโยบาย มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีภารกิจ มุ่งเน้นการจัดการศึกษาวิชาชีพ และเทคโนโลยีสร้างงานวิจัยสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม การบริการทางวิชาการ แก่สังคม รวมทั้งทำนุบำรุงศาสนา วัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยชั้นนำทางด้านวิชาชีพบนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศไทย " Inspiring the Future"

ปรัชญาการจัดการศึกษา (Philosophy)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้มีทักษะความชำนาญด้านวิชาชีพเสริมสร้างทุนมนุษย์ที่มีมูลค่าเพิ่มให้กับประเทศไทย

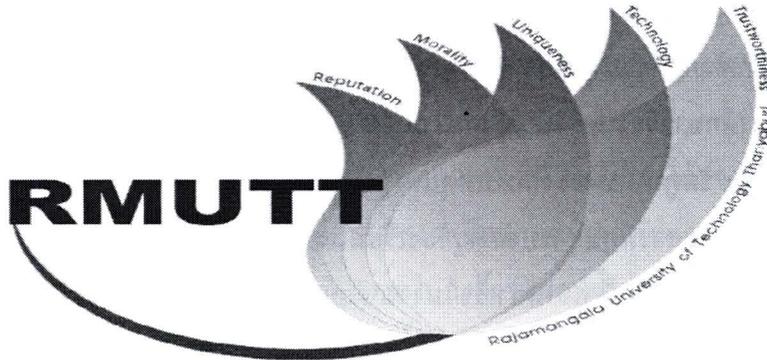
การจัดการศึกษา

การจัดการศึกษาระดับปริญญา

พันธกิจ (Mission Statement)

1. จัดการศึกษาวิชาชีพพระดับอุดมศึกษาบนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างมีคุณภาพ
2. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม สู่การผลิตเชิงพาณิชย์และการถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. ให้บริการงานวิชาการและการศึกษาที่มีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อการมีอาชีพอิสระและพัฒนาอาชีพสู่การแข่งขัน
4. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและรักษาสิ่งแวดล้อม บริหารจัดการเชิงธรรมาภิบาล ส่งเสริมบุคลากรทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาพที่ 2.6 อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

R - Reputation	เป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงในทุก ๆ ด้าน
M - Morality	เป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณธรรม และจริยธรรม
U - Uniqueness	เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะทาง
T - Technology	เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีชั้นนำ
T - Trustworthiness	เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความน่าเชื่อถือ

หัวใจหลักของการพัฒนานโยบายทั้ง 10 ด้าน

การพัฒนานโยบายทั้ง 10 ด้านจะมุ่งเน้นที่ หัวใจหลักของการพัฒนา ดังนี้

Competence	การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ
Creativity	การพัฒนางานวิจัยที่สร้างสรรค์
Community	การให้บริการกับสังคมและชุมชน
Culture	การธำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม
Customer	นักศึกษาคือลูกค้าคนสำคัญ
Care	การดูแล เอาใจใส่บุคลากร
Commitment	บริหารและการจัดการตามสัญญาที่ให้ไว้
Computeracy	สามารถเข้าใจและใช้เทคโนโลยี
Communication	การติดต่อสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ
Collaboration	ความร่วมมือระหว่างประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะผู้วิจัยได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อนำมาเป็นแนวความคิดในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1. จิตติมา วัตตุม (2542) ศึกษาเหตุแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญในกรุงเทพฯ ผลการศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีเหตุจูงใจในการทำงาน 14 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสำเร็จในงาน ด้านการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบาย และการ บริหารงานในโรงเรียน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงาน ที่บริหารงานในโรงเรียน ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บริหาร ด้านค่าตอบแทน ด้านสถานภาพทางสังคม ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน เมื่อเปรียบเทียบเหตุจูงใจในการทำงานของครูจำแนกตามเพศ พบว่า ครูชายและครูหญิงมีเหตุจูงใจไม่แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญที่ 0.05 นอกจากเหตุจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน และสถานภาพทางสังคม ส่วนครูที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน พบว่า มีเหตุจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากความสำเร็จในงานด้านความมั่นคง ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อน ร่วมงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงาน หนึ่งเมื่อเปรียบเทียบครูสอนชั้นต่างกัน พบว่า มีเหตุจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน 12 ด้าน

2. ประนอม ลอองนวล (2542) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสามารถจัดลำดับความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆ จากความพึงพอใจมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ได้ดังนี้ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน ระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน นโยบายในการบริหารงาน ลักษณะงาน เงินเดือน/ผลตอบแทน/สวัสดิการ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และบุคลากรมีความทุ่มเทให้กับงานสูงกว่าระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรด้านลักษณะบุคคลของบุคลากรได้แก่ จำนวนปีที่ทำงานที่มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจต่างมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลต่อความทุ่มเทให้กับการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน

3. แองเจิลและเพอร์รี่ (อรัญญา สุวรรณวิภา. 2541 : 21 ; อ้างอิงจาก Angle and Perry. 1981. Administrative Science Quarterly 26. p. 1-24) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพขององค์กรพบว่า คุณลักษณะส่วนตัวด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ชาย

4. บุชานัน (สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. 2544 : 24 ; อ้างอิงจาก Buchanan. 1974. Administrative Science Quarterly 19. p. 533-545) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการของบริษัทธุรกิจและรัฐบาล พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้จัดการจะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร

5. เฮบิเนียและอัลโตโต (สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. 2544 : 24 ; อ้างอิงจาก Hrebiniak and Alutto. 1972. Administrative Science Quarterly 17.) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูและพยาบาล ในรัฐนิวยอร์ก พบว่า คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักว่ามีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงาน เมื่อคนมีอายุมากขึ้นจึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย อายุจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องสถานภาพสมรส พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เรื่องระดับการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรแบบผกผัน คือ คนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำ ส่วนคนที่ไม่มีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ จะทำให้คนเกิดความผูกพันต่อองค์กร ในทางตรงกันข้าม หากคนไม่พอใจในนโยบายการให้รางวัลตอบแทนขององค์กรหรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะทำให้ความผูกพันของสมาชิกในองค์กรลดลง และหากมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แล้ว รวมทั้งการที่ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร

6. รุ่งมณี บุญยสิน (2552) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โมลด์ ดีไซค์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยจูงใจ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ ในด้านปัจจัยค้ำจุน พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง อันดับแรก คือ ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อความ

ผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรก คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านบรรทัดฐาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยด้านส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน และพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ยกเว้นด้านเวลาในการทำงาน และพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน

7. อรัญญา สุวรรณวิก (2541) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทยุคอม ผลการศึกษา พบว่า พนักงานของบริษัทยุคอมมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก พนักงานบริษัทที่มีอายุค่อนข้างมาก มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย พนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด พนักงานที่มีเงินเดือนสูงและค่อนข้างสูงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำและปานกลาง พนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงาน พนักงานที่มีอายุงานสูงและปานกลางมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำ พนักงานที่มีเพศและการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านชีวิตสังคม ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจเฉพาะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

8. อรุณา ศรีสว่าง (2544) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบว่ามีผลสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนปัจจัยค้ำจุนและ ปัจจัยจูงใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีตัวแปร 8 ตัวที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยค้ำจุน 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ