

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ อย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระบบการศึกษาของประเทศไทยก็กำลังเปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาของโลก ดังนั้น การศึกษาจึงนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่อธิบายความสำเร็จของประเทศได้เป็นอย่างดี เนื่องจาก การศึกษาสามารถพัฒนากำลังคนของสังคมให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างประเทศ ทั้งยังสามารถสร้างความร่วมมือและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศในการพัฒนาแบบยั่งยืน ในการนี้สถาบันอุดมศึกษาซึ่งนับเป็นสถาบันที่มีบทบาทและเป็นรากฐานที่สำคัญของการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถสู่สังคมจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อสร้างระบบการศึกษาที่ดีอันจะนำไปสู่พื้นฐานการพัฒนาประเทศที่ดี อย่างไรก็ตาม สถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหลายประการ เช่น การแปรสภาพจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐไปเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ การขยายตัวของสถาบันการศึกษาเพื่อให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียน นิสิตและนักศึกษา แรงกดดันจากสภาวะเศรษฐกิจของประเทศ เป็นต้น อิทธิพลของปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อ สภาวะของสถาบันอุดมศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น การพัฒนาองค์การให้มีความพร้อมในการเสริมสร้างสภาวะแก่นุคลากรจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน กล่าวอีกนัยหนึ่ง การที่องค์การประกอบด้วยบุคลากรที่มีสภาวะที่ดีนั้นเท่ากับเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันต่อผลกระทบใดๆ ทั้งที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำริเพื่อเป็นแนวทางในการดำรงชีวิตและแนวทางในการพัฒนาประเทศแก่พสกนิกรชาวไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517

สำหรับสถาบันอุดมศึกษาของไทยนั้น จากกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551-2565 พบว่าเป้าหมายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว คือ การยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทย เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต พัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์ สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนบนท้องถิ่นไทย โดยใช้กลไก ธรรมชาติ การเงิน การกำกับมาตรฐาน และเครือข่ายอุดมศึกษาบนพื้นฐานของเสรีภาพทาง

วิชาการ ความหลากหลายและเอกภาพเชิงระบบ ซึ่งเป้าหมายดังกล่าวนับเป็นเป้าหมายที่ท้าทาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากการประเมินความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยพบว่า มหาวิทยาลัยไทยไม่ติดกลุ่มมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีคุณภาพทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมของประเทศต่ำ โครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับท้ายๆ ของประเทศที่ได้รับการจัดอันดับ อุดมศึกษาจึงถูกคาดหวังว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อย่างไรก็ตามภารกิจดังกล่าวของสถาบันอุดมศึกษาจะไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายได้หากบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์การขาดสุขภาวะที่ดี ดังนั้น ความรู้ความเข้าใจถึงระดับสุขภาวะของบุคลากรรวมถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การ เพื่อกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการองค์การจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อสถาบันอุดมศึกษา ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาอิทธิพลของแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อสุขภาวะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับสุขภาวะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อสุขภาวะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.3 สมมติฐานการวิจัย

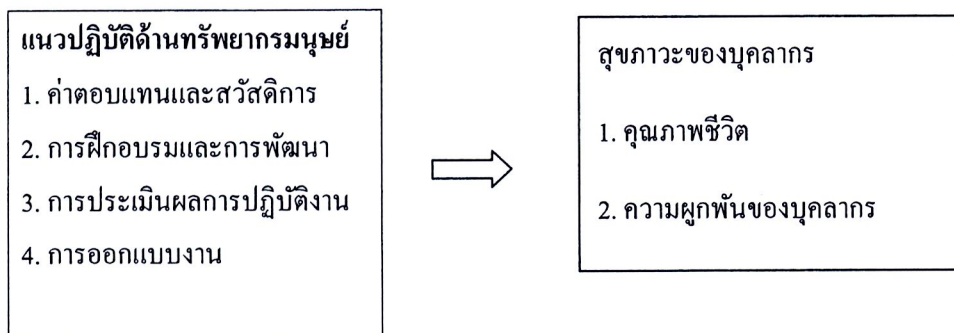
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อสุขภาวะของบุคลากร

1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย อาศัยแนวความคิดเกี่ยวกับแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ และสุขภาวะ มากำหนดกรอบแนวคิดดังแสดงในภาพที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 2,189 คน

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

จากการศึกษาความหมายของ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 กลุ่มตัวแปรดังนี้

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. การฝึกอบรมและการพัฒนา
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. การออกแบบงาน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ สุขภาวะของบุคลากร ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

1. คุณภาพชีวิต
2. ความผูกพันของบุคลากร

1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยนี้จะทำการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลและสรุปผลการศึกษา โดยใช้ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2554 ถึง มีนาคม 2555

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. **ค่าตอบแทนและสวัสดิการ** หมายถึง ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงินและไม่ใช่เงิน ถือเป็นประโยชน์ที่บุคลากรพึงได้รับจากองค์กรไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ ที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นการช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกโดยจัดสรรอยู่ในรูปสิ่งของและบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร เป็นการจูงใจให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีขึ้น ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร

2. **การฝึกอบรมและการพัฒนา** หมายถึง วิธีการในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ มีทักษะ เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานโดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสร้างประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติงานจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์กร

3. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน** หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่าผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ซึ่งพิจารณาจากศักยภาพคุณลักษณะด้านต่างๆ พฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานต่างๆ ที่บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด โดยอาศัยพื้นฐานความเป็นระบบ ความมีมาตรฐานเดียวกัน และให้เป็นธรรมทั่วกัน

4. **การออกแบบงาน** หมายถึง การออกแบบงานโดยคำนึงถึงภาระงาน การควบคุม เนื้อหา งาน ความชัดเจนในบทบาท สภาพแวดล้อมการทำงานและตารางการทำงาน

5. **คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง การที่บุคลากรมีความพึงพอใจและสมปรารถนาในการทำงาน อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองจากองค์กรอย่างเหมาะสมในด้านรายได้และผลตอบแทน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โอกาสพัฒนาศักยภาพ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในงาน สัมพันธภาพในองค์กร ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความภูมิใจในองค์กร

6. **ความผูกพันของบุคลากร** หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในความเชื่อและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร