บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีเป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาของรัฐ มีภารกิจหลัก 4 ด้าน คือ การจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีภูมิธรรมและคุณธรรม การวิจัยเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่และประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประเทศ การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และการให้บริการวิชาการแก่สังคม โดยเน้นภารกิจทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประกอบด้วยคณะต่างๆ ที่มีหน้าที่ในการสร้างบัณฑิต ได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยอิสลามศึกษา คณะวิทยาการสื่อสาร คณะศิลปกรรมศาสตร์ และคณะรัฐศาสตร์ นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนการทำหน้าที่ให้บริการด้านการเรียนการสอนได้แก่ สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง สำนักวิทยบริการ สถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนา และสำนักงานอธิการบดีวิทยาเขตปัตตานี ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านสนับสนุนในวิทยาเขตได้ดำเนินงานด้านการบริหารและให้บริการแก่บุคลากรและนักศึกษาโดยมีบุคลากรเป็นผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติงานด้านสนับสนุนของมหาวิทยาลัยจำนวน 688 อัตรา จำแนกเป็นทั้งข้าราชการ 240 อัตรา ลูกจ้างประจำ 187 อัตรา พนักงานมหาวิทยาลัย 61 อัตรา และลูกจ้างชั่วคราว 200 อัตรา (สถิติข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานมหาวิทยาลัย สำรวจเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2549 : กองการเจ้าหน้าที่) บุคลากรเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญ ในการกำหนดความสำเร็จขององค์การโดยเฉพาะงานด้านการให้บริการ ซึ่งต้องอาศัยการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพและสร้างความประทับใจ หากบุคลากรในองค์กรพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ทุ่มเทแรงกายและแรงใจเพื่อองค์กร มีความสามัคคีและมุ่งสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน องค์กรก็สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และส่งผลให้เกิดการพัฒนาต่อไป

ในสถานการณ์ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมระดับโลก สภาพแวดล้อมระดับชาติ และสภาพแวดล้อมระดับท้องถิ่น ในด้านภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ต่างล้วนมีผลทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้าง นโยบาย และการบริหารงานขององค์การ สภาพทางเศรษฐกิจของประเทศที่อยู่ในสภาวะตกต่ำและการเปลี่ยน แปลงทางสังคม ความล้าหลังทางเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลให้ภาครัฐต้องปรับปรุงระบบราชการให้ก้าว หน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก หน่วยงานสถาบันการศึกษาต่างๆ ต้องทบทวนบทบาท แผนงานและวิธีการบริหารงาน และค้นหาแนวทางการปฏิบัติงานในอนาคต เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง สามารถเผชิญกับปัญหา ภาวะคุกคาม และการแข่งขันที่สูงขึ้นได้ โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กำหนดแผนและนโยบายที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม การปรับเปลี่ยนโครงสร้าง นโยบาย และการบริหารงานขององค์การยังได้ส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การซึ่งจำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงได้ (รุจี อุศศิลป์ศักดิ์, 2546)

"คน" หรือ "บุคลากร" เป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญและเป็นทรัพยากรที่ต้องดูแลทะนุถนอม มีคุณค่าต่อการบริหารองค์การ บุคลากรที่ดีจะอำนวยประโยชน์และสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องดูแลเอาใจใส่กระบวนการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ใช่มองแต่เพียงเรื่องของค่าจ้าง และเงินเดือน แต่ครอบคลุมถึงสิทธิความเป็นมนุษย์ หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสุขในการทำงานถือเป็นสาเหตุใหญ่ของการทำ งานที่ไร้ประสิทธิภาพ ทำให้คนงานขาดงาน ลาออกจากงานสูง ดังนั้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน ฝ่ายบริหารต้องสนใจสิ่งแวดล้อม ทัศนคติ สุขภาพอนามัย อารมณ์ จิตใจ และปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงาน เพื่อลดปัญหาและเป็นการส่งเสริมให้บุคคลทำงานอย่างมีคุณภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคคลในองค์การ ผสมผสานความต้องการให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ องค์การที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากบุคลากรทุกคนภายในองค์การร่วมกันทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายและมีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน มีความสุขที่เป็นสมาชิกขององค์การ และมีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์การ ซึ่งหมายถึงคุณภาพชีวิตของคนในองค์การ (Quality of working life) ที่เรียกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล, 2530)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน (เสริมศรี เวชชะ และคณะ, 2535 อ้างในรุจี อุศศิลป์ศักดิ์, 2546) เป็นการประสานงานระหว่างบุคคลและงาน ให้ชีวิตและการทำงานผสมผสานกันอย่างกลมกลืน ผู้ทำงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุข ตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959 อ้างในฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์, 2541) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลทำงานได้อย่างมีคุณภาพ และยังส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูง ในทางตรงกันข้ามผู้ที่ไม่พึงพอใจในการทำงานจะมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานต่ำและมีการเข้าออกงานอยู่เสมอ คุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี มีองค์ประกอบที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเกิดความรู้สึกพึงพอใจ เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน หากองค์การไม่สามารถสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงานได้ พนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์การน้อย ซึ่งนิวัฒน์ วชิรวราการ (2541) กล่าวว่า การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การให้ก้าวไปข้างหน้า และส่งผลต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานให้ทำงานได้อย่างมีความสุข การเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบต่างๆ ต่อพนักงานในองค์การรวมถึงทำให้มีคนมากกว่างานการที่บุคคลทำงานอยู่กับองค์การอาจไม่ได้หมายถึงการที่พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริงจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาว่าพนักงานทำงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์การ โดยมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีความเต็มใจพยายามทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์การ และปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ไม่ใช่เพียง แต่อยู่กับองค์การเพราะขาดทางเลือก ปฏิบัติงานไปวันๆ ไม่ได้สนใจถึงความก้าวหน้าของตนเองและองค์การ บุคคลนั้นอาจจะลาออกไปทำงานที่อื่น หรือกรณีที่ไม่ลาออกก็จะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยลง

ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกโดยรวมถึงความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และมีการแสดงออกถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายโดยรวมที่องค์การกำหนด (Porter , Strees , Mowday and Boulian 1974 ; Strees, 1977อ้างในรุจี อุศศิลป์ศักดิ์, 2546) เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานดีขึ้น เพราะเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลให้เกิดความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การแล้ว พนักงานจะมีความผูกพันต่องานเห็นว่างานเป็นหนทางที่ตนเองจะสามารถก่อประโยชน์ให้แก่องค์การและบรรลุถึงเป้าหมายได้จึงตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ (Buchanan, 1974 อ้างในรุจี อุศศิลป์ศักดิ์, 2546) ความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวแปรสำคัญที่จะสามารถช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จในภาวะที่เกิดการเปลี่ยนแปลงและช่วยแก้ไขปัญหาการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้โดยเฉพาะองค์การที่มีเป้าหมายหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการ การขาดความผูกพันต่อองค์การของพนักงานย่อมนำมาซึ่งการบริการที่ไม่ดี จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน สามารถทำให้พนักงานยอมรับนโยบายเป้าหมายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ยังสามารถลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่มักเกิดขึ้นและส่งผลไปสู่พฤติกรรมที่องค์การพึงประสงค์ การที่พนักงานจะเกิดความผูกพันต่อองค์การ ได้นั้นจะต้องอาศัยนโยบาย และการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจของพนักงานได้ ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ และมักพบว่าองค์การสามารถเพิ่มพูนความผูกพันต่อองค์การได้ คือ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน (Quality of working life) (เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล , 2530)

ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2541 เป็นต้นมาภาครัฐ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนโดยคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เป็นมาตรการระยะสั้น (3 ปี) โดยไม่ให้เพิ่มอัตราตั้งใหม่ ให้ส่วนราชการยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำหมวดแรงงานที่ว่างลง โดยให้ส่วนราชการจ้างเหมาบริการแทนและมาตรการระยะยาว (5 ปี) กำหนดให้ คปร. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันจัดทำแผนกำลังคนภาครัฐในระยะยาวให้สอดคล้องกับการปรับบทบาท ภารกิจ มีการปรับโครงสร้างส่วนราชการการบริหารการจัดการ และระบบวิธีการทำงานรวมทั้งปรับปรุงกฎระเบียบให้เอื้อต่อการดำเนินงานสอดรับกับกระแสความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม มีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ประกอบกับแนวนโยบายของรัฐบาลได้มีการส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยของรัฐพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยที่ไม่เป็นส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการที่เป็นอิสระและมีความคล่องตัว สามารถจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานการศึกษาด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและภายนอก โดยให้จัดระบบการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการ มหาวิทยาลัยจึงมีความจำเป็นต้องทบทวนและปรับกระบวนการบริหารงานทั่วทั้งองค์กร ปรับแผนงาน วิธีการเพื่อเป็นการเพิ่มสมรรถนะการบริหาร

ราชการให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น การปรับแผนกลยุทธ์ต่างๆ ได้ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การนับว่ามีความสำคัญต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิผลต่อองค์การกล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การจะมีผลต่อคนในองค์การในแง่ของความรู้สึกผูกพันต่องาน อันจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่องานและองค์การ พร้อมที่จะทุ่มเทให้มากขึ้นและไม่ปรารถนาที่จะออกไปจากองค์การ

การวิจัยครั้งนี้จึงศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการสาย ข- ค ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มสนับสนุนปฏิบัติการและลูกจ้างชั่วคราวที่ทำหน้าที่ให้บริการ ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อที่จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงการบริหาร โดยให้ความสำคัญและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้เกิดขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์การ และเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การตลอดจนพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารทุกระดับของมหาวิทยาลัย ได้ตระหนักถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาเขตปัตตานี และนำไปพิจารณาใช้เป็นแนวทางในการจัดระบบ การบริหารเพื่อพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนให้อยู่ในระดับที่ดีต่อไป

2. เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การในประชากรกลุ่มอื่นในครั้งต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

1.1 ประชากรเป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ประกอบด้วย ข้าราชการ สาย ข- ค ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มสนับสนุนและบริการวิชาการ ลูกจ้างชั่วคราวที่ทำหน้าที่ให้บริการ จำนวน 688 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ประกอบด้วย ข้าราชการ สาย ข- ค ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มสนับสนุนและบริการวิชาการ ลูกจ้างชั่วคราวที่ทำหน้าที่ให้บริการ จำนวน 313 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามประเภทของข้าราชการสาย ข-ค ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มสนับสนุนและบริการวิชาการ ลูกจ้างชั่วคราวที่ทำหน้าที่ให้บริการ

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี รายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล 15 ด้านได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน การได้รับการพัฒนาศึกษาอบรมดูงานเพิ่มเติมด้านวิชาชีพ ภูมิลำเนา ที่อยู่ปัจจุบัน ประสบการณ์ก่อนมาทำงาน การได้รับเกียรติบัตร การเป็นศิษย์เก่า และการมีอาชีพเสริม

คุณภาพชีวิตการทำงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ในด้านต่าง ๆ 8 ด้าน คือ ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

สมมุติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสัมพันธ์ หมายถึง ความเกี่ยวข้อง สอดคล้องกันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับในการทำงาน ชีวิตการทำงานสามารถสนองตอบความจำเป็นพื้นฐานได้ตามมาตรฐานของสังคม มีการประสานระหว่างการดำเนินชีวิตและงานให้ชีวิตและงานผสานกันอย่างกลมกลืนเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ทำให้บุคลากรพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน โดยวัดได้จากตัวชี้วัดประกอบด้วย

2.1 รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานสังคมและเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงาน อื่น ๆ

2.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ หมายถึงการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

2.3 โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การรับรู้ถึงโอกาสที่สามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน

2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความเป็นไปได้ที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง และทำให้มีความมั่นคงในชีวิต

2.5 ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน หมายถึงการรับรู้ถึงการเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและการยกย่อง และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

2.6 ลักษณะการบริหาร หมายถึง การบริหารงานที่มีความยุติธรรมมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การรับรู้ต่อความสมดุลของช่วงระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงระยะเวลาที่ได้ผ่อนจากงานที่รับผิดชอบ มีความเป็นส่วนตัวและสามารถตัดความกังวลใจหรือความเครียดในงานออกไปได้

2.8 ความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม หมายถึง การรับรู้ถึงความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

3. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์การที่แสดงถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

4. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง สถานภาพของบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงานที่ปฏิบัติ การได้รับการพัฒนาศึกษาอบรมดูงานเพิ่มเติมด้านวิชาชีพ ภูมิลำเนา ที่อยู่ปัจจุบัน ประสบการณ์ก่อนมาทำงาน การได้รับเกียรติบัตร การเป็นศิษย์เก่า การมีอาชีพเสริม

5. บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานด้านการให้บริการ ได้แก่ ข้าราชการสาย ข, ค ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มสนับสนุนปฏิบัติการ และลูกจ้างชั่วคราวที่ทำหน้าที่ให้บริการ

6. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา ที่เป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบงานการจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีภูมิธรรมและคุณธรรม การวิจัยเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่และประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประเทศ การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และการให้บริการวิชาการแก่สังคม

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ดังนี้

