

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

สถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สำคัญในการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพ รู้จักคิดเป็นทำเป็น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมจริยธรรม รู้เท่าทันโลก มีการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่ดี รวมทั้งมีหน้าที่ในการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ ตลอดจนพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพื่อนำพาชุมชนและสังคมไปสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ที่สามารถแข่งขันกับสากลได้

จากกระแสการปฏิรูปการศึกษาตามนโยบายของรัฐบาลและพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542 ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัย ต่างมุ่งปรับ บทบาทและภารกิจให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถรองรับกับความต้องการทางการศึกษาที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ทุกขณะ การผลิตบัณฑิตให้รองรับกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี จึงมีความจำเป็น ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน โดยกลไกในการขับเคลื่อนให้การดำเนินการผลิตบัณฑิตบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ก็คือ บุคลากรทางการศึกษาซึ่งไม่เฉพาะครูบาอาจารย์เท่านั้นแต่รวมถึง เจ้าหน้าที่ที่ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาด้วย ดังนั้น คนที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการผลิต บัณฑิตทั้งระบบจึงเป็นทรัพยากรที่มีค่าควรแก่การบำรุงรักษาไว้ แต่การที่คนจะทำงานได้ดีแค่ไหน ขึ้นอยู่กับหน่วยงานนั้นๆว่าจะให้การสนับสนุน ส่งเสริม หรือกระตุ้นให้สามารถนำความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานได้มากน้อยเพียงใด จะทำงานแบบทุ่มเตเต็มทีหรือแบบเช้าชามเย็นชาม ก็ขึ้นอยู่กับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้เกิดขึ้นกับคนในหน่วยงานเป็นสำคัญ จึงกล่าวได้ว่า หากผู้ทำงานมีความพึงพอใจและทำงาน อย่างมีขวัญกำลังใจมากขึ้นเท่าใด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้นกับบุคคลและหน่วยงาน ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น

แต่สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ที่ทุกหน่วยงานต้องเผชิญมาเป็นระยะเวลายาวนาน ก็คือ ความพยายามในการหาวิธีการที่ทำให้คนในหน่วยงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แต่การจูงใจคนในหน่วยงาน ไม่ใช่เรื่องง่าย บางคนก็ทำงานอย่างขยันขันแข็ง บางคนก็ทำงานอย่างเฉื่อยชา ไม่กระตือรือร้น สาเหตุที่อยู่เบื้องหลังการทำงานของบุคคลเหล่านั้น นักจิตวิทยาได้สรุปว่า เป็นผลมาจากแรงจูงใจ (Motive) นั้นเอง

แรงจูงใจเป็นพลังผลักดันให้คนเราประกอบกิจกรรมหรือกระทำการสิ่งต่างๆ ซึ่งพลังดังกล่าว จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับเรื่องราวหรือสถานการณ์และตัวบุคคลในขณะนั้น ทั้งนี้เพราะขณะที่คนเราได้รับการจูงใจก็จะเกิดความกระตือรือร้นและพยายามดิ้นรนทำทุกวิถีทางเพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้นั้นเอง

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานอาจเกิดขึ้นได้จากหลายตัวแปร ทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายในหรือตัวแปรส่วนบุคคล เรียกว่า Individual variables หมายถึง แรงจูงใจที่อาจจะเป็นแรงผลักดัน (Drive) อารมณ์ (Emotion) แรงปรารถนา (Desires) ความไม่สมหวัง (Frustration) และความขัดแย้งในจิตใจ (Dissonance) ฯลฯ ซึ่งจะกระตุ้นให้อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน ส่วนปัจจัยภายนอกหรือตัวแปรภายนอกตามสถานการณ์ เรียกว่า Situational variables ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รางวัลตอบแทน ตำแหน่งงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน อิทธิพลของเพื่อนร่วมงาน และความสะดวกสบายในที่ทำงาน เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทั้งสิ้น (พรนพ พุกกะพันธุ์, 2544 : 238)

ฉะนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องทำให้มีอยู่และเกิดขึ้นในทุกหน่วยงานอย่างเป็นพลวัต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีหน้าที่ผลิตบัณฑิตที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าอย่างสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีทั้งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ดังนั้น ปัญหาในการศึกษาวิจัยคือ ความสนใจของผู้วิจัยในฐานะที่เป็นนิสิตและข้าราชการที่ปฏิบัติงานในแวดวงการศึกษาที่จะทำการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาวิจัยที่น่าจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือเป็นแนวทางเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องของทั้งสองมหาวิทยาลัยรวมทั้งมหาวิทยาลัยอื่นๆ ในการทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของตนและนำไปแก้ไขปรับปรุงในจุดที่ยังไม่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้ผลที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน
3. เพื่อเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน
4. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะเรื่องแรงจูงใจแก่บุคคลที่ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. บุคลากร
2. ความรับผิดชอบ
3. เงินเดือนและสวัสดิการ
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. โอกาส
6. ความมั่นคงในงาน
7. ความต้องการทางสังคม

ข้อจำกัดของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีได้คำนึงถึงความแตกต่างในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน

2. ทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน
3. ทราบความเหมือนและความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน
4. เข้าใจทฤษฎีต่างๆ ได้ดีขึ้นโดยเฉพาะทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่เหมือนกัน เพียงแต่ใครจะมีโอกาสและความสามารถในการตอบสนองความต้องการของตนได้มากน้อยเพียงใด
5. ผลการศึกษาวิจัยที่ได้จะทำให้ผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องของทั้งสองมหาวิทยาลัย ได้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของตน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน
6. ผลการศึกษาวิจัยจะทำให้ผู้บริหารของทั้งสองมหาวิทยาลัย ได้ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงนโยบายการบริหารงานบุคคลในด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
7. สัมฤทธิ์ผลของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร สามารถชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานในหน่วยงานได้