

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

มูลนิธิโครงการหลวงก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2512 เป็นโครงการส่วนพระองค์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เมื่อครั้งเสด็จพระราชดำเนินเยี่ยมราษฎรในเขตภาคเหนือ ทรงทอดพระเนตรเห็นชาวเขามีวิถีการดำรงชีพที่ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันคือ การเร่ร่อนไปอาศัยตามเทือกเขาสูง ชีวิตความเป็นอยู่ค่อนข้างยากจน ทำการเกษตรแบบยังชีพขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรักษาความอุดมสมบูรณ์ของดินน้ำและป่าไม้มีการทำไร่เลื่อนลอย ตัดไม้ทำลายป่าเพียงเพื่อใช้เป็นพื้นที่สำหรับปลูกฝิ่นที่เป็นรายได้หลัก พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเล็งเห็นความสำคัญในการที่จะแก้ไขปัญหาและพัฒนาอาชีพให้กับชาวเขาจึงทรงริเริ่มก่อตั้งมูลนิธิโครงการหลวงขึ้นเพื่อที่จะให้ชาวเขาเหล่านั้นมีอาชีพสุจริตและมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยให้มูลนิธิโครงการหลวงเข้าไปช่วยเหลือเกษตรกรชาวเขา โดยทำการค้นคว้าวิจัยพืชผักเมืองหนาวมาทดลองปลูก เมื่อได้ผลเป็นที่น่าพอใจจึงนำออกส่งเสริมพัฒนาให้ปลูกเพื่อให้เป็นอาชีพและมีรายได้ทดแทนการปลูกฝิ่น และนำผลผลิตที่ปลูกได้ออกจำหน่ายให้ในนามโครงการหลวงภายใต้สัญลักษณ์ตรา ดอยคำ (โครงการหลวง, 2538)

มูลนิธิโครงการหลวงมีการดำเนินงานในรูปแบบของมูลนิธิซึ่งไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรการให้สวัสดิการและผลตอบแทนบางอย่างแก่พนักงานจึงมีรูปแบบที่แตกต่างจากบริษัทเอกชนทั่วไป พนักงานที่ทำงานให้มูลนิธิโครงการหลวงในปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 2,086 คน ประกอบด้วย 5 ฝ่าย คือ ฝ่ายพัฒนา ฝ่ายวิจัย ฝ่ายสำนักงาน ฝ่ายบัญชี และฝ่ายการตลาด มีบุคลากรที่เป็นทั้งนักวิชาการและนักวิจัย อาสาสมัครจำนวน 213 คน ซึ่งบางท่านไม่รับค่าตอบแทนเนื่องจากเป็นนักวิชาการที่ได้เข้ามารับใช้เบื้องยุคลบาท นอกจากนี้ยังมีพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำจำนวน 639 คนและลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 1,158 คนกระจายอยู่ตามศูนย์พัฒนาต่าง ๆ ทั้งหมด 33 ศูนย์พัฒนาและสถานีวิจัย 4 แห่ง (แผนกบุคคลมูลนิธิโครงการหลวง, 30 มิถุนายน 2545) บุคลากรทั้งหมดของมูลนิธิโครงการหลวงข้างต้นจะมีพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 639 คนเท่านั้นที่ได้รับค่าตอบแทนทั้งในรูปแบบค่าจ้าง สวัสดิการ ผลประโยชน์ ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในรูปแบบที่ชัดเจนแน่นอนและเป็นประจำ ถึงแม้ว่าลักษณะการดำเนินงานของมูลนิธิโครงการหลวงจะเป็นองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร แต่ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้ซึ่งปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานจะ

ประกอบด้วย ค่าตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจในการทำงานเป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารจึงไม่ควรละเลยเพิกเฉยหรือไม่ให้ความสนใจต่อปัจจัยต่างๆเหล่านั้นซึ่ง พะยอม วงศ์สารศรี (2538) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่าในองค์กรถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด โดยถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานองค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ขึ้นอยู่อยู่กับมนุษย์ เพราะมนุษย์จะเป็น ผู้กำหนดเป้าหมายวางแผน และลงมือปฏิบัติงาน ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น จะแบ่งทรัพยากรมนุษย์เป็น 3 ระยะเวลาคือ ระยะเวลาที่บุคคลจะเข้ามาอยู่ในองค์กร ระยะเวลาที่บุคคลปฏิบัติงานใน องค์กร และ ระยะเวลาเมื่อบุคคลนั้นพ้นจากสภาพการทำงานในองค์กร โดยระยะที่สองซึ่งเป็นระยะที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์กรนั้นถือเป็นระยะที่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นช่วงเวลาที่บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรในที่สุด ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้ทำงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด โดยอาศัยปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมตรงตามความต้องการของพนักงาน

จากข้อมูลข้างต้นสาเหตุที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง เนื่องจากมูลนิธิโครงการหลวงเป็นมูลนิธิฯ ที่ก่อตั้งมากกว่า 33 ปี และเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ที่เข้ามาทำงานตั้งแต่ยุคแรกเริ่ม ประกอบกับสวัสดิการและค่าตอบแทนของมูลนิธิ ฯ จะแตกต่างกับบริษัทเอกชนอื่น ๆ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องนี้ เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในด้านต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่จะนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการจูงใจพนักงานระดับปฏิบัติการให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนด้านบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของมูลนิธิโครงการหลวงและความต้องการของพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของมูลนิธิโครงการหลวงในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง
2. ผลการศึกษาในครั้งนี้จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดปัจจัยจูงใจต่างๆในการทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานต่อไป

นิยามศัพท์

พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมูลนิธิโครงการหลวง ที่เป็นเจ้าหน้าที่ประจำ รับเงินเดือนมูลนิธิโครงการหลวง ระดับต่ำกว่าหัวหน้างานลงไป

มูลนิธิโครงการหลวง หมายถึง โครงการส่วนพระองค์ทางภาคเหนือ ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงก่อตั้งขึ้นเพื่อพัฒนาอาชีพให้แก่ชาวเขาให้มีสภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น โดยการส่งเสริมให้ปลูกพืชเมืองหนาวทดแทนการปลูกฝิ่น

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่มได้แก่ ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors) มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจ และปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างการจูงใจ