

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การเป็นการรวมกลุ่มทางสังคมรูปแบบหนึ่ง เกิดขึ้นด้วยเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป แต่การบริหารองค์การนั้น ล้วนมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาอยู่เสมอ สำหรับองค์การของรัฐ ข้าราชการถือเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการบริหารประเทศ เช่น การดำเนินการป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และปกป้องคุ้มครองเสรีภาพของประชาชน ตลอดจนการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ การจะนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของราชการเป็นสำคัญ ทั้งนี้ระบบการบริหารราชการของประเทศไทยในอดีตส่วนใหญ่ยังมีลักษณะการบริหารงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชาเบี่ยงเบนมากกว่าการคำนึงถึงความต้องการของส่วนรวม หรือ ผู้รับบริการ หรือผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้มีลักษณะโครงสร้างองค์การแบบแนวดิ่งที่มีสายบังคับบัญชาตามลำดับชั้น มีอำนาจและคำสั่งอยู่เบี่ยงเบนผู้ได้บังคับบัญชามีหน้าที่ปฏิบัติตาม ต่อมาเมื่อระบอบประชาธิปไตยมีการพัฒนาและเป็นระบบเปิดมากขึ้น ทำให้บุคคลในวงการต่างๆ นำระบอบประชาธิปไตยเข้าไปใช้ในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเริ่มมีการจัดองค์การในแนวราบมากขึ้น ซึ่งองค์การในลักษณะเช่นนี้หัวหน้าหน่วยงานอยู่ตรงกลาง ไม่ใช่เบี่ยงเบน การตัดสินใจและการบริหารอยู่ที่การมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การ^๑

หากแต่สภาพการของระบบบริหารราชการไทยยังคงประสบปัญหาในด้านต่าง ๆ เช่น ปัญหาการกระเจินแบบแผนต่าง ๆ ของระบบราชการที่บีบรัดและผูกมัด จนทำให้การบริหารงานไม่คล่องตัว มีการจัดรูปงานขององค์การที่ซ้ำซ้อนและขาดประสิทธิภาพที่ดี การมีรายได้น้อย การทำงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ หรือปัญหากระบวนการบริหารงานที่ไม่ส่งเสริมข้าราชการที่ดี และการไม่ลงโทษข้าราชการที่ไม่มีผลงาน ระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งยังขาดความเหมาะสมและยุติธรรม ตลอดจนการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งปัญหาต่าง ๆ

^๑ ทินพันธุ์ นาคะตะ, มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล, (กรุงเทพมหานคร: สหภาพสื่อและการพิมพ์, ๒๕๔๖), หน้า ๔๗ -๕๔.

เหล่านี้ส่งผลให้ข้าราชการจำนวนหนึ่งตัดสินใจลาออก หรือทำงานโดยไม่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร หรือมีความผูกพันน้อยลง ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพขององค์กร^๑

ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบโดยตรงต่อองค์กรราชการ ดังนั้นจึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่ภาครัฐ จะต้องเอาใจใส่และสรรค์สร้างแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรแต่ละคนให้สูงขึ้น ซึ่งสามารถกระทำได้ด้วยการเพิ่มความรู้สึกพอใจในงานและสร้างสิ่งแวดล้อมในงานของบุคลากรให้สูงขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความคาดหวังของบุคลากรถึงการได้รับผลประโยชน์ที่เหมาะสม และการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ให้เกิดความรู้สึกอยากอุทิศตนด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อที่จะใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญของตนอย่างเต็มที่ในการทำงาน พร้อมทั้งจะต้องพยายามรักษามูลค่าเหล่านี้ไว้กับองค์กร โดยการพยายามตอบสนองความต้องการของบุคคลมากขึ้น และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร มีการอุทิศพลกำลังใจอย่างเต็มที่ให้แก่องค์กรด้วยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร^๒

ด้วยเหตุนี้ ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรจึงมีความสำคัญยิ่ง สามารถใช้เป็นเครื่องหมายในการทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน เพราะเชื่อว่า ผู้ที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพได้ดีกว่าผู้ที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรต่ำ อีกทั้งยังสามารถบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรได้ สำหรับวงการราชการของไทยผลกระทบเรื่องความรู้สึกผูกพันกับองค์กรต่ำ กำลังเป็นรากฐานปัญหาสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพขององค์กร จากปัญหาการลาออกจากงาน หรือการทำงานอย่างไม่เต็มที่ ทำให้เกิดการสูญเสียขององค์กรในหลายด้านไม่ว่า ค่าตอบแทน เงินเดือน โบนัส สวัสดิการและเวลาในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อมาทดแทน รวมทั้งบรรยากาศขององค์กรเนื่องจากการขาดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน และที่สำคัญคือ การสูญเสียคุณค่าและเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ เนื่องจากสมาชิกไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้^๓

สำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยประกอบด้วย บุคลากรที่ได้รับการบรรจุจะมีสถานภาพเป็นพนักงานของรัฐ และผู้ที่ไม่ได้รับการบรรจุจะมีฐานะเป็น

^๑ มณีมีชัย รัตนมณี และอนันต์ เกตุวงศ์, “การลาออกของข้าราชการ”, รายงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๖), หน้า ก – ข.

^๒ อรุณ วัชรธรรม, *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๔๐), หน้า ๑๘๐.

^๓ เคนพงษ์ พลละคร, *ปรัชญาการจัดการงานบุคคล*, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๖), หน้า ๑.

เจ้าหน้าที่อัตราจ้าง ซึ่งมีค่าตอบแทน สวัสดิการและความมั่นคงแตกต่างกัน อีกทั้งยังมีลักษณะ โครงสร้างองค์การที่แตกต่างจากองค์การข้าราชการหรือพนักงานของรัฐทั่วไป ทั้งแง่ของการ ปกครอง ลักษณะภาระงานเช่น งานสอน การบริการวิชาการ งานทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและงานวิจัย อีกทั้งบุคลากรที่ปฏิบัติงานยังประกอบด้วยพระสงฆ์และฆราวาสที่ต้อง ปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้ภาพลักษณ์ของการเป็นองค์การการศึกษาของสงฆ์ ซึ่งได้รับความคาดหวัง จากสังคมในการแสดงบทบาทหน้าที่เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มุ่งผลิตบัณฑิตทาง พระพุทธศาสนาที่มีความเป็นผู้นำทั้งทางวิชาการพระพุทธศาสนา และทางคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งตอบสนองงานคณะสงฆ์

อย่างไรก็ตาม พบว่า การบริหารงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ มักจะประสบปัญหา ในหลายด้าน เช่น ปัญหาด้านระบบและระเบียบที่ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานทั้งในเชิง โครงสร้าง การประสานงาน งบประมาณสนับสนุนการดำเนินการ และกฎระเบียบปฏิบัติงาน ประกอบกับสวัสดิการยังไม่สมบูรณ์นัก ทั้งยังต้องเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินคุณภาพ ทางการศึกษา ซึ่งผลการประเมินจะสะท้อนถึงประสิทธิภาพของบุคลากร ดังนั้นจึงอาจก่อให้เกิด ความรู้สึกเครียดส่งผลต่อขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดปัญหาการโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งหรือการลาออกจากงาน

สำหรับการผูกพันต่อองค์การ แม้จะมีนักวิชาการหลายท่านได้พยายามศึกษาถึงปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อระดับความผูกพันของสมาชิกในองค์การก็ตาม แต่ก็มิได้สรุปอย่างชัดเจนว่า มีปัจจัย ไດบ้างที่มีผลต่อระดับความผูกพันของสมาชิกและลักษณะของพฤติกรรมบุคคล ดังนั้น คณะผู้วิจัย จึงมีความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ในประเด็นที่ว่า บุคลากรของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความผูกพันต่อองค์การในระดับใด และมีปัจจัยใดบ้าง ที่จะทำให้นักวิชาการเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งการศึกษาในประเด็นดังกล่าวยังไม่ปรากฏว่า ได้มีการศึกษาวิจัย ทั้งนี้เชื่อว่าการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะก่อให้เกิดความเข้าใจปัญหาของระบบ บริหารงานบุคลากรและจะสามารถทราบแนวทางในการป้องกันแก้ไขเพื่อพัฒนาระบบบุคลากรให้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๖) ลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง งานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และเพื่อนร่วมงาน

๗) การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ

๑.๔.๔ ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ได้สั่งสมมาจากการงาน ประกอบด้วย

- ๑) ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร
- ๒) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร
- ๓) ความมีชื่อเสียงขององค์กร
- ๔) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร
- ๕) ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้

๑.๔.๕ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่มีความปรารถนาดีต่อองค์กร ห่วงใยและพยายามรักษาชื่อเสียงขององค์กร ประกอบด้วย

- ๑) การใช้ความพยายามเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร
- ๒) ความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร
- ๓) ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร
- ๔) การปกป้องชื่อเสียงขององค์กร
- ๕) ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร

๑.๔.๖ บุคลากร หมายถึง คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานและได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือนจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๕ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๕.๑ ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๕.๒ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย