

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์นับเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดของการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารองค์การ เนื่องจากในการวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การจัดการด้านบุคลากร (staffing) การอำนวยการ (directing) หรือการควบคุม (control) ล้วนต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วางแผน และใช้ทรัพยากรขององค์การให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และบรรลุตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ (ศิริพงษ์ อินทวดี, 2541, หน้า 15) ดังนั้น ภายใต้อำนาจความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์การ จึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ

บุคลากรในองค์การจึงเปรียบเสมือนเป็น “ต้นทุน” อันมีค่ามหาศาลที่องค์การควรจะต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสม แก่องค์การในระยะยาว ถึงแม้ว่าองค์การจะมีเครื่องมือที่ดี หรือมีทุนมหาศาล แต่หากขาดทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญแล้ว ย่อมต้องส่งผลกระทบต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างแน่นอน ทรัพยากรบุคคล จึงเป็นหัวใจของทุกเรื่องของการทำงานในองค์การสมัยใหม่ และเป็นปัจจัยหลักพื้นฐานที่ส่งผลให้ปัจจัยอื่นๆ มีคุณค่าต่อไปได้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540, หน้า 157) การที่แต่ละองค์การต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ไปด้วยเหตุผลใดก็ตาม ย่อมเท่ากับองค์การต้องเสียต้นทุนที่มีค่าไปโดยได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มกับการลงทุน ขณะเดียวกันกลับจะต้องลงทุนอีกหลายๆ ด้าน เพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน อันทำให้องค์การต้องเสียเวลา และผลประโยชน์มากพอสมควร (กรกฎ พลพานิช, 2540, หน้า 17)

วัฒนธรรมเป็นประเพณี เป็นแบบอย่างที่อยู่ปฏิบัติของชุมชนหรือกลุ่มคนกลุ่มหนึ่ง เช่น ในชุมชน ในองค์การธุรกิจ ถึงในระดับประเทศ รวมทั้งเป็นเครื่องมือทางการบริหาร และการพัฒนาองค์การอีกระดับหนึ่ง ที่อาจเรียกได้ว่าเป็นระดับสุดยอดในการพัฒนาองค์การที่เรียกว่าใช้รูปแบบอย่างแท้จริง เพราะการปรับโครงสร้างเป็นเพียงแค่การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบเท่านั้น แต่วัฒนธรรมเป็นระบุนิชาการปฏิบัติของคนที่อยู่ในองค์การนั้น ซึ่งนอกเหนือจากกฎระเบียบที่มีอยู่

2548, หน้า 6)

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร และเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยมิให้องค์กรต้องเสียต้นทุนที่มีค่าไป เนื่องจากเมื่อบุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น แนวโน้มการละทิ้งองค์กรไปก็จะน้อยลงตามลำดับ ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร มาจากสมมติฐานที่ว่า ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพมีจำนวนจำกัด องค์กรจึงต้องมุ่งรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าไว้ เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์, 2529, หน้า 97) ดังนั้น จึงเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) มีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน รวมทั้งมีความสำคัญต่อองค์กรในแง่ของการรักษาคนที่มีความสามารถ มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กรนานๆ เพื่อช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และในยามที่องค์กรประสบปัญหาที่ไม่ละทิ้ง แต่กลับจะทุ่มเทช่วยเหลืออย่างไรก็ตาม มีความจริงที่ควรตระหนักประการหนึ่ง คือ ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่ไม่สามารถสร้างขึ้นมาได้ภายในระยะเวลาสั้นๆ แต่ต้องใช้เวลาปลูกฝัง และมีองค์ประกอบอีกหลายประการที่จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง เป็นสถาบันการศึกษาทางทหารระดับสูง ที่มีความสำคัญต่อกองทัพ โดยเฉพะอย่างยิ่งภารกิจทางด้านการศึกษาและงานวิชาการทางทหาร ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ.2512 โดยมีหน่วยขึ้นตรงคือ วิทยาลัยการทัพบก โรงเรียนเสนาธิการทหารบก และส่วนวิจัยและพัฒนายุทธศาสตร์ ซึ่งสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง จะดำเนินการบริหารและสนับสนุนการศึกษา โดยมีสภาการศึกษาทำหน้าที่พิจารณากำหนดนโยบาย ระเบียบการพัฒนาลักษณะและอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา การวิจัยพัฒนา และการกำหนดหลักนิยมในด้านวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่เหมาะสมกับการพัฒนาขององค์ความรู้ อีกทั้งยังมีหน้าที่ในการให้การผลิตนายทหารนักเรียนและนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นบุคลากรให้กองทัพสามารถธำรงความเป็นองค์กรหลักของประเทศชาติได้อย่างเต็มขีดความสามารถต่อไป ดังนั้น กำลังพลของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงซึ่งประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ซึ่งต้องปฏิบัติงานเป็นประจำทุกวัน กำลังพลเหล่านี้เป็นรากฐานสำคัญในความสำเร็จต่อภารกิจของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันกับองค์กรของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง เพื่อต้องการทราบว่าสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงมีวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพัน ในปัจจุบันเป็นอย่างไร มีวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันใดบ้างที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน

มีความเหมาะสมต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง

## สมมติฐานของการวิจัย

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่แตกต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

เป็นการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง ซึ่งมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง จำนวน 395 ราย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie และ morgan (1970, p.608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 196 ราย

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

- 2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) แบ่งออกเป็น

- 2.1.1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพสมรส

- ระดับการศึกษา
- ระดับชั้นยศทางทหาร
- รายได้ต่อเดือน
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

#### 2.1.2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

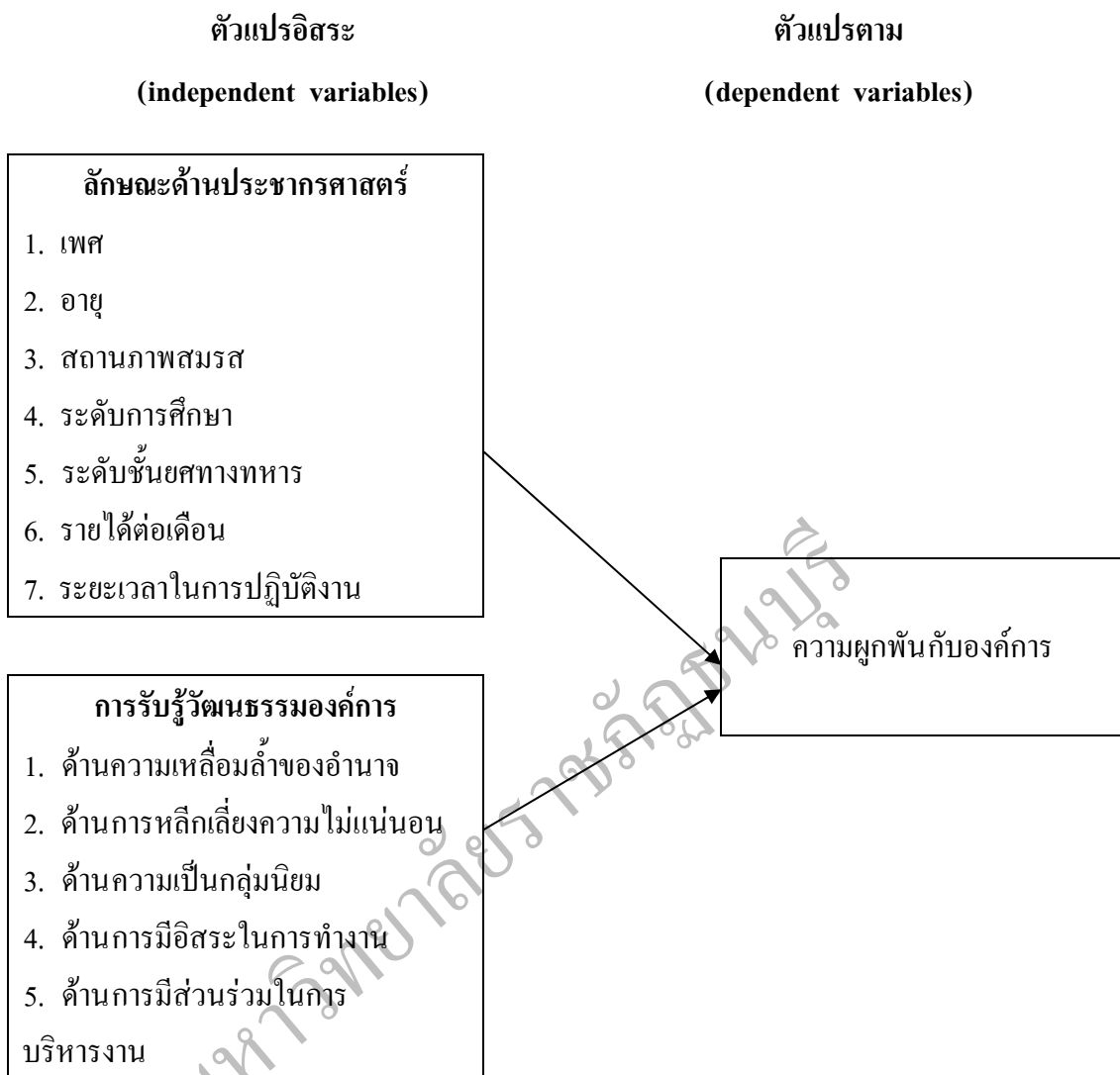
- ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ
- ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน
- ด้านความเป็นกลุ่มนิยม
- ด้านการมีอิสระในการทำงาน
- ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

#### 2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ ความผูกพันกับองค์การ

3. ขอบเขตด้านเวลา ผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษาในช่วงเดือน มิถุนายน 2551 ถึงเดือน ตุลาคม 2551

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของสถาบัน วิชาการทหารบกชั้นสูง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัยได้ประยุกต์มาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### นิยามคำศัพท์เฉพาะ

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง กฎ ระเบียบ ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรในลักษณะที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การปฏิบัติงานให้กับองค์กรของตนเองเพื่อให้ประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง รูปแบบความรู้สึคนึกคิดของสมาชิกในองค์กร ที่ใช้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของสมาชิกในองค์กร

ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ที่มีลักษณะแบ่งชั้นแบ่งกลุ่มอย่างชัดเจนตามตำแหน่งหรือตามอาวุโสและจะมีอำนาจที่ลดหลั่นกันตามตำแหน่งผู้ได้บังคับบัญชาต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา จะเน้นโครงสร้างของอำนาจในแนวตั้ง คือ จากบนลงล่าง ผู้ที่มีตำแหน่งสูงจะมีอำนาจมาก ผู้ที่มีตำแหน่งต่ำจะมีอำนาจจำกัด

ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะเน้นการควบคุม การทำงาน ใ้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนอย่างเคร่งครัด โดยอาศัยกฎระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่ควบคุมอย่างใกล้ชิด เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดหรือเกิดความเสียหายขึ้นกับงาน

ด้านความเป็นกลุ่มนิยม หมายถึง สมาชิกจะรักษาความกลมเกลียวกันภายในกลุ่ม มีการพึ่งพาอาศัยกันและกัน มีความร่วมมือกันและหลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดความขัดแย้ง โดยการตอบแทนกันและกัน รวมทั้งผู้ที่เป็นหัวหน้ากลุ่มจะต้องคอยปกป้องผู้อื่นที่อยู่ในกลุ่มด้วย

ด้านการมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ความมากหรือน้อยของการที่ตนเองมีโอกาสเลือกหรือตัดสินใจในวิธีการทำงาน ภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบของตน

ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง ความมากน้อยของโอกาสที่ได้แสดงความคิดริเริ่ม ความคิดเห็น ร่วมวางแผน เสนอแนะข้อควรปฏิบัติงานต่อองค์การ หรือร่วมกำหนดนโยบายในการทำงาน

ภารกิจ หมายถึง หน้าที่และความรับผิดชอบขององค์การที่จะต้องดำเนินการ

ข้าราชการ หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง

อายุ หมายถึง อายุจริงของข้าราชการ

ระดับชั้นยศ หมายถึง ชั้นยศของข้าราชการ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ข้าราชการของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงเริ่มปฏิบัติงานในองค์การจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง

2. เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันกับสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง

3. เป็นแนวทางในการทำวิจัยในเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี