

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในองค์การซึ่งเป็นการรวมตัวของคนหลายคน ที่มีเป้าหมายร่วมกัน มีการจัดโครงสร้าง มีกฎระเบียบ มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัด มีลักษณะเฉพาะของตน และมีการถ่ายทอดผู้สมาชิกอย่างต่อเนื่อง (สุนันทา เลานันทน์, 2531 อ้างถึงใน ชลธิชา หวังรายนาม, 2542, หน้า 1) องค์การเป็นที่ที่มนุษย์มาทำงานร่วมกัน มาปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน และในการทำงานที่เกินกำลังความสามารถ และสติปัญญาที่มนุษย์เพียงคนเดียวจะสามารถปฏิบัติได้สมบูรณ์ จำเป็นต้องอาศัยความช่วยเหลือหรือความร่วมมือจากผู้อื่นมนุษย์ก็ใช้สติปัญญา ในการกำหนดความคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง ตลอดจนเสริมสร้างสิ่งต่างๆ โดยการจัดระบบการทำงานขึ้น เพื่อให้บุคคลที่มีความแตกต่างกันสามารถทำงานร่วมกันและนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่ต้องการร่วมกัน การที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์การก็เพื่อที่จะได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลของเขา โดยที่บุคคลไม่อาจได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการโดยลำพังพวกเขาเชื่อว่าองค์การสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านสังคมและสามารถสนองความต้องการด้านวัตถุ ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการขั้นแรกของมนุษย์

ในการทำงานร่วมกันในสังคมมนุษย์ มนุษย์จะมีการกำหนดแบบแผนการทำงานระหว่างกัน มีการกำหนดลักษณะร่วมของกลุ่มเพื่อเป็นเอกลักษณ์เฉพาะกลุ่ม ด้วยเหตุที่มนุษย์รู้จักคิดและเปลี่ยนแปลงวิธีการดำรงชีวิตของตนเองทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ จึงเป็นผลทำให้มนุษย์พัฒนาตนเองตามลำดับกาลเวลา มีการจดจำ ถ่ายทอด สืบสาน และกลายมาเป็นมรดกตกทอดอันเป็นต้นกำเนิดของขนบธรรมเนียมประเพณี ศาสนา ภาษา วรรณคดี และศิลปะทุกชนิด ลักษณะเฉพาะของมนุษย์ที่มีความเจริญทางสติปัญญานี้เอง จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์รู้จักสร้างวัฒนธรรม ดังนั้น วัฒนธรรมจึงหมายถึง วิธีการดำรงชีวิตที่คนกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดถือปฏิบัติ วัฒนธรรมจึงประกอบไปด้วยนิสัย หรือ ความเคยชิน ขนบธรรมเนียมประเพณี วิธีประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมถึงภาษาและวัตถุสิ่งของต่างๆ วัฒนธรรมของสังคมจะซึมซาบเข้าไปในตัวบุคคลนับตั้งแต่เกิดจนตายไปจากสังคม วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกัน

อย่างมีระเบียบ ดังนั้นในการเรียนรู้เรื่องราวของวัฒนธรรม จึงช่วยให้เกิดความเข้าใจ พฤติกรรมมนุษย์ที่อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างลึกซึ้ง (พิจิก พรหมแก้ว, 2547, หน้า 1)

ความผูกพันต่อองค์การเป็นรูปแบบพฤติกรรมองค์การแบบหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นถึง ประสิทธิภาพขององค์การ ความพึงพอใจของสมาชิก และเป็นสิ่งพึงประสงค์ขององค์การทั่วไปโดย ลักษณะความสัมพันธ์ที่บุคคลมีการแสดงออกต่อองค์การนั้น จะแสดงออกมาในรูปแบบของความปรารถนาจะอยู่ในองค์การ (desire to remain) ความตั้งใจจะอยู่ในองค์การ (intent to remain) ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ (retention) การมาทำงานเสมอ (attendance) และ การมีความพยายามในการทำงาน (job effort) (Mowday, Porter & Steers, 1982 อ้างถึงใน ชลธิชา หวังรายนาม, 2542, หน้า 3)

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษา ถึงวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับ องค์การของพนักงาน ว่าจะเป็นไปได้ในลักษณะใดโดยตัวแปรวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความ ผูกพันกับองค์การที่ทำการศึกษา คือวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การตาม แนวคิดของ Hofstede (1997, pp. 182-187), Steers (1977, p. 132) และภรณ์ (กีร์ติบุตร) มหานนท์ (2529, หน้า 86) แบ่งเป็น 6 มิติประกอบด้วย ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่ แน่นนอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ด้านพฤติกรรม และด้านทัศนคติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์การ ของ พนักงาน บริษัท เอฟแอนด์เอ็น แครี่ส์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์การ ของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

สมมุติฐานการวิจัย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์การ ของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท เอฟแอนด์เอ็น แดรี่ส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 100 คน เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970, p. 608)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) คือ

2.1.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) คือ

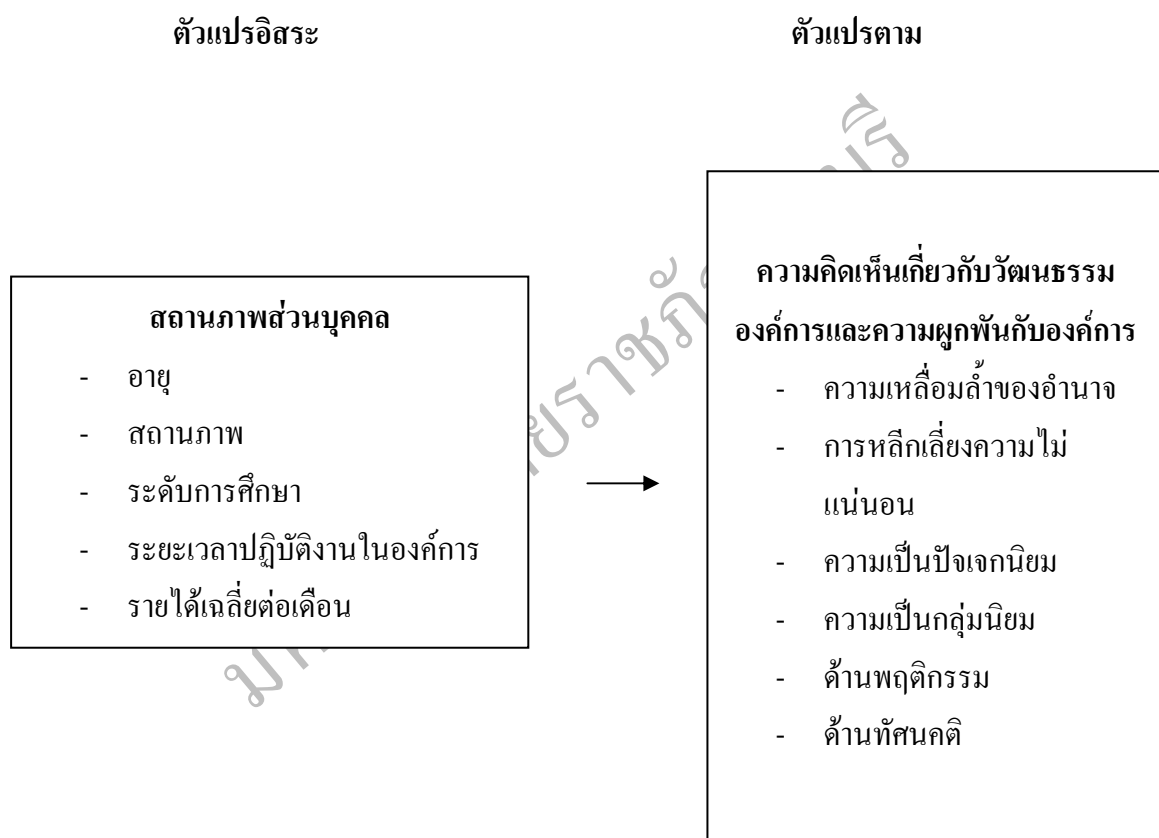
2.2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันกับองค์กร ได้แก่

- ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ
- การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน
- ความเป็นปัจเจกนิยม
- ความเป็นกลุ่มนิยม
- ด้านพฤติกรรม
- ด้านทัศนคติ

3. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ตั้งแต่ สิงหาคม 2552 - ตุลาคม 2552

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันกับองค์กร ของพนักงาน บริษัท เอฟ แอนด์ เอ็น แครีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยนำมาใช้จาก Hofstede (1997, pp. 182-187), Steers (1977, p. 132) และภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529, หน้า 86) ได้นำมาประยุกต์ใช้ โดยกำหนดตัวแปรอิสระประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ด้านพฤติกรรม และด้านทัศนคติ ซึ่งแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นียมศัพท์เฉพาะ

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง รูปแบบความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์การที่ใช้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของสมาชิกในองค์การ ประกอบด้วย

1. ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (power distance) เป็นขอบข่ายซึ่งสมาชิกขององค์การคาดหวัง และยอมรับว่ามีการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน

2. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (uncertainty avoidance) เป็นขอบเขตซึ่งสมาชิกในวัฒนธรรมหนึ่งรู้สึกถูกคุกคามจากสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนหรือไม่มีใครรู้

3. ความเป็นปัจเจกนิยม (individualism) หมายถึงบุคคลจะให้ความสำคัญกับเป้าหมาย และความสนใจของตนเอง มากกว่าจะสนใจเป้าหมายของกลุ่ม เป็นอิสระจากกลุ่มรับผิดชอบดูแลตัวเองและครอบครัวของตัวเอง

4. ความเป็นกลุ่มนิยม (collectivism) สมาชิกแต่ละคนจะให้ความสำคัญกับโชคชะตา และเป้าหมายของกลุ่มก่อนที่จะคำนึงถึงเป้าหมายของตนเอง สมาชิกจะรักษาความกลมเกลียวภายในกลุ่ม มีการพึ่งพาอาศัยกันและกัน มีความร่วมมือกันและหลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดความขัดแย้ง

ความผูกพันกับองค์การ หมายถึง ความตั้งใจของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การของตนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ด้านพฤติกรรม หมายถึงมีลักษณะการแสดงออก ได้แก่ การอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตัว มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

2. ด้านทัศนคติ หมายถึงความผูกพันกับองค์การของพนักงาน โดยมีลักษณะความคิดหรือความรู้สึกเชื่อมั่นว่าเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในด้านการทำงานของเขามีความสอดคล้องกัน ทำให้ยอมรับเป้าหมายขององค์การและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

บริษัท เอฟแอนด์เอ็น แครีส์ ประเทศไทย จำกัด คือ บริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับสินค้าบริโภค ประเภทนม ตั้งอยู่เลขที่ 1 อาคารคิวเฮ้าส์ ลุมพินี ชั้น 26 ถนนสาทรใต้ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์การของพนักงาน บริษัท เอฟแอนด์เอ็น แครีส์ (ประเทศไทย) จำกัด

2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการศึกษาต่อจากแนวคิดของพนักงาน บริษัท เอฟแอนด์เอ็น แดรี่ส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน เกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาองค์กร โดยการเสริมสร้างและดำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรให้เกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร ทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ และมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กรต่อไป

4. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจศึกษาถึงรูปแบบและวัฒนธรรมองค์กร ที่จะเป็นการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี