

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในทางสังคมวิทยากล่าวถึงมนุษย์ว่าเป็นสัตว์สังคมที่ต้องพึ่งพาอาศัยและอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิธีการดำเนินชีวิต เป็นต้น เมื่อสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีการปฏิบัติสืบต่อมาและคนส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นสิ่งดีงามและนำมาปฏิบัติต่อเนื่องเป็นระยะเวลาช้านาน พัฒนาเป็นค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และแบบแผนของพฤติกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มคนยึดถือปฏิบัติร่วมกันซึ่งเรียกว่า “วัฒนธรรม”

องค์กรเป็นกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีการรวมตัวกันเข้าเป็นหนึ่งเดียวและร่วมกันทำงานในลักษณะกลุ่มที่มีการรวบรวมทรัพยากร และความพยายามของทุกฝ่ายมาดำเนินการร่วมกัน โดยมุ่งที่จะดำเนินการให้บรรลุถึงผลสำเร็จในเป้าหมายที่สูงขึ้น ซึ่งไม่อาจทำให้สำเร็จลงได้ด้วยการทำงานโดยลำพัง หรือโดยอิสระ

วัฒนธรรม ไม่ได้เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะการอยู่ร่วมกันในสังคมทั่วไปเท่านั้น แต่จะพบว่าในองค์กรต่างๆ มีปรากฏการณ์ในเรื่องดังกล่าวเช่นเดียวกัน ในมิติหนึ่งวัฒนธรรมมีประโยชน์ต่อการช่วยจัดระเบียบและแก้ไขปัญหาคือพื้นฐานบางเรื่องของกลุ่มบุคคลในสังคมหนึ่ง ๆ วัฒนธรรมในองค์กรจะทำหน้าที่ช่วยจัดระเบียบแบบแผน วิธีการดำเนินชีวิตของสมาชิกให้เป็นระบบและมีมาตรฐานเดียวกัน การศึกษาขององค์กรในมุมมองเชิงวัฒนธรรม องค์กรเป็นชุมชนเล็ก ๆ ซึ่งประกอบด้วยค่านิยม ความเชื่อ ธรรมเนียมและบรรทัดฐานที่ทำหน้าที่ยึดโยงสมาชิกองค์กรเข้าด้วยกัน และจะค่อย ๆ พัฒนาขึ้นอย่างช้า ๆ โดยไม่รู้ตัวจากการที่ได้ทำงานร่วมกันมานานพอสมควร โดยสิ่งต่าง ๆ จะถูกถ่ายทอดให้แก่สมาชิกในองค์กรรุ่นใหม่โดยพึ่งพาสัญลักษณ์ต่างๆ เป็นสื่อ เช่น เรื่องเล่า พิธีกรรม งานฉลอง ดำเนินการก่อตั้งหน่วยงาน เป็นต้น เทียบกับแนวการศึกษาขององค์กรในอดีตจะใช้กลยุทธ์ เป้าหมาย นโยบาย กฎระเบียบ จะถูกถ่ายทอดผ่านคู่มือพนักงาน การฝึกอบรม สัมมนา การประชุม ฯลฯ เกาะเกี่ยวสมาชิกองค์กรเข้าด้วยกัน

ความผูกพันเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และยังเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร อีกทั้งเต็ม

ใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร อันเนื่องมาจากความรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ และการเกี่ยวข้องกับองค์กร และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความผูกพันยังแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำต่องานของตนอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยในการบรรลุซึ่งผลสำเร็จขององค์กรให้มีความมั่นคงต่อไป นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร โดยเฉพาะอัตราการเปลี่ยนงาน การขาดงาน ถือได้ว่าเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ข้าราชการบางคนอาจจะไม่พอใจผู้บังคับบัญชา หรือไม่พอใจระบบระเบียบบางอย่าง หากแต่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็อาจจะลบล้างความไม่พึงพอใจนั้นได้

จะเห็นได้ว่าทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อองค์กร ในขณะที่วัฒนธรรมองค์กร เป็นเรื่องของการรับรู้ถึงค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรม ของสมาชิกภายในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน จึงเป็นที่น่าสนใจว่าในสถานีดำรงนครบาลท่าพระ ข้าราชการดำรงมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรระดับใด และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการดำรงอย่างไร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการดำรง สถานีดำรงนครบาลท่าพระ ซึ่งจะช่วยให้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างให้ข้าราชการดำรง สถานีดำรงนครบาลท่าพระ เกิดการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร และเพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีผลงานเป็นที่น่าพึงพอใจ และส่งผลดีต่อสถานีดำรงนครบาลท่าพระต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการดำรง สถานีดำรงนครบาลท่าพระ
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการดำรง สถานีดำรงนครบาลท่าพระ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

สมมติฐานของการวิจัย

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลท่าพระ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลท่าพระ ซึ่งประยุกต์จากทฤษฎีของ Phesey (1993 อ้างถึงใน ชีรพร สุทธิโส, 2550, หน้า 11) และภูมิสิน ภูสุวรรณ (2548, หน้า 20) มากำหนดเป็นขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลท่าพระ จำนวน 150 นาย ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 นาย

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่

ลักษณะประชากรศาสตร์ แบ่งออกเป็น

- อายุ
- สถานภาพสมรส
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- ระดับชั้นยศ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น

- ด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร
- ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร
- ด้านโอกาสความก้าวหน้า
- ด้านความผูกพัน

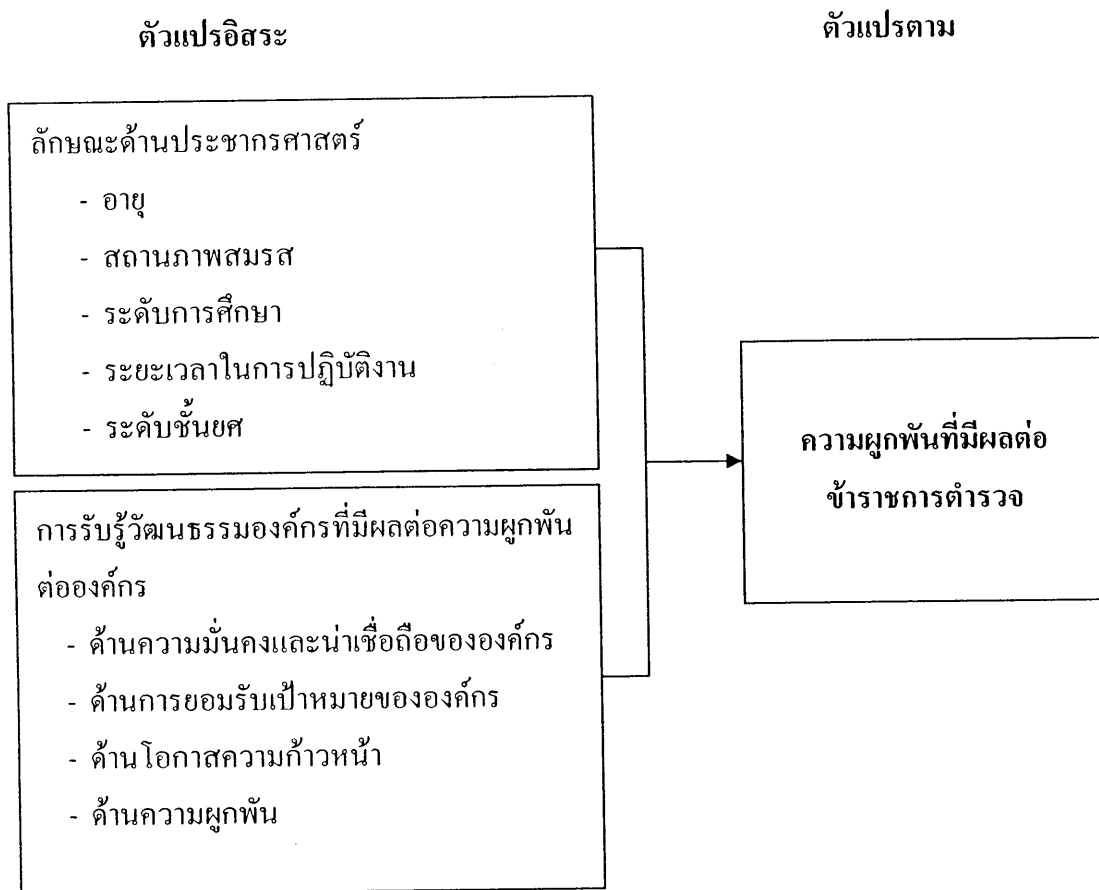
2. ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ ความผูกพันที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจ

3. ขอบเขตด้านเวลา ผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษาในช่วงเดือน มกราคม 2552 ถึงเดือน

เมษายน 2552

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลท่าพระ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



นิยามศัพท์เฉพาะ

การรับรู้ (perception) หมายถึง กระบวนการที่ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจนครบาลท่าพระ จัดระเบียบ และตีความข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับการรู้สึก เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจ

วัฒนธรรมองค์กร (organizational culture) หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรม และปทัสถานของสมาชิกภายในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน โดยวัฒนธรรมองค์กรในที่นี้ หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรในสถานีตำรวจนครบาลท่าพระ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร (perception of organizational culture) หมายถึง การรับรู้หรือการยอมรับถึงคุณค่าที่ยึดเหนี่ยวข้าราชการตำรวจไว้ด้วยกัน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์กร การเรียนรู้และรับรู้ในการถ่ายทอดงานหรือการสอนงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่สอดคล้องและตรงกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานและองค์กร จะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร เกิดเป็นสิ่งที่ยึดถือปฏิบัติต่อกันมา โดยสามารถจำแนกออกเป็น 7 ด้าน คือ ความผูกพันต่อพนักงาน การประเมินผล กรอบของอาชีพ การควบคุม การตัดสินใจ ความรับผิดชอบ และการเกี่ยวข้องกับบุคคล

- ด้านความผูกพันต่อพนักงาน หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรในการรักษาพนักงานไว้ หรือการจ้างงาน ที่ยาวนาน ซึ่งการให้พนักงานออกเป็นสิ่งสุดท้ายที่จะพิจารณา ซึ่งทำให้เกิดค่านิยมของการจ้างงานตลอดชีพ หรือเป็นการจ้างงานระยะยาว

- ด้านการประเมินผล หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรในการประเมินพนักงานในระยะยาวจะเน้นการปฏิบัติงานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณในระดับเดียวกัน ดังนั้นในการเลื่อนตำแหน่ง จึงเป็นไปอย่างล่าช้า

- ด้านกรอบของอาชีพ หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรในการหมุนเวียนงาน พนักงานหนึ่งคนจะต้องมีหน้าที่ที่แตกต่างและหลากหลาย สามารถทำงานได้หลายหน้าที่ จึงทำให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้และเสริมสร้างในการมีทักษะในงานอย่างหลากหลายในสายงานอาชีพ

- ด้านการควบคุม หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรในการควบคุมอย่างไม่เป็นทางการ หรืออีกวิธีหนึ่งที่มีประสิทธิภาพคือ การใช้วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวควบคุม เป็นการอธิบายการปฏิบัติงานด้วยวาจามากกว่าลายลักษณ์อักษร และการสังเกตจากพนักงานรุ่นพี่ ซึ่งจะบอกถึงแนวทางในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และมีความสัมพันธ์กับการยอมรับระดับอาวุโส

- ด้านการตัดสินใจ หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรในการตัดสินใจ จะเกิดขึ้นภายในกลุ่มและอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนข้อมูลในการตัดสินใจอย่างครบถ้วน และยึดมติแบบฉันทานุมัติของกรรมการส่วนใหญ่

- ด้านความรับผิดชอบต่อพนักงาน หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรในด้านความรับผิดชอบต่อพนักงานตัดสินใจในหน่วยงาน ดำเนินการ โดยกลุ่ม ดังนั้นกลุ่มจึงต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น ร่วมกับการตัดสินใจ

- ด้านการเกี่ยวข้องกับบุคคล หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรในการมีค่านิยมเชิงวัฒนธรรมด้านการดูแลบุคลากร คือ การเอาใจใส่เอื้ออาทรแทบทุกด้านในชีวิตของบุคลากร มองบุคลากรในลักษณะเป็นองค์กรร่วม คือ ไม่มองเพียงแค่การเป็นบุคลากร แต่จะดูแลถึงชีวิตครอบครัวของบุคลากร งานอดิเรก ความเชื่อหรือการนับถือศาสนา ความหวัง ความวิตก กังวล และแรงบันดาลใจของบุคลากรด้วย

ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมอันหลากหลายของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยมีการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งเป็นไปในทางที่ดี เช่น ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความรู้สึกใส่ใจ และความรู้สึกจงรักภักดีของข้าราชการตำรวจที่มีต่อสถานีตำรวจนครบาลท่าพระ โดยแสดงออกมาในรูปแบบ ดังนี้

- ความเชื่อมั่น ยอมรับในวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการตำรวจ ที่มีเป้าหมายในการทำงานสอดคล้องกันกับวัตถุประสงค์ของสถานีตำรวจนครบาลท่าพระ ทำให้การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น เรียบร้อยและมั่นคง

- ความต้องการที่จะอยู่และรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการตำรวจที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจนครบาลท่าพระ โดยไม่ได้มีความประสงค์ขอแต่งตั้งและโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น

- ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถที่จะปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการตำรวจในการใช้ความพยายามตามความสามารถของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานของสถานีตำรวจนครบาลท่าพระ ประสบความสำเร็จ

สถานีตำรวจ หมายถึง สถานีตำรวจที่ตั้งขึ้นมาเพื่อดูแลความสงบเรียบร้อยของสังคม และบริการประชาชนในด้านงานตำรวจ ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งในที่นี้คือ สถานีตำรวจนครบาลท่าพระ

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจแบ่งเป็นระดับชั้นสัญญาบัตร และระดับชั้นประทวน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานีตำรวจนครบาลท่าพระ กองบังคับการตำรวจนครบาล 7

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลท่าพระ

2. เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งการเสริมสร้างให้ข้าราชการตำรวจเกิดการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมและเสริมสร้างให้ข้าราชการตำรวจมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

3. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติม และกำหนดแนวทางในพัฒนาองค์กร