

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อ
องค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม
ผู้ศึกษา ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวความคิดเกี่ยวกับบริบท

1. การปกครองส่วนท้องถิ่น
2. องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม
3. วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. องค์การ
2. พฤติกรรมองค์การ
3. วัฒนธรรมองค์การ
4. ความผูกพันต่อองค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

กรอบแนวคิดในการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับบริบท

1. การปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ การปกครองท้องถิ่น เป็นการปกครองโดยใช้หลักการกระจายอำนาจ คือ รัฐมอบอำนาจให้หน่วยงานส่วนท้องถิ่นรับไปบริหาร โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม และปกครองตนเอง ในปัจจุบันรูปแบบการปกครองท้องถิ่นของไทยทุกรูปแบบ ใช้การเลือกตั้งสมาชิก และผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากประชาชน โดยตรงทั้งสิ้น

1.1 ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ได้มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้มากมายซึ่งส่วนใหญ่แล้วคำนิยามเหล่านั้นต่างมีหลักการที่สำคัญคล้ายคลึงกัน จะต่างกันบ้างก็คือจำนวนและรายละเอียดปลีกย่อย ซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

เค็นเน็ล (Denail, 1987 : 101-103) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจ ไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีอำนาจการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้วรัฐบาลของท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาล มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในเขตอำนาจของตน

วิลเลียม (William, 1990 : 101-103) นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

อุทัย หิรัญโต (2547 : 2) นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่าง โดยดำเนินการเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์กร มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่ รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีต่าง ๆ ตามความเหมาะสมจะปราศจากการควบคุมของรัฐบาลได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

วิลเลียม (William. 1997 : 574) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้มีอำนาจปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal rights) และต้องมีองค์กรที่จำเป็นในการปกครอง (Necessary organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

1.2 หลักการปกครองท้องถิ่น

การปกครองในรูปลักษณะการกระจายอำนาจบางอย่าง ซึ่งรัฐได้มอบหมายให้ท้องถิ่นทำกันเองเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีโอกาสปกครองและบริหารงานท้องถิ่นด้วยตนเอง เพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชนในท้องถิ่นนั้นให้งานดำเนินไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตรงกับความต้องการของประชาชน โดยเหตุที่ว่าประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมจะทราบความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ ได้ดีกว่าบุคคลอื่น และย่อมมีความผูกพันต่อท้องถิ่นนั้น โดยมีงบประมาณของตนเอง และมีอิสระในการในการบริหารงานพอสมควร ดังนี้

1.2.1 อาจมีรูปแบบหน่วยการปกครองท้องถิ่นหลายรูปแบบตามความแตกต่างของความเจริญ ประชากร หรือขนาดพื้นที่

1.2.2 ต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม

1.2.3 หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องมีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเองโดยสิทธินี้แบ่งเป็น 2 ประการ คือ

1) สิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรปกครองท้องถิ่น

2) สิทธิในการกำหนดงบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่

1.2.4 มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและปกครองตนเอง คือ มีองค์กรฝ่ายบริหารและองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ

1.2.5 ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น

1.3 องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

ระบบการปกครองท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ คือ (อุทัย หิรัญโต. 2547 : 22)

1.3.1 สถานะตามกฎหมาย (Legal status) หมายความว่าหากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศไทยนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

1.3.2 พื้นที่และระดับ (Area and level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการเช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์เชื้อชาติ และความสำคัญในการปกครองของตนเองของประชาชน จึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่ต้องพิจารณาคือ เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากรเป็นต้น

1.3.3 การกระจายอำนาจหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

1.3.4 องค์การนิติบุคคลจัดตั้งโดยผลแห่งกฎหมาย แยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

1.3.5 การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

1.3.6 อิสระในการปกครองท้องถิ่น สามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานราชการ

1.3.7 งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทะนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

1.3.8 การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชน โดยความร่วมมือในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นเพราะมีฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตยไป รัฐต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแลอยู่

1.4. วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

เมื่อปี พ.ศ. 2537 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่ใช้ระเบียบการบริหารงานในตำแหน่งแทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม นับตั้งแต่ พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2538 ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบล มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.4.1 ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งทางด้านการเงิน ทรัพยากร ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

1.4.2 เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

1.4.3 เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษารอบอบประชาชน

1.5 ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตย เป็นรูปแบบของการปกครองที่มีส่วนช่วยในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางการบริหารประเทศ จากภารกิจของรัฐที่มีมากมายและความหลากหลายมากขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคม การเมือง และเทคโนโลยี จึงก่อให้เกิดความสำคัญดังนี้

1.5.1 การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิด

ความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเชื่อมั่นใสในระบบประชาธิปไตย

1.5.2 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล

1.5.3 การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตน

1.5.4 การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ

1.5.5 การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศในอนาคต

1.5.6 การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

1.6 หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่น

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระ หรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศ ก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษาการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณาดังนี้

1.6.1 เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การจัดทำถนน สะพาน สวนหย่อม สวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย เป็นต้น

1.6.2 เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่น งานดับเพลิง

1.6.3 เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริการทางสาธารณสุข จัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น

1.6.4 เป็นงานที่เกี่ยวกับพาณิชย์ท้องถิ่น เป็นงานที่หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงจำนำ การจัดตลาดและงานต่าง ๆ ที่มีรายได้โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

สรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการดำเนินงานของหน่วยงานราชการ ส่วนท้องถิ่นภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงานรัฐบาล แต่มีอิสระในการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ภายใต้ขอบเขตที่กฎหมายกำหนด ซึ่งลักษณะการดำเนินงานในปัจจุบันจะเป็นการดำเนินงานภายใต้การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบบางส่วนท้องถิ่น ทำให้การบริหารมีขอบเขตความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นเพื่อสนองต่อนโยบายของรัฐ ดังนั้น การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นองค์การหลักที่จะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในท้องถิ่น เพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์การให้เกิดการรับรู้และให้มีความผูกพันต่อองค์การเพื่อนำไปสู่การดำเนินงานที่ต่อเนื่องและเกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลให้การบริการประชาชนและภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

เมื่อปี พ.ศ. 2537 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่ใช้ระเบียบการบริหารงานในตำแหน่งแทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม นับตั้งแต่ พ.ร.บ.สภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2538 ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบลของอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

2.1 ประวัติความเป็นมา

เดิมขึ้นการปกครองกับอำเภอพยัคภูมิพิสัย แบ่งเขตการปกครองเป็นกิ่งอำเภอยางสีสุราช เมื่อปี พ.ศ. 2532 ยกฐานะเป็นอำเภอยางสีสุราชเมื่อ พ.ศ. 2538 แบ่งออกเป็น 7 ตำบล 91 หมู่บ้าน เนื้อที่/พื้นที่ 226 ตร.กม. สภาพภูมิอากาศโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 3 ฤดู คือ ร้อน ฝน หนาว

อำเภอยางสีสุราช เป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ทางทิศใต้
ของจังหวัด มหาสารคาม มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้

- 2.1.1 ทิศเหนือติดต่อกับอำเภอนาเชือก และอำเภอนาดูน
- 2.1.2 ทิศตะวันออกติดต่อกับอำเภอนาดูน และอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย
- 2.1.3 ทิศใต้ติดต่อกับอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย และอำเภอพุทไธสง จังหวัด

บุรีรัมย์

- 2.1.4 ทิศตะวันตกติดต่อกับอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์

2.2 การปกครองส่วนภูมิภาค

อำเภอยางสีสุราชแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 7 ตำบล 91 หมู่บ้าน

- 2.2.1 ตำบลยางสีสุราช (Yang Sisurat) จำนวน 13 หมู่บ้าน
- 2.2.1 ตำบลนาภู (Na Phu) จำนวน 17 หมู่บ้าน
- 2.2.3 ตำบลแวงดง (Waeng Dong) จำนวน 19 หมู่บ้าน
- 2.2.4 ตำบลบ้านกู่ (Ban Ku) จำนวน 9 หมู่บ้าน
- 2.2.5 ตำบลดงเมือง (Dong Mueang) จำนวน 9 หมู่บ้าน
- 2.2.6 ตำบลขามเรียง (Kham Rian) จำนวน 12 หมู่บ้าน
- 2.2.7 ตำบลหนองบัวสันต (Nong Bua Santu) จำนวน 12 หมู่บ้าน

2.3 การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอยางสีสุราชประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 7 แห่ง

ได้แก่

- 2.3.1 องค์การบริหารส่วนตำบลยางสีสุราช
- 2.3.1 องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู
- 2.3.2 องค์การบริหารส่วนตำบลแวงดง
- 2.3.3 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกู่
- 2.3.4 องค์การบริหารส่วนตำบลดงเมือง
- 2.3.5 องค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง
- 2.3.6 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวสันต

2.4 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่รวมทั้งในการพัฒนาตำบลทั้งใน
ด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล มี
หน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่
ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ
รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- 4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

- 8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ

วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

- 9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรร

งบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

สรุปได้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีความเป็นอิสระใน

การกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และ
มีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ มีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา
ท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการ
อบรมและฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมี
ส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐแต่ต้องไม่ขัดต่อกฎหมายบัญญัติ และการทำงานของ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่อมมีการประสานการทำงานระหว่างหน่วยงานและตัวบุคคล
ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่จะศึกษาถึงวัฒนธรรมของการองค์การในด้านต่าง ๆ ที่จะส่งผล
ต่อความผูกพันของพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าวัฒนธรรมในการทำงาน และวัฒนธรรมการอยู่

ร่วมกันมีผลอย่างไรต่อการทำงาน เพื่อจะได้นำไปปรับปรุงการทำงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม

3. วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ จะมีขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรม ประเพณีเพื่อเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง องค์กรที่เช่นเดียวกัน จะมีวัฒนธรรมองค์การที่ แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กรได้ วัฒนธรรมองค์การจะสร้างประ โยชน์หรือคุณค่าให้แก่ องค์กรนั้น ๆ เช่น วัฒนธรรมในการมุ่งสร้างคุณภาพ วัฒนธรรมในการสร้างนวัตกรรม เป็น ต้น แต่ขณะเดียวกันวัฒนธรรมองค์การบางอย่างก็ทำให้เกิดจุดอ่อนแก่องค์กรนั้น ๆ ได้ เช่น วัฒนธรรมแบบอนุรักษนิยม วัฒนธรรมการทำงานแบบมุ่งให้บุคลากรมีการแข่งขันกันมาก จนเกินไป จนองค์กรเกิดความระส่ำระสาย เป็นต้น

3.1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลขององค์การ

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลขององค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมนั้น ก่อให้เกิด

3.1.1 การผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์การ

3.1.2 การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ

3.1.3 การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ (Consistency) ซึ่งจะก่อให้เกิด การทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้

3.1.4 มีภารกิจ (และวิสัยทัศน์) ขององค์การที่เหมาะสม ทำให้องค์การมี กรอบและทิศทางที่ชัดเจน

ปัจจัยทั้ง 4 ส่วนนี้ จะทำให้องค์การสามารถบรรลุสู่ประสิทธิผลตามที่ต้องการได้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การจึงมีความสำคัญที่จะสนับสนุนให้องค์การบรรลุสู่วิสัยทัศน์ และ ภารกิจที่กำหนดอย่างเหมาะสมได้

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การ โดยการประเมินสภาพของ วัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ และประเมินความเหมาะสมหรือคุณค่าที่มีต่อองค์การ เพื่อจะได้ สร้างวัฒนธรรมองค์การให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

เช่น ที่สายการบินเซาท์เวสต์แอร์ไลน์ ผู้บริหารระดับสูงคือ เอิร์บ เคลลีเฮอร์ ประธานบริหาร เซาท์เวสต์แอร์ไลน์ ได้สร้างวัฒนธรรมองค์การที่ให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ความสนุก จนคนในเซาท์เวสต์ทำทนายว่า แม้บริษัทอื่นจะลอกเลียนสูตรการทำธุรกิจของ เซาท์เวสต์ได้ แต่อาจไม่ประสบความสำเร็จเท่ากับเซาท์เวสต์ เพราะวัฒนธรรมองค์การนั้น แตกต่างกันไปไม่อาจลอกเลียนแบบวัฒนธรรมการทำงานของเซาท์เวสต์ได้

วัฒนธรรมในองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของคนในองค์การ นั้น ๆ ซึ่งเกิดจากความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ อย่างไรก็ตาม องค์การบาง แห่งได้พยายามระบุนานิชัยที่จำเป็นบางประการขึ้น เพื่อให้กลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมให้แก่พนักงาน ดังตัวอย่างที่ระบุในเอกสารคู่มือหลักการ ทำงาน (Operating principles) ของบริษัท โลดัส เคลเวลอปเม้นท์ (Lotus development) ต่อไปนี้

หลักการดำเนินงาน (Operating principles)

หลักการดำเนินงานนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้แนวปฏิบัติต่อกันของพนักงานบริษัท เพื่อ การทำงานที่ดีและรักษาจิตวิญญาณของการประกอบธุรกิจของบริษัท ตลอดจนเพื่อส่งเสริม ความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เกี่ยวข้องทุกคน ดังนี้

- ยึดมั่นในความเป็นเลิศ
- ยืนหยัดในหลักจริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต
- ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเป็นธรรม โดย ยอมรับความหลากหลายทางค่านิยม
- สื่อสารต่อกันอย่างเปิดเผย โปร่งใส และจริงใจ
- มีความรับผิดชอบ ด้วยการปฏิบัติเป็นแบบอย่าง
- ให้การเคารพ การไว้วางใจเชื่อใจ และการให้กำลังใจแก่ผู้อื่น
- ส่งเสริมและกระตุ้นการกล้าตัดสินใจ ตลอดจนการริเริ่มใหม่ ๆ
- ต้องกำหนดวัตถุประสงค์ก่อนที่จะลงมือทำงาน
- ต้องทำงานเป็นทีม และทำงานด้วยความสนุก

3.2 ตัวอย่างวัฒนธรรมองค์การของบริษัทต่าง ๆ

3.2.1 กลุ่มบริษัทในเครือซิเมนต์ไทย เป็นวัฒนธรรมองค์การที่อยู่ในรูป ของอุดมการณ์ (Ideology) มีอยู่ 4 ข้อ คือ

- 1) ตั้งมั่นในความเป็นธรรม
- 2) มุ่งมั่นในความเป็นเลิศ
- 3) เชื่อถือในคุณค่าของคน
- 4) ถ้อยมั่นในความรับผิดชอบต่อคน

3.2.2 บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่อยู่ในรูปของ
อุดมการณ์ มีอยู่ 5 ข้อ คือ

- 1) ความรู้สึกเป็นเจ้าของธุรกิจ
- 2) มุ่งเน้นผลประโยชน์ทางธุรกิจ
- 3) มุ่งเน้นลูกค้า
- 4) ต้องการให้ ปตท.เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม
- 5) มีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน

3.2.3 บริษัท ไทยอคริติกไฟเบอร์ จำกัด เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่อยู่ในรูป
ของค่านิยม (Values) คือพนักงาน “เป็นหนึ่งเดียว ซื่อสัตย์ ยุติธรรมและมีความซื่อตรงอันเป็น
กลุยุทธ์พื้นฐานที่เรายึดมั่นในการพัฒนาบุคลากรของเรา” ลูกค้ำ “ลูกค้ำคือจุดมุ่งเน้นที่เราทำ
ทุกอย่าง” รัฐบาล “เราพยายามที่จะเป็นบรรษัทภิบาลเสมอ” สิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความ
ปลอดภัย “เราให้คำมั่นสัญญาว่าจะปกป้องสภาพแวดล้อมและจะพัฒนาที่ชุมชนที่เรา
ดำเนินการอยู่”

3.2.4 บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์หรือ CP Group เป็นวัฒนธรรมองค์กร
ที่อยู่ในรูปของปรัชญา (Philosophy) มีปรัชญาในการดำเนินธุรกิจที่ว่า “ให้นี้ถึงคนอื่น
ก่อน”

3.3 แนวทางการเกิดวัฒนธรรม

โดยทั่วไปพบว่า วัฒนธรรมจะเกิดจากผู้ก่อตั้งและสมาชิกเริ่มแรกของ
องค์กร จะกำหนดมาตรฐานของพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างขึ้นมา เช่น ผู้พันแซนเดอร์ ผู้
ก่อตั้งเคเอฟซี (KFC) ได้กำหนดมาตรฐานของวัตถุดิบและกระบวนการปฏิบัติงานของร้าน
เคเอฟซี (KFC) หรือที่ไมโครซอฟท์ (Microsoft) นายบิลล์ เกตต์ ผู้ร่วมก่อตั้ง ก็ได้สร้าง
แบบอย่างในการทำงานอย่างหนัก (Exceptional long hours) ให้แก่พนักงานทั้งหลายได้ถือ
เป็นแบบอย่าง หรือ นายเรย์ ครอก ผู้ก่อตั้ง McDonald ก็ได้สร้างค่านิยมในเรื่องสินค้าที่ต้องมี
คุณค่า มีราคาที่เหมาะสม มีความสะอาด และมีบริการที่ดี จนอาจกล่าวได้ว่า

3.3.1 สิ่งที่คุณ้องค์การให้ความสนใจ ติดตาม และควบคุม เน้นย้ำอย่างสม่ำเสมอจะเป็นแบบอย่างให้แก่พนักงานทั้งหลาย เช่น การใส่ใจในการควบคุมคุณภาพของสินค้าและบริการ การสอบถามในกิจกรรมที่จะเกี่ยวเนื่อง หรือมีผลกระทบต่อคุณภาพและบริการ เป็นต้น

3.3.2 ปฏิกริยาหรือการตอบสนองต่อเหตุการณ์สำคัญ หรือวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร จะกลายเป็นค่านิยมหรือความเชื่อของคนในองค์กรได้ เช่น เมื่อกิจการเกิดปัญหาวิกฤตการณ์ทางการเงินอย่างมาก แต่ผู้บริหารก็ได้เลิกจ้างหรือปลดพนักงาน แต่จะใช้วิธีการอื่น ๆ ในการลดปัญหาที่เกิดขึ้น จึงทำให้พนักงานเกิดการรับรู้ว่าคุณบริหารเห็นความสำคัญของพนักงานและมีการทำงานร่วมกันแบบคนในครอบครัว

3.3.3 สิ่งที่คุณบริหารกระทำตนเป็นแบบอย่าง สั่งสอน และชี้แนะ เช่น การที่บิลเกตต์ทุ่มเทการทำงานอย่างหนักก็จะเป็นแบบอย่างให้พนักงานเชื่อถือ

3.4 การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้และเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องความหมายจากบุคคลไปสู่บุคคล จากองค์กรไปสู่องค์กร ซึ่งลักษณะของการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรแบ่งเป็นดังนี้

3.4.1 จากเรื่องเล่า หรือประวัติศาสตร์ขององค์กร (Stories หรือ Histories) โดยทั่วไปเรื่องเล่ามักจะเป็นประวัติการทำงานของพนักงานดีเด่น หรือประวัติและรูปแบบการทำงานของผู้บริหารดีเด่น เช่น ที่บริษัท 3 M ผู้บริหารระดับสูงก็จะมีเรื่องเล่าต่อกันมาถึงโครงการพัฒนาสินค้า ซึ่งโครงการนั้นผู้บริหารระดับสูงได้สั่งให้ระงับไปแล้ว แต่วีรบุรุษของเรื่องยังคงดำเนินการพัฒนาต่อไปอย่างลับ ๆ และในที่สุดโครงการนั้นก็ประสบความสำเร็จอย่างมาก เรื่องนี้ต้องการสื่อให้พนักงานมีความกล้าที่จะเสี่ยง และต่อสู้ไปจนประสบความสำเร็จ

3.4.2 จากพิธีการ (Rituals) และพิธีกรรม (Ceremonies) คือ สิ่งที่คุณ้องค์การปฏิบัติเป็นกิจวัตร เป็นแบบแผน เช่น พิธีการต้อนรับลูกค้าและผู้มาเยี่ยมชม โครงการ หรือทำบุญประจำปี เช่น ที่ร้านแมคโดนัลด์ (McDonald) จะมีการจัดประกวดครัวโอลิมปิก 3 ภูมิภาค ที่ประกอบไปด้วย 26 ประเทศ เพื่อคัดเลือกพนักงานที่ให้บริการยอดเยี่ยม 5 คน ให้ได้รับเลือกให้ไปทำงานในร้านแมคโดนัลด์ในกีฬาโอลิมปิกที่จะมาถึง

3.4.3 สัญลักษณ์ต่าง ๆ (Material symbols) เช่น โลโก้ของบริษัท เพื่อให้พนักงานเข้าใจความสำคัญ และรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร ดังเช่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จะมีรูปปั้นของ ดร. ปรีดี พนมยงค์ (ท่านผู้ประศาสน์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์) และรูปปั้นของ ดร. ป๋วย อึ๊งภากรณ์ เป็นสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ทำให้ชาวธรรมศาสตร์ระลึกถึงท่านทั้งสอง และตระหนักในค่านิยมของชาวธรรมศาสตร์ที่ว่า ธรรมศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยของประชาชน ธรรมศาสตร์สอนให้รักประชาชนและรับใช้สังคม เป็นต้น

3.4.4 ภาษาที่ใช้ (Language) ซึ่งในองค์กรอาจจะมีการสร้างคำศัพท์และภาษาเฉพาะที่จะใช้ภายในองค์กรนั้น เช่น ภาษาที่ใช้ในการพูดจากัน ทักทายกัน ซึ่งจะเป็นที่รับรู้และเข้าใจร่วมกัน เพื่อสั่งสอนและถ่ายทอดค่านิยมบางอย่างขององค์กร เช่น ที่คิสนีย์ จะมีภาษาเฉพาะของตนเอง อย่าง On stage หมายถึง การปฏิบัติงาน หรือ Guest หมายถึง ลูกค้าทุกท่าน เป็นต้น

3.5 ช่องทางการติดต่อสื่อสารเพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมขององค์กรเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยแบบอย่างและวิธีปฏิบัติที่เป็นทางการเพื่อทำให้เกิดการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร แบ่งช่องทางการติดต่อสื่อสาร ดังนี้

3.5.1 การสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward communication) การสื่อสารจากผู้บริหารระดับสูงสู่พนักงานระดับล่างลงมา โดยการออกวารสารภายในสำหรับพนักงาน และการประกาศนโยบายหรือสิ่งที่ต้องการความร่วมมือที่บอร์ดประกาศข่าว

3.5.2 การสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward communication) การสื่อสารจากพนักงานระดับล่างสู่ผู้บริหารระดับสูง โดยการเขียนรายงานการปฏิบัติงานต่าง ๆ การประชุม การตั้งกล้องแสดงความคิดเห็น การขอพบผู้บริหารระดับสูงเมื่อมีเรื่องจะปรึกษา รวมทั้งการพบปะพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการนอกเหนือเวลางาน

3.5.3 การสื่อสารในแนวนอน (Lateral communication / Horizontal Communication) การสื่อสารของพนักงานระดับเดียวกัน โดยการพบปะพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการ และการประชุมงานกันเองหรือกับผู้บริหารหรือการบังคับบัญชา

3.5.4 การสื่อสารในแนวทแยง (Diagonal communication) การสื่อสารข้ามระดับ โดยการประชุมเพื่อแจ้งข่าวสาร ข้อมูลให้ทราบจากพนักงานระดับหัวหน้าแผนก บุคคลถึงพนักงานระดับปฏิบัติการในกระบวนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

3.5.5 การรณรงค์โดยจัดกิจกรรมเสริมต่าง ๆ เช่น การจัดการประกวด

คำขวัญ และ โลโก้ของหน่วยงาน

3.6 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ จะเห็นได้ว่ามีขอบเขตที่กว้าง และมีลักษณะคล้าย ๆ ภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) คือมีส่วนที่อยู่ข้างบนน้ำส่วนหนึ่ง และอยู่ใต้น้ำอีกส่วนหนึ่ง จึงอาจแบ่งวัฒนธรรมออกได้เป็น 2 ส่วน คือ

3.6.1 ส่วนที่มองเห็นได้ (Visible) จะเป็นสิ่งที่สมาชิกองค์การสร้างหรือประดิษฐ์ขึ้นมา เช่น สิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ (Artifacts) เช่น รูปปั้นของผู้ก่อตั้งกิจการ และถาวรวัตถุต่าง ๆ เช่น โคมของธรรมศาสตร์ หรือการตกแต่งอาคารสถานที่ ป้าย สัญลักษณ์ คำขวัญ (Slogan) และพิธีกรรมต่างๆ และการแต่งกาย เป็นต้น

3.6.2 ส่วนที่อยู่ลึกลงไป จะมองไม่เห็น (Invisible) แต่เป็นสิ่งที่สมาชิกรับรู้และเข้าใจร่วมกัน เช่น ค่านิยมขององค์การที่สมาชิกรับรู้ เช่น ค่านิยมของ McDonald ที่เน้น คุณภาพ บริการความสะอาด และคุณค่าของสินค้าและบริการ หรือความมุ่งมั่น คุณค่า และความเชื่อของบริษัทหรือองค์การ ปัจจุบันองค์การที่ทันสมัยนิยมแสดงค่านิยมขององค์การไว้ได้วิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ทำให้สามารถรับรู้ รับทราบค่านิยมขององค์การได้ชัดเจนขึ้น

3.7 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

อาจแบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์การได้หลายมิติ เช่น มิติที่ 1 แบ่งเป็น

1.1 วัฒนธรรมเด่น (Dominant culture) จะเป็นลักษณะของคนในองค์การ โดยรวมซึ่งจะเห็นได้จากค่านิยมหลักขององค์การนั้น วัฒนธรรมประเภทนี้จะเป็นวัฒนธรรมของคนส่วนใหญ่ที่รับรู้และยอมรับ ตลอดจนเข้าใจร่วมกัน เช่น วัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คือ ส่งเสริมประชาธิปไตยและความเสมอภาค ตลอดจนมุ่งรับใช้สังคม

1.2 วัฒนธรรมย่อย (Subculture) จะเป็นวัฒนธรรมของกลุ่มงาน แผนกงาน หรือพื้นที่งาน ซึ่งในองค์การหนึ่ง ๆ ที่มีหลายกลุ่มงานหรือแผนกงานก็จะมีความเป็นวัฒนธรรมย่อย ๆ หลายแบบได้ เช่น ที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์แต่ละคณะก็อาจมีวัฒนธรรม

ย่อยของตนเอง เช่น วัฒนธรรมของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ที่เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการมุ่งตอบสนองความต้องการของลูกค้า ซึ่งจะแตกต่างจากวัฒนธรรมของคณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชนที่เน้นความเป็นอิสระของวิชาชีพของสื่อต่าง ๆ เป็นต้น การมีวัฒนธรรมย่อยจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือไม่ขึ้นอยู่กับถ้าวัฒนธรรมย่อยนั้น ๆ เห็นพ้องต้องกันกับความเชื่อที่เป็นสมมติฐานพื้นฐานและค่านิยมหลักขององค์กร แต่ไม่เห็นพ้องกับพฤติกรรมหรือวิธีการที่จะไปสู่ความเชื่อมั่น องค์กรจะได้ประโยชน์จากความคิดสร้างสรรค์และความแตกต่างในความคิดดังกล่าวได้

มิติที่ 2 แบ่งเป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง หรืออ่อนแอ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับระดับของการเห็นพ้องต้องกัน (Consensus หรือ Agreement) การยึดเหนี่ยวกัน (Cohesiveness) และการผูกพัน (Commitment) ของสมาชิกต่อวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ

2.1 วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง (Strong culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่มีน้ำหนักมาก คนเห็นพ้องต้องกันและยอมรับมากจึงเปลี่ยนแปลงยาก วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมได้มาก และทำให้สมาชิกขององค์กรมีแรงยึดเหนี่ยวกันสูง มีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กรมาก ในองค์กรทางการทหารหรือในองค์กรของชาวเกาหลีและญี่ปุ่น จะมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีน้ำหนักและมีความเข้มแข็งมากกว่าองค์กรแบบตะวันตก อันเป็นผลมาจากการได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมประจำชาตินั้นเอง องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะมีส่วนประกอบของวัฒนธรรมที่สำคัญคือ

2.1.1) มีค่านิยม ซึ่งสะท้อนวิสัยทัศน์ และความเชื่อขององค์กรที่ชัดเจนดังเช่นที่ 3 เอ็มที่มีความเชื่อในการมุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรม

2.1.2) มีวีรบุรุษ ซึ่งจะปรากฏอยู่ในเรื่องเล่าขององค์กร เช่น บิลเกตต์ (Billgate) จะมีวีรบุรุษที่สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการมุ่งคิดไปข้างหน้าให้เกิดขึ้นแก่ไมโครซอฟท์

2.1.3) มีพิธีกรรมและพิธีการ เพื่อเป็นการเน้นย้ำค่านิยมขององค์กร เช่น พิธีมอบรางวัลดีเด่นให้แก่พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ แก่องค์กร

2.1.4) มีเครือข่ายของวัฒนธรรม ซึ่งจะเป็นวิธีการต่าง ๆ ในการสื่อสารวัฒนธรรมให้ถูกปลูกฝังและเน้นย้ำวัฒนธรรมองค์กรแก่สมาชิกในองค์กรนั้น ๆ เช่น การมีสมุดพกหรือบัตรวัฒนธรรมองค์กรติดตัวพนักงาน

โดยทั่วไปพบว่า วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะทำให้สมาชิกยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร สร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิก แต่ขณะเดียวกันก็พบว่า องค์กรมักจะมีค่านิยมและมุ่งเน้นภายในองค์กรเป็นสำคัญ ตลอดจนมีความเป็นระบบราชการเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าองค์กรนั้น ๆ มีผลประกอบการทางการเงินที่ประสบความสำเร็จ และถ้าองค์กรต้องการเปลี่ยนแปลงก็มักจะเปลี่ยนได้ยาก ตัวอย่างขององค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ได้แก่ วอลมาร์ต สายการบินเวสต์ บริษัทเครื่องสำอาง แมรี่เคย์ สเวนสันคิสนีย์ และฮิวเลตต์แพคการ์ด เป็นต้น

2.2 วัฒนธรรมที่อ่อนแอ (Weak culture) จะเป็นวัฒนธรรมที่คนอาจจะไม่เห็นพ้องต้องกันมาก และเปลี่ยนแปลงได้ง่าย และไม่ค่อยมีน้ำหนักต่อสมาชิกเท่าไรนัก ซึ่งปรากฏในองค์กรที่เพิ่งก่อตั้งหรือองค์กรที่มีอายุไม่ยาวนานนัก วัฒนธรรมองค์กรจึงอาจยังไม่มีน้ำหนักต่อสมาชิกมากเท่าใดนัก หรืออาจจะเกิดขึ้นในองค์กรที่ผู้นำไม่ได้ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์กรมากนัก หรือเนื่องจากองค์กรเปิดรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมมาก

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน จะก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ เสถียรภาพ และสามารถคาดหมายผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้ และเหมาะกับองค์กรที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง องค์กรประเภทหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจมักมีวัฒนธรรมในแบบนี้มากเพราะอยู่ภายใต้กรอบของระบบราชการ แต่แนวโน้มในอนาคตของวัฒนธรรมแบบนี้ น่าจะลดลง เพราะหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจทั้งหลายต่างพยายามมุ่งออกจากระบบราชการ พยายามบริหารงานแบบธุรกิจเอกชน โดยพยายามลดขั้นตอนกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็นลง เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้วิจารณญาณที่เหมาะสมให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ ขณะนี้รัฐบาลได้กำหนดนโยบายในการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งจะต้องมีการปฏิรูปหลายประการ ทั้งการปฏิรูปโครงสร้าง ระบบการทำงาน ระบบงบประมาณ รวมทั้งวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการทั้งหลายด้วย โดยเน้นให้มีประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้ใช้บริการให้มากขึ้น ดังนั้นในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาจึงได้แนวคิดที่จะศึกษาถึงวัฒนธรรมแต่ละแบบขององค์กร ซึ่งเป็นราชการส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอยางสีสุราช เพื่อให้ทราบว่าสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ได้หรือไม่ การยึดวัฒนธรรมแบบใดหรือผสมผสานมากน้อยเพียงใด เพื่อจะทำให้ทราบว่าวัฒนธรรมองค์กรขึ้นอยู่กับจุดเน้นด้านกลยุทธ์ขององค์กร และความจำเป็นของเงื่อนไขแวดล้อมภายนอกเป็นสำคัญ จึงเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้นำที่ต้องมีให้

องค์การหยุดชะงักอยู่กับวัฒนธรรมเดิม ซึ่งอาจเหมาะสมกับอดีต แต่ไม่อาจทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้อีกต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. องค์การ

องค์การบริหารส่วนตำบลนับเป็นองค์การหนึ่งที่มีบุคคลหลายคน หลายวิชาชีพมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายสำคัญในการจัดบริการด้านสาธารณะและโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะผู้นำองค์การ จะต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์การให้มีการดำเนินงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ดังนั้น ในการบริหารงานจึงควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและองค์ประกอบขององค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิผลต่อไป

1.1 ความหมายขององค์การ

คำว่า องค์การ (Organization) มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้
 ครอบบิน และคัลเตอร์ (Robbins and Coulter, 1989 : 4) ให้ความหมายขององค์การว่า หมายถึง การจัดบุคคลเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง

มัวร์เฮด และกริฟฟิน (Moorhead and Griffin, 1990 : 380) กล่าวว่า
 องค์การ หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่มาทำงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

กิบสัน อีวานเซวิช และโดเนลลี่ (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 2000 : 5) ให้ความหมายขององค์การว่า เป็นหน่วยที่มีการประสานงานกัน โดยประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

สมยศ นาวิการ (2548 : 30) กล่าวว่า องค์การเป็นกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันภายใต้โครงสร้างที่กำหนด เพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สรุปได้ว่า องค์การ หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มารวมตัวกันทำงานภายใต้โครงสร้างและการประสานงานที่กำหนด เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล นับเป็นองค์การประเภทหนึ่ง ที่มีกลุ่มบุคคลมาทำงานร่วมกัน

ซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีการเป็นผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร มีการกำหนดโครงสร้างและกระบวนการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมขององค์กร เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

1.2 องค์ประกอบขององค์กร

องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือองค์กรธุรกิจต่างมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ จะต้องมียุคมุ่งหมายขององค์กร มีโครงสร้าง มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป และอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กร ดังต่อไปนี้

1.2.1 จุดมุ่งหมายขององค์กร (Organization goal) เป้าประสงค์ของการบริหารที่องค์กรต้องการทำให้สำเร็จ เช่น องค์กรธุรกิจ มีจุดมุ่งหมายต้องการตอบสนองของความพึงพอใจของลูกค้า ในขณะที่เดียวกันก็ต้องการแสวงหากำไร และให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับพนักงาน หรือ โรงพยาบาลมีจุดมุ่งหมายที่จะให้บริการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ ในขณะเดียวกันก็ต้องการให้องค์กรมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อสังคมและต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ถือหุ้นของโรงพยาบาล ผู้บริจาคเงินให้กับโรงพยาบาล เป็นต้น จุดมุ่งหมายขององค์กรจะเป็นตัวจูงใจให้บุคคลมาทำงานร่วมกัน ถึงแม้ว่าจุดมุ่งหมายของแต่ละบุคคลที่ทำงานจะมีความสำคัญ แต่จุดมุ่งหมายขององค์กร โดยรวมมีความสำคัญมากกว่า เพราะจะเป็นจุดเน้นให้สมาชิกทุกคนในองค์กรให้ความสนใจและดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ นอกจากนี้ จุดมุ่งหมายยังช่วยให้บุคคลมองไปในอนาคต และมีการวางกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่จะช่วยให้เกิดการดำเนินงานตามที่มุ่งหวัง ดังนั้น จุดมุ่งหมายขององค์กรจึงอาจส่งผลให้จำเป็นต้องมีการพัฒนา โครงสร้างและกระบวนการทำงานขององค์กรให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ด้วย

1.2.2 โครงสร้างขององค์กร (Organization structure) เป็นระบบของงาน การรายงาน และความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ต่างๆ ในการดำเนินงานขององค์กรนั้น ๆ โดยการออกแบบโครงสร้างขององค์กร นอกจากจะเป็นการออกแบบอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ แล้ว ยังเกี่ยวข้องกับการจัดกลุ่มกิจกรรมในการทำงานเป็นแผนกหรือฝ่ายต่างๆ การประสานงาน การสื่อสาร และกลไกควบคุมการทำงานภายในองค์กรอีกด้วย ซึ่งการมองโครงสร้างขององค์กร อาจพิจารณาจากรูปแบบและการดำเนินกิจกรรมขององค์กร หรืออาจพิจารณาจากความสัมพันธ์ของส่วน

ต่างๆ ภายในองค์การ ซึ่งได้แก่ แผนผังองค์การนั่นเอง (Organization chart) โดยทั่วไป

โครงสร้างขององค์การประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญ คือ

1) โครงสร้างนั้นต้องมีการระบุงานหรือกระบวนการทำงานที่ให้ บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

2) โครงสร้างจะต้องรวมและเชื่อมโยงงานส่วนต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดผลผลิตในระดับที่พึงประสงค์ การทำงานของฝ่ายต่างๆ ในองค์การต้องเกี่ยวข้อง กันมากเท่าใด การประสานงานระหว่างฝ่ายจะยิ่งมีความจำเป็นมากขึ้นเท่านั้น

อย่างไรก็ตาม โครงสร้างองค์การที่ออกแบบไว้ตั้งแต่เริ่มแรกสามารถมีการ ปรับเปลี่ยนได้เมื่อมีความจำเป็น สภาพการณ์ที่ควรมีการปรับปรุง โครงสร้างองค์การ คือ

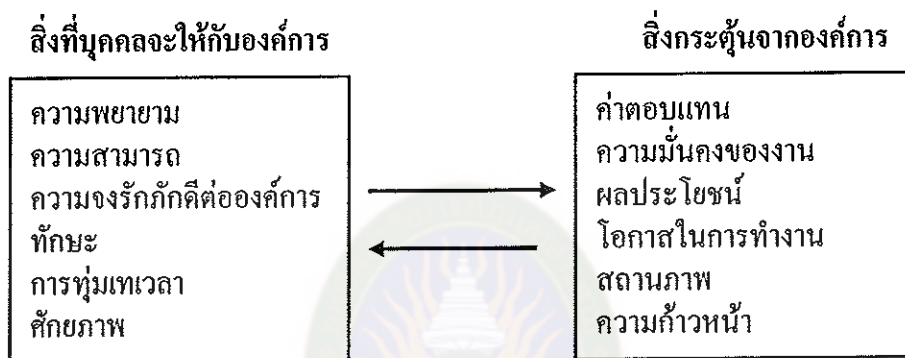
1.1) เมื่อองค์การเผชิญกับปัญหาที่สำคัญ เช่น ผลจากการตรวจ รับรองคุณภาพของโรงพยาบาลจากผู้เชี่ยวชาญภายนอกพบว่า การทำงานยังไม่ได้คุณภาพใน แผนกต่าง ๆ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการทบทวนและปรับปรุง โครงสร้างองค์การ โดยเฉพาะที่ เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง กลุ่มงาน แผนก หรือทั้งองค์การ

1.2) เมื่อสภาวะแวดล้อมภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงและส่งผลต่อ นโยบายขององค์การ เช่น รัฐบาลใช้นโยบายประกันสุขภาพถ้วนหน้า ที่มีการปรับระบบ การจัดสรรงบประมาณให้กับโรงพยาบาลเป็นรายหัวประชากรที่ขึ้นทะเบียนกับ โรงพยาบาล ทำให้โรงพยาบาลต้องปรับ โครงสร้างองค์การใหม่ เช่น เพิ่มหน่วยบริการปฐมภูมิ และหน่วย ตัดตามนี้ เป็นต้น

1.3) เมื่อองค์การมีโปรแกรมหรือการบริการใหม่ที่ได้ถูก กำหนดให้เป็นพันธกิจขององค์การ เช่น โรงพยาบาลกำหนดพันธกิจการจัดบริการการแพทย์ แผนไทยให้เป็นทางเลือกแก่ผู้มารับบริการเพิ่มเติมจากการจัดบริการสุขภาพแบบแผน ปัจจุบัน จำเป็นที่โรงพยาบาลจะต้องปรับ โครงสร้างองค์การให้มีหน่วยบริการการแพทย์แผน ไทย และมีการจัดสรรทรัพยากรให้แก่หน่วยบริการใหม่ ในขณะที่หน่วยบริการเก่าที่ไม่ได้ ความนิยมและต้องยุบเลิกไป ก็เป็นสาเหตุหนึ่งให้ต้องปรับ โครงสร้างองค์การเช่นกัน

1.4) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร เนื่องจากเมื่อมีการเปลี่ยน ผู้นำหรือผู้บริหารขององค์การใหม่จะทำให้เป็น โอกาสที่จะทำการทบทวน หรือเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์การใหม่ เพราะผู้บริหารคนใหม่มักมีมุมมองที่แตกต่างจากคนคนเดิม และอาจ ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่ส่งผลให้ต้องปรับ โครงสร้างองค์การ

1.2.3 บุคคล ในแต่ละองค์การย่อมประกอบด้วยบุคคลหลาย ๆ คน มาทำงานร่วมกัน ซึ่งบุคคลและองค์การต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ บุคคลจะถูกองค์การคาดหวังเกี่ยวกับความพยายาม ความสามารถ ความจงรักภักดีต่อองค์การ ทักษะ การทุ่มเทเวลาและศักยภาพ ในขณะที่เดียวกันองค์การก็ถูกคาดหวังจากบุคคลว่า จะได้รับการสนับสนุนจากองค์การในเรื่องค่าตอบแทน ความมั่นคงของงาน ผลประโยชน์ โอกาสในการทำงาน สถานภาพ และความก้าวหน้า ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์การ

ที่มา : สมยศ นาวิการ. 2548 : 35-40

สรุปได้ว่า ถ้าทั้งบุคคลและองค์การต่างได้รับในสิ่งที่ตนเองคาดหวังอย่างเหมาะสมและยุติธรรม จะทำให้เกิดความพึงพอใจและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังนั้นผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว โดยถ้าเมื่อใดที่ผู้บริหารคาดหวังคุณค่าและการทุ่มเทในงานจากบุคลากร ผู้บริหารจะต้องให้สิ่งกระตุ้นอย่างเหมาะสมแก่บุคลากรในทางกลับกันด้วย

1.3 สภาพแวดล้อมขององค์การ

สภาพแวดล้อมขององค์การ หมายถึง แรงผลักดันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทั่วไป สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์การ และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (จิรศักดิ์ จิระนันท์ และคณะ. 2545 : 72-86)

1.3.1 สภาพแวดล้อมทั่วไป (General environment) ได้แก่ แรงผลักดันที่อยู่ภายนอกองค์การที่มีอิทธิพลแบบทั่วไปไม่เฉพาะเจาะจงต่อองค์การ ได้แก่ อิทธิพลจากการเมืองและกฎหมาย เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมระหว่าง

ประเทศ ตัวอย่างสภาพแวดล้อมทั่วไปที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ การเปิดเสรีทางการค้า ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การคุ้มครองผู้บริโภคที่มีเพิ่มมากขึ้น วัฒนธรรมแบบสังคมเมืองที่ทำให้ปัญหาสุขภาพของประชาชนเปลี่ยนแปลง สถานการณ์ของประเทศเพื่อนบ้านที่ทำให้มีผู้อพยพและลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมายซึ่งมักเป็นแหล่งแพร่โรคติดต่อ เป็นต้น

1.3.2 สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์การ (Task environment) เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่มีผลกระทบ โดยตรงต่อองค์การและการดำเนินงานขององค์การในการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ คู่แข่งขัน ผู้ขายวัตถุดิบ วัสดุ อุปกรณ์ในการดำเนินงาน ตลาดแรงงาน นโยบายและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐที่เข้ามาควบคุมกำกับ ตัวอย่างสภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น นโยบายการให้เบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ที่มีผลกระทบต่อการจัดการงบประมาณและทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนเกิดการแข่งขันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้น ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบริการขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

1.3.3 สภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Internal environment) เป็นแรงผลักดันภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อการจัดการและดำเนินงานขององค์การ ได้แก่ ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลทุกคน คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบายการบริหารงาน และความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม และความจงรักภักดีต่อองค์การของบุคลากรระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่จะส่งผลให้องค์การดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลนับเป็นองค์การประเภทหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยจุดมุ่งหมาย โครงสร้าง บุคคล และสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องทำความเข้าใจกับองค์ประกอบเหล่านี้และสามารถบริหารองค์การให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่ต้องการ โดยเฉพาะในประเด็นสภาพแวดล้อมภายในองค์การนั้น จะเห็นได้ว่ามีความเกี่ยวข้องกับหลาย ๆ ฝ่าย และในแต่ละฝ่ายผู้บริหารควรให้ความสำคัญเท่า ๆ กัน โดยกำหนดนโยบายการบริหารงานอย่างครอบคลุม ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาจะได้นำแนวคิดในเรื่องสภาพแวดล้อมขององค์การที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์การและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ ประชาชน หน่วยงานราชการส่วนอื่น ๆ นโยบายและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เข้ามาควบคุมในฐานะหน่วยงานกำกับ ที่กล่าวมานั้นจะได้นำไปใช้ในการทำแบบสอบถามในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรการบริหารส่วนตำบลนาฏอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

2. พฤติกรรมองค์กร

ผู้บริหารในยุคแรก ๆ มองบุคคลว่าเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับเครื่องจักรเครื่องกล ต่อมาได้มีความพยายามที่จะเพิ่มประสิทธิภาพให้คนทำงาน ได้มากขึ้นเร็วขึ้น โดยการจูงใจด้วยเงินและวัตถุเป็นหลัก ที่เรียกว่า “การบริหารเชิงวิทยาศาสตร์” แต่พบว่า วิธีการบริหารดังกล่าวไม่ได้ให้คำตอบทั้งหมดกับการบริหาร จึงหันมาสนใจศึกษาเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ โดยมองว่า มนุษย์มีความแตกต่างกัน และมีศักดิ์ศรี จึงเน้นการเอาใจมนุษย์อย่างมากจนไม่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้าน โครงสร้างและเทคโนโลยี ซึ่งก็พบว่าการให้ความสำคัญกับมนุษยสัมพันธ์ไม่ได้คำตอบที่ดีกับการบริหาร จึงมีการใช้วิธีการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์ ที่ทำให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กร อันเป็นที่มาของการศึกษาพฤติกรรมองค์กร ซึ่งการศึกษาดังกล่าว มีอิทธิพลอย่างมากต่อแนวคิดการบริหารในปัจจุบัน เนื่องจากการบริหารเป็นกระบวนการทำงานให้สำเร็จ โดยใช้บุคคลอื่น พฤติกรรมของบุคคลในองค์กรจึงมีความสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารของโรงพยาบาลจึงควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของพฤติกรรมองค์กร เพื่อเป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์กรให้ได้ผลดี

2.1 ความหมายของพฤติกรรมองค์กร

คำว่า “พฤติกรรมองค์กร” (Organizational behavior) มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

มิดเดิลมิสท์ และฮิทท์ (Middlemist and Hitt. 1997 : 5) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมองค์กรเป็นการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มภายในองค์กร ซึ่งความเข้าใจดังกล่าวจะนำไปใช้ในการเพิ่มความพึงพอใจให้แก่พนักงาน เพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลขององค์กรนั้น ๆ

บารอน และกรีนเบิร์ก (Baron and Greenberg. 1986 : 4) กล่าวว่า
พฤติกรรมองค์การ หมายถึง การศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ โดยศึกษา
กระบวนการของปัจเจกบุคคล กลุ่ม และองค์การอย่างเป็นระบบ เพื่อนำความรู้ดังกล่าวไปใช้
ในการเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ และทำให้นุคคลที่ทำงานในองค์การมีความสุข

มัวร์เฮด และกริฟฟิน (Moorhead and Griffin. 1990 : 4) ให้ความหมาย
ของพฤติกรรมองค์การว่า เป็นการศึกษากิจกรรมของมนุษย์ในองค์การ ความสัมพันธ์
ระหว่างพฤติกรรมมนุษย์กับองค์การ และตัวองค์การเอง ซึ่งการศึกษาทั้ง 3 ด้านดังกล่าว จะ
ทำให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรมองค์การในภาพรวม

สมยศ นาวิการ (2547 : 14) ให้ความหมายของพฤติกรรมองค์การว่า เป็น
การวิเคราะห์ผลกระทบของบุคคล กลุ่มและ โครงสร้างที่มีต่อพฤติกรรมภายในองค์การ

สรุปได้ว่า พฤติกรรมองค์การเป็นการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การอย่าง
เป็นระบบ ทั้ง พฤติกรรมระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ ซึ่งความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ใ
การเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจของบุคลากร อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ
ในภาพรวม

2.2 ความสำคัญของพฤติกรรมองค์การ

เนื่องจากการบริหารงานเป็นกระบวนการทำงานให้สำเร็จ โดยใช้บุคคล
อื่น และการบริหารเป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมปัจจัย
ต่าง ๆ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความต้องการ มีความรู้สึกและอารมณ์ ดังนั้น
การที่จะบริหารจัดการให้มนุษย์ทำงานได้สำเร็จ เกิดประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายขององค์การ
ตลอดจนสามารถแข่งขันและทำให้องค์การอยู่รอดได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องทำการศึกษา
พฤติกรรมภายในองค์การ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถทำนายพฤติกรรมในองค์การได้
ตลอดจนสามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ทั้งนี้
การศึกษาพฤติกรรมองค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหารดังต่อไปนี้ คือ

2.2.1 ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรม
ของตนเอง การศึกษาพฤติกรรมองค์การจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมและความรู้สึก
ของตนเอง เช่น มีความเข้าใจในความรู้สึก ความต้องการและแรงจูงใจของตนเอง ทำให้ทราบ
ธรรมชาติ จุดอ่อนและจุดแข็งของพฤติกรรมของตนเอง ตลอดจนปัจจัยที่เป็นสาเหตุ ทำให้
สามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ เช่น

นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมและความสามารถในการตัดสินใจ การตอบสนอง การควบคุมอารมณ์และความเครียดต่าง ๆ การพัฒนาการสื่อสารกับผู้อื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารงานในอาชีพของคุณ

2.2.2 ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรม ของผู้ได้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องรับผิดชอบในการวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมให้มีการทำงานที่นำไปสู่ผลสำเร็จขององค์การ การศึกษาพฤติกรรมองค์การ จะทำให้ผู้บริหารเข้าใจธรรมชาติและความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน เข้าใจ ปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรม จึงทำให้ผู้บริหารเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง สามารถทำนายได้ว่า ถ้าใส่ปัจจัยหรือตัวแปรใดเข้าไป จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมอะไรขึ้น ซึ่ง นำมาสู่การแก้ไขปัญหาพฤติกรรมในองค์การด้วยการควบคุมตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เช่น ใช้การจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างทุ่มเทมากขึ้น มีการจัดออกแบบงาน ได้อย่าง เหมาะสมกับธรรมชาติของคนทำงาน การแก้ไขปัญหาคัดแย้งในองค์การ การสนับสนุน ให้นุคลากรทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายและได้รับรางวัล เป็นต้น

2.2.3 ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของ เพื่อนร่วมงาน เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องทำงานและมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ใน องค์การ การเข้าใจกระบวนการเกิดทัศนคติของบุคคล การเข้าใจความแตกต่างของแต่ละ บุคคล กระบวนการกลุ่มที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม วัฒนธรรมภายในองค์การ พฤติกรรมที่เกี่ยวกับอำนาจและการเมืองภายในองค์การ จะช่วยให้ ผู้บริหารเข้าใจกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่าง ๆ ในองค์การ ทำให้สามารถทำนาย และนำมาใช้ในการสนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

2.2.4 ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายพฤติกรรมของผู้บริหาร บุคคลอื่นและสถานะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายขององค์การ เนื่องจากผู้บริหาร มีหลายระดับ ผู้บริหารในระดับที่อยู่เหนือขึ้นไปจะมีอิทธิพลต่อผู้บริหารในระดับรองลงมา และบุคคลอื่นและสถานะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายการบริหารจะมีอิทธิพลต่อ ผู้บริหารระดับสูง เช่น ผู้บริหารจากส่วนกลาง ผู้ตรวจราชการ ผู้ถือหุ้น รวมทั้งคู่แข่ง (Competitors) ผู้จัดส่งวัตถุดิบ (Suppliers) และลูกค้าขององค์การ ตลอดจนสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกประเทศที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ ฯลฯ การศึกษาพฤติกรรมองค์การจึงเป็นสิ่งที่จะช่วยผู้บริหารมีความเข้าใจพฤติกรรมและ

ความต้องการของผู้บริหารที่อยู่เหนือขึ้นไปและบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายขององค์กร และสามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อนโยบายขององค์กร ซึ่งนำมาสู่การเจรจาต่อรอง การวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายขององค์กรได้

สรุปได้ว่า พฤติกรรมองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร กล่าวคือ ทำให้ผู้บริหารเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้ได้บังคับบัญชา เข้าใจเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเข้าใจผู้บริหารและบุคคลอื่นและสถานะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย โดยความเข้าใจเหล่านี้จะทำให้สามารถเรียนรู้พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น และสามารถปรับปรุงพฤติกรรมตนเอง จูงใจ สนับสนุน และควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่น อันเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารตนเองและบุคคลรอบข้าง และทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดเรื่องพฤติกรรมองค์การมานำเสนอเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถเห็นภาพกว้างขึ้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องซึ่งจะเชื่อมโยงไปสู่วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ

3. วัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมของสมาชิกทุกคน หรือส่วนใหญ่ในองค์การเห็นพ้องต้องกัน วัฒนธรรมต่าง ๆ สามารถศึกษาได้โดยดูจากกิจกรรมทุกรูปแบบที่ปฏิบัติกันอยู่ภายในองค์การนั้น ๆ รวมถึงการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสนใจ การมีส่วนร่วมของสมาชิก สอบถามความเห็น ทักษะของสมาชิกส่วนใหญ่เกี่ยวกับผลที่ได้รับจากกิจกรรม กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การนั้นสามารถจัดหมวดหมู่ได้ดังนี้คือ กิจกรรมด้านความบันเทิงเพื่อสร้างสรรค์ ให้องค์การมีชีวิตชีวา ลดความเครียด และส่งเสริมการประดิษฐ์คิดค้นใหม่ ๆ กิจกรรมที่เป็นประเพณีกฎเกณฑ์การปฏิบัติจะชี้นำพฤติกรรมในองค์การและจะแสดงให้เห็นค่านิยมทางวัฒนธรรมขององค์การ สิ่งที่อยู่เบื้องหลังประเพณีปฏิบัตินั้นก็คือ ความเชื่อ และกิจกรรม พิธีกรรมง่าย ๆ ไปจนถึงพิธีกรรมที่หรูหรา พิธีกรรมจะทำให้ค่านิยม ปรัชญา ความเชื่อต่าง ๆ ประทับอยู่ในจิตใจและความทรงจำของสมาชิกทุกคน

3.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า วัฒนธรรมองค์การไว้หลายประเด็นซึ่งแยกตามลักษณะขององค์การหรือหน่วยงาน พอสรุปได้ดังนี้

พิจิก พรหมแก้ว (2547 : 35) กล่าวไว้ว่า คำว่า “Organizational culture” นั้นเริ่มเข้าสู่วงการศึกษาระดับอเมริกาเมื่อปี ค.ศ. 1979 โดยปรากฏอยู่ในบทความเรื่อง On studying organizational culture ในวารสาร Administrative science quarterly โดยเพททิกริว (Pettigrew) และคำนี้ได้ได้รับความนิยมมากขึ้น เมื่อคิลล์ และเคนเนดี (Deal and Kennedy) นำมาเขียนเป็นหนังสือเมื่อปี ค.ศ. 1982 และประสบความสำเร็จเช่นเดียวกันกับงานเขียนของ แมคคินเซย์ (McKinsey) ที่เขียนใน Harvard business school และงานเขียนของปีเตอร์ และวอเตอร์แมน (Peter and Waterman) ใน In search of excellence ในปีเดียวกัน วัฒนธรรมองค์การ หรือวัฒนธรรมในหน่วยงานทำหน้าที่คล้ายคลึงกับวัฒนธรรมสังคม เช่นเป็นแนวทางให้ทุกคนปฏิบัติเหมือนกัน จะดำเนินงานไปอย่างมีระบบและมาตรฐานเดียวกัน จากการศึกษาข้อมูลและเอกสารวิชาการมีนักวิชาการ นักมานุษยวิทยา นักพัฒนาองค์การ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคำว่า “วัฒนธรรมองค์การ” ไว้หลากหลายทัศนะดังเช่น

ฉันทนา เจริญศักดิ์ (2545 : 48) กล่าวไว้ว่า ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ สามารถแบ่งพิจารณาได้ดังนี้

วัฒนธรรม หมายถึง กลุ่มของค่านิยม ความเข้าใจ ความเชื่อ และมาตรฐานที่สมาชิกในองค์การยึดถือร่วมกัน

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบของการยึดถือในสิ่งที่มี ความหมายร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ และพฤติกรรมอื่น ๆ

ดังนั้น “วัฒนธรรมองค์การ” จึงเป็นฐานคิด เป็นเป้าหมาย เป็นเครื่องมือที่บอกให้สมาชิกในองค์การทราบว่าการกระทำแบบใดดีหรือไม่ดี เป็นทิศทางในการตัดสินใจ และหลอมรวมสมาชิกในองค์การ โดยการใช้ภาษาเดียวกัน การกำหนดการเป็นคนในและคนนอกองค์การ กำหนดอำนาจและฐานะ พัฒนาแนวคิด หรือบรรทัดฐานความคิดที่กำหนด ความสัมพันธ์ในกลุ่มนั้นกำหนดการให้รางวัลและการลงโทษเพื่อให้สมาชิกมีทิศทางเดียวกัน และอธิบายสิ่งที่ไม่เข้าใจให้เข้าใจได้

ถาณีนุช ผุสดีโสภณ (2543 : 15-18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองคค์การ หมายถึงแบบแผนความคิด ความรู้สึกของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองคค์การ ซึ่งมีผลทำให้สมาชิกขององคค์การนั้นแตกต่างไปจากสมาชิกคนอื่น

มัณวังส บุนนาค (2548 : 46) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองคค์การ ว่าเป็นลักษณะที่บ่งบอกได้ถึงสภาพความเป็นอยู่ขององคค์การนั้น ๆ ในแง่ของจำนวนสมาชิก และวิธีการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวมภายใต้สภาวะแวดล้อมที่กำหนดให้ ซึ่งลักษณะและวิธีทางการดำเนินงานนั้น ผู้ก่อตั้งองคค์การเป็นผู้กำหนดและรวบรวมขึ้นเป็นมาตรฐานหรือแบบแผนทางพฤติกรรมของสมาชิกด้วยวิธีการบังคับหรือโฆษณาชวนเชื่อให้ทุกคนยึดถือปฏิบัติ โดยทั่วไปผู้ก่อตั้งหรือผู้กำหนดแบบแผนการกระทำของสมาชิกจะรวบรวมจากการเรียนรู้ ประสบการณ์เหตุการณ์ และวิกฤติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองคค์การตั้งแต่เมื่อองคค์การนั้นเริ่มก่อตั้งขึ้นจนกระทั่งเติบโตตลอดจนการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่ผ่านมา

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2546 : 89) กล่าวว่าวัฒนธรรมองคค์การคือค่านิยมและความเชื่อที่ร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองคค์การ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองคค์การนั้นวัฒนธรรมจึงเสมือน “บุคลิกภาพ” (Personality) หรือ “จิตวิญญาณ” (Spirit) ขององคค์การ

สกวรัตน์ อินทุสมิต (2543 : 45) กล่าวว่า วัฒนธรรมองคค์การ คือทัศนคติและค่านิยมของสมาชิกในองคค์การ วิธีการจัดการ และพฤติกรรมการแก้ปัญหาของคนในองคค์การนั้น

สมคิด บางโม (2548 : 11-13) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองคค์การไว้ว่า หมายถึง ความคิด ความเชื่อแผนปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตของบุคลากรในองคค์การหนึ่ง ๆ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ขององคค์การยอมรับและปฏิบัติเป็นประเพณีและใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตนในฐานะสมาชิกขององคค์การ

สุนทร วงศ์ไวยสวรรค์ (2547 : 69) ได้รวบรวมความหมายของวัฒนธรรมองคค์การจากนักวิชาการหลาย ๆ ท่านนำมาจัดเป็นกลุ่มได้ 7 กลุ่ม ดังนี้

3.1.1 วัฒนธรรมองคค์การ หมายถึง กฎเกณฑ์ที่ไม่เป็นทางการ (Implicit rules) ในหน่วยงานกฎเกณฑ์ดังกล่าวเป็นสิ่งที่พนักงานใหม่ต้องเรียนรู้เพื่อที่จะสามารถทำงานในหน่วยงานนั้นได้

3.1.2 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติกันอย่าง

สม่ำเสมอขณะที่บุคคลติดต่อกันเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น พิธีการต่าง ๆ ในหน่วยงาน ธรรมเนียมหรือแนวทางการปฏิบัติในองค์การงานทดลองใน โอกาสต่าง ๆ ของหน่วยงาน

3.1.3 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความรู้ ความคิด ความเชื่อ ข้อ

สมมติฐาน และค่านิยมที่มีอยู่ร่วมกันภายในจิตใจของคนจำนวนหนึ่ง หรือคนส่วนใหญ่ในองค์การ คนกลุ่มใหญ่ดังกล่าวใช้ระบบความรู้ ความคิดร่วมกันนี้เป็นแนวทางในการคิดตัดสินใจและทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

3.1.4 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความหมายของเหตุการณ์ และ

พฤติกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่สมาชิกองค์การจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่เข้าใจร่วมกัน หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเป็นความเข้าใจร่วมกันของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในหน่วยงานที่มีต่อเรื่องราวทั้งหลายในองค์การ

3.1.5 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง บรรทัดฐานของกลุ่ม (Group

norms) ซึ่งหมายถึง มาตรฐาน (Standard) ของพฤติกรรมที่กลุ่มคาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตามคาดว่าความคิดนี้อาจจะได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีกระบวนการกลุ่ม (Group process) ซึ่งสนใจ โครงสร้าง กระบวนการ และประสิทธิผลของกลุ่มจึงนำความคิดเกี่ยวกับบรรทัดฐานของกลุ่มมาเป็นหัวใจของวัฒนธรรมองค์การ

3.1.6 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งประดิษฐ์ (Artifacts) ภายใน

หน่วยงาน สิ่งประดิษฐ์ภายในหน่วยงานอาจเป็นรูปร่างของอาคาร ลักษณะของเฟอร์นิเจอร์ และการตกแต่ง การวางผัง โต๊ะทำงานตราของหน่วยงาน (Organizational logo) ฯลฯ นักวิชาการในแนวนี้เชื่อว่าสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ดังกล่าวสามารถสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมของหน่วยงาน รวมถึงสะท้อนภาพพจน์ของหน่วยงานต่อสาธารณชนด้วย

3.1.7 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วย

สิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรมบรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมุติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ ในองค์การ การนิยามวัฒนธรรมองค์การในลักษณะนี้เป็น การรวมความหมายของวัฒนธรรมองค์การหลายความหมายที่กล่าวมาข้างต้นเข้าด้วยกัน เป็นการนิยามในลักษณะที่ว่าวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ (Element) หลายองค์ประกอบเข้าด้วยกัน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การรับรู้ถึงระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติตนในการทำงาน การตีความของค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ อันส่งผลต่อ

พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ที่สมาชิกในองค์การนั้นได้ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน หรือแม้แต่สัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์การ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเรื่องที่ทำแล้วทุกคนยอมรับและยึดถือเป็นแผนปฏิบัติร่วมกัน

3.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

จากความหมายอย่างกว้าง ทำให้ทราบว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนและตัวอย่างที่ทุกคนในองค์การจะต้องยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน จึงมีความสำคัญดังนี้

จูติมา วงศ์นาค (2544 : 14) ได้อธิบายความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ ทำให้มองเห็นความแตกต่างระหว่างองค์การ และทำให้เกิดการยึดมั่นผูกพันของคนในองค์การ ช่วยลดความยึดมั่นในตัวเองของสมาชิก ทำให้เกิดความร่วมมือกันนอกจากนี้ยังทำให้เกิดจิตสำนึกซึ่งเป็นกลไกในการควบคุมองค์การ โดยไม่ต้องใช้ระบบการบริหารมาควบคุม

อภิญา วงษ์กุลลาบ (2548 : 45) กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้

3.2.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ สมาชิกในองค์การสามารถรับรู้ได้จากประวัติศาสตร์หรือเรื่องราวขององค์การนั้น ๆ ในอดีตเพื่อนำมาเป็นบรรทัดฐานและแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต

3.2.2 วัฒนธรรมองค์การช่วยส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกในองค์การ มีความรู้สึกร่วมภายใต้ปรัชญาและค่านิยมที่ทุกคนยอมรับ และพยายามปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

3.2.3 วัฒนธรรมองค์การเป็นการกำหนดมาตรฐานของพฤติกรรมในการควบคุมสมาชิกในองค์การให้มีพฤติกรรมและการปฏิบัติในแนวทางที่พึงปรารถนา

3.2.4 วัฒนธรรมองค์การจะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและการผลิตโดยตรง

3.2.5 วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์การ ถ้าหากยังมีการกำหนดวัฒนธรรมที่เด่นชัดมากก็จะทำให้สมาชิกได้รับรู้ถึงแนวทางการปฏิบัติขององค์การได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมากยิ่งขึ้น

3.3 หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การถือได้ว่าเป็นสิ่งที่นำพาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จถ้าทุกคนรู้จักหน้าที่และยึดถือปฏิบัติร่วมกัน ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นหน้าที่หนึ่งที่ทุกคนต้องถือปฏิบัติ

3.3.1 วัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่ ดังนี้

ฐิติมา วงศ์นาค (2546 : 89) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ โดยหน้าที่วัฒนธรรมองค์การจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันให้กับสมาชิกขององค์การ เพราะวัฒนธรรมขององค์การจะเป็นสิ่งกำหนดกรอบ ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิก ทำให้เกิดเอกลักษณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การ และยังส่งผลถึงเสถียรภาพขององค์การ ทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดี เป็นที่ยอมรับแก่สังคมทั่วไป

3.3.2 วัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่ 3 ประการคือ (กรีซ สืบสนธิ์. 2548 : 45)

1) เป็นเกณฑ์ในการสร้างกฎ ข้อบังคับ วัฒนธรรมช่วยสร้างให้สมาชิกมีกฎทางสังคมในการตีความหรือแสดงพฤติกรรมในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้อง

2) เป็นสิ่งกระตุ้น วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกมีศรัทธา เป็นแรงจูงใจให้แต่ละคนปรับลักษณะเฉพาะของตนให้มีบทบาท ค่านิยม ฯลฯ ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ

3) เป็นเครื่องมือผนึกกำลัง วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกผสมผสานติดต่อสมาคมกันและร่วมมือกัน ช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

3.3.3 หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ ที่สำคัญ ได้แก่ (ฉันทนา เจริญศักดิ์. 2550 : 87)

1) เป็นสิ่งที่ช่วยถ่ายทอดหรือแสดงให้บุคคลภายนอกเห็นถึงความเป็นหนึ่งเดียว (Identity) ขององค์การ

2) ทำให้เกิดการกระทำบางอย่างที่มีมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

3) ทำให้เกิดความมั่นคงของระบบภายในองค์การ มีความสม่ำเสมอ ไม่คิดเพี้ยน

4) เป็นกลไกในการควบคุมสามัญสำนึกที่ช่วยจัด ปรับการรับรู้

และพฤติกรรมของพนักงาน แต่อย่างไรก็ตามแม้วัฒนธรรมองค์กรจะมีประโยชน์ต่อองค์กรหลายประการ แต่ก็ยังมีข้อเสียต่อองค์กรเช่นกัน ที่สำคัญคือ ทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้ยาก ทำให้เกิดความขัดแย้งและความเชื่อที่แตกต่างกันอาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เท่ากัน

3.3.4 หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร 4 ประการคือ (สมยศ นาวิการ.

2548 : 45)

1) วัฒนธรรมองค์กรจะให้ความรู้สึกที่เป็นเอกลักษณ์แก่สมาชิกขององค์กร โดยเฉพาะถ้าเป็นวัฒนธรรมที่ดี ผู้บริหารควรพยายามปลูกฝังให้อยู่ในจิตใจของพนักงานทุกคน จะทำให้เกิดความผูกพันที่พนักงานมีให้กับบริษัท และจะเป็นการดึงดูดพัฒนา และรักษาบุคคลที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ

2) วัฒนธรรมจะกระตุ้นความผูกพันร่วมกัน รู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน

3) วัฒนธรรมจะส่งเสริมความมั่นคงของระบบของสังคม ในบางบริษัทมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นระเบียบวินัย เน้นมาตรฐานงาน จนสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่ไว้วางใจในคุณภาพ

4) วัฒนธรรมจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจเหตุผล สิ่งแวดล้อมของพวกเขาได้เอกลักษณ์ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความมั่นคงของระบบสังคม ความเข้าใจเหตุผล ความผูกพันร่วมกันของสิ่งแวดล้อม

3.3.5 สรุปหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กรไว้ดังนี้ (สุนทร

วงศ์ไวศยวรรณ. 2547 : 87)

1) สนับสนุนให้เกิดแนวทางปฏิบัติที่สมาชิกองค์กรยอมรับ

2) จัดระเบียบในองค์กร

3) กำหนดนิยามความหมายให้พฤติกรรมต่าง ๆ รอบตัวช่วยให้เข้าใจถึงเหตุผลของพฤติกรรมหรือความเป็นไปต่าง ๆ ขององค์กร

4) ลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่เสมอ เนื่องจากเป็นสิ่งที่สมาชิกปฏิบัติจนกลายเป็นนิสัยและสามารถทำกิจกรรมเหล่านั้นได้โดยอัตโนมัติ

5) แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์กร เนื่องจากทุกองค์กรมีปัญหาพื้นฐานที่ต้องแก้ไขให้ดูดังมี 2 ประการคือ

5.1) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก

5.2) การบูรณาการส่วนต่างๆ ภายในองค์การ

6) ชี้แนวทางในการทำงานและประพฤติปฏิบัติแก่สมาชิกใหม่ของ

องค์การ

7) สร้างเอกลักษณ์ร่วมกันระหว่างสมาชิกเนื่องจากสมาชิกของ

หน่วยงานจะตระหนักว่าแต่ละคนเป็นพวกเดียวกันหรืออยู่ในกลุ่มเดียวกัน

3.4 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของนักวิชาการหลาย ๆ คน ไม่มีความแตกต่างกันมากนัก และยังมีความใกล้เคียงกันพอสมควรในบางเรื่อง เช่นเดียวกันในแง่ของการกำหนดมติปัจจัยหรือลักษณะพิเศษของวัฒนธรรมองค์การก็มีนักวิชาการให้ความสนใจ ศึกษาและแบ่งแยกออกเป็นหลายลักษณะหลากหลายรูปแบบ จึงขอกล่าวถึงเฉพาะที่น่าสนใจและเกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้โดยสังเขป ได้แก่

3.4.1 วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่คุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ และจะมีผลกระทบต่อทัศนคติ ความรู้สึก ความพอใจในการทำงานวัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีลักษณะ 2 ประการ คือ ประชุม โพธิกุล (2546 : 53-54)

1) วัฒนธรรมการทำงาน ประกอบด้วย

1.1) นโยบายส่งเสริมการพัฒนาคนและพัฒนา
องค์การ คือ การกำหนดนโยบายโดยฝ่ายบริหารองค์การที่ให้ความสำคัญในด้าน
การส่งเสริมให้มีการศึกษา การฝึกอบรม เพื่อให้้องค์การมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.2) การคำนึงถึงความปลอดภัยด้วยการป้องกันความเสี่ยงที่จะ
เกิดขึ้นกับตัวบุคลากรและลูกค้า (ผู้รับบริการ) คือ การกำหนดจุดเสี่ยงขององค์การโดยทำ
การประเมินจุดเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน โดยเน้นความปลอดภัยในตัว
บุคลากรและลูกค้า กำหนดวิธีการและแนวทางในการป้องกันอุบัติเหตุไม่ให้เกิดจุดเสี่ยงใน
องค์การ

1.3) กระบวนการทำงานที่ชัดเจน คือ การวางแผนด้าน
การทำงาน การกำหนดโครงสร้าง สายการบังคับบัญชา และกำหนดอำนาจหน้าที่

อย่างชัดเจนเพื่อป้องกันมิให้เกิดการทำงานที่ล่าช้าหรือการทำงานที่ซ้ำซ้อน ซึ่งในกระบวนการทำงานนี้จะเกี่ยวข้องกับขั้นตอนหรือวิธีการทำงานที่จะสามารถให้บริการได้อย่างรวดเร็ว

1.4) ความมั่นคงในการทำงาน คือ การให้สิทธิและสวัสดิการในการทำงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ชัดเจนเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความมั่นคงในอาชีพและมีความผูกพันต่อองค์กร และจะสามารถสะท้อนผลการทำงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจน

2) วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ประกอบด้วย

2.1) ความเคารพซึ่งกันและกัน โดยปกติวัฒนธรรมการไหว้เป็นวิถีชีวิต ที่ถูกปลูกฝังให้รู้จักกาลเทศะ รู้จักการเคารพผู้อาวุโส กตัญญูรู้บุญคุณ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การมีมารยาทในสังคมดังกล่าวข้างต้น โดยเฉพาะในเรื่องการเคารพผู้อาวุโส ต้องมีความอ่อนน้อมถ่อมตน การแสดงความเคารพในโอกาสต่าง ๆ การรู้จักจัดลำดับการวางตนที่ต้องตามประเพณีที่วางเอาไว้ ทำให้เกิดความสงบสุขในสังคม เพราะการปฏิบัติขัดกับประเพณีที่วางไว้ จะทำให้เกิดความขัดแย้ง ขัดเคืองความรู้สึกซึ่งกันและกัน การมีกฎเกณฑ์มารยาทในสังคมเป็นบรรทัดฐานให้บุคคลดำเนินชีวิตได้อย่างสันติสุข เป็นวัฒนธรรมที่แสดงออกถึงการให้ความเคารพซึ่งกันและกันที่ดีเป็นแบบแผนวัฒนธรรมขององค์กรที่ปฏิบัติมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน หรือระดับองค์กร

2.2) เอกลักษณะบุคลากร คือ สิ่งที่แสดงความเป็นตัวตนของบุคคลนั้น ๆ ออกมาโดย ไม่จำเป็นต้องบรรยายออกมาเป็นคำพูดก็ได้ หรือจะบรรยายออกมาก็ได้ โดยตัวมันเองแล้วเอกลักษณ์คือการแสดงออกมาโดยความไม่ตั้งใจ ความเคยชิน หรือจิตใต้สำนึก

2.3) ปฏิญญาบุคลากร คือ แนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันขององค์กรที่ได้มีการกำหนดและประกาศใช้ร่วมกันเพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.4) ความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร เป็นวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันและสามารถแสดงในลักษณะความรู้สึกที่ีระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากรขององค์กร การสร้างและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานในบริบทของการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีโครงสร้างการทำงานแตกต่างกันไป ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน

ชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์ (2546 : 45) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นข้อสมมุติพื้นฐานและความเชื่อซึ่งมีอยู่ร่วมกันภายใต้จิตใจของพนักงาน ข้อสมมุติพื้นฐานและความเชื่อดังกล่าวเป็นสิ่งที่ฝังแน่นอยู่ในจิตใจส่วนลึกจนอยู่นอกเหนือความคิดคำนึง (Unconscious) วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ผู้ก่อตั้ง และผู้บริหารสามารถสร้างขึ้นมาแล้วควบคุมจัดการได้ตามความประสงค์

3.4.2 วัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมของสมาชิกทุกคน หรือส่วนใหญ่ในองค์การเห็นพ้องต้องกัน วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ และจะมีผลกระทบต่อทัศนคติ ความรู้สึก ความพอใจในการทำงานตามความคิดเห็น สรุปลักษณะพื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การออกมาได้เป็น 2 แนวทางหลัก ๆ คือ (จูติมา วงศ์นาค. 2546 : 68-69)

1) แนวทางที่เห็นว่า วัฒนธรรมเป็นตัวแปรตัวหนึ่งในองค์การ (Culture as a variable) ซึ่งเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การเป็น พฤติกรรมที่สังเกตได้ และเป็นตัวแปรตัวหนึ่งในบรรดาตัวแปรหลายตัวขององค์การ หรือเรียกว่า “Culture is something an organization has”

2) แนวทางที่เห็นว่า องค์การเปรียบเสมือนวัฒนธรรม ๆ หนึ่ง (Culture as a root metaphor) ซึ่งเห็นว่า วัฒนธรรมเป็นความคิด ความเชื่อที่มีอยู่ภายในจิตใจของคนกลุ่มหนึ่งและไม่ใช่เป็นเพียงตัวแปรตัวหนึ่งในองค์การ แต่มองว่าทุกสิ่งทุกอย่างในองค์การเป็นปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรมหรือเรียกว่า “Culture is something an organization is”

3.4.3 วัฒนธรรมของสังคมและองค์การเป็นเพียงสิ่งที่สมาชิกในสังคมจำนวนหนึ่งเห็นพ้องต้องกัน องค์การมักมีวัฒนธรรมองค์การในหลายลักษณะดังต่อไปนี้ควบคู่กันไป ดังนี้ (เขจร พงษ์ธรรมรักษ์. 2545 : 11)

1) มีวัฒนธรรมหลักขององค์การ ซึ่งหมายความว่า สมาชิกในองค์การส่วนใหญ่หรือเกือบทุกคนเห็นพ้องต้องกันในเรื่องบางเรื่อง

2) มีวัฒนธรรมย่อยหลายวัฒนธรรม หมายความว่าสมาชิกในองค์การมีความเห็นพ้องต้องกันภายในกลุ่ม ฝ่ายของคนในเรื่องต่าง ๆ เป็นส่วนใหญ่ แต่ต่างกลุ่มก็มีค่านิยม ความเชื่อส่วนใหญ่แตกต่างกัน

3) ไม่ปรากฏวัฒนธรรมองค์การอย่างเด่นชัด หมายถึงสมาชิกองค์การมีค่านิยมความเชื่อตรงกันบ้าง และไม่ชัดเจนจนยากสรุปเป็นแบบแผนที่แน่นอนได้ ถ้าจะเห็นพ้องต้องกันต้องเกิดขึ้นในบางสถานการณ์เท่านั้น

3.4.4 การแบ่งแยกวัฒนธรรมองค์การเป็น 4 ด้านที่แตกต่างกัน ได้แก่ (อารีย์ เพ็ชรรัตน์. 2541 : 87)

- 1) มุ่งอำนาจ
- 2) มุ่งบทบาท
- 3) มุ่งงาน
- 4) มุ่งคน

3.4.5 วัฒนธรรมองค์การสามารถจำแนกได้ 7 ลักษณะ (สังคม ลากเจริญ. 2550 : 36)

1) วัฒนธรรมขององค์การที่มีการกำหนดให้พนักงานแต่ละคนมีอิสระในการแสดงพฤติกรรมหรือทัศนคติต่อองค์การ โดยองค์การมีความเชื่อว่าบุคคลเหล่านั้นมีความรับผิดชอบ ในการทำงาน และสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดหรือสร้างวัฒนธรรมขององค์การ

2) วัฒนธรรมองค์การที่มีรูปแบบที่แน่นอน เป็นองค์การที่นำเอากฎระเบียบ มาใช้ในการควบคุมพฤติกรรมหรือทัศนคติของพนักงาน

3) วัฒนธรรมองค์การที่ให้การสนับสนุนการทำงานของพนักงาน เป็นองค์การที่ผู้บัญชาการ พยายามสร้างแรงจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ หรือแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การ ให้ประสบความสำเร็จ

4) วัฒนธรรมองค์การที่มีเครื่องบ่งบอกลักษณะการดำเนินงานขององค์การ องค์การแบบนี้จะมีการกำหนดพฤติกรรมทั้งในส่วนพนักงานรายบุคคลและพฤติกรรมกลุ่ม เพื่อให้้องค์การมีวิธีการในการประกอบธุรกิจ ในทิศทางเดียวกัน

5) วัฒนธรรมองค์การที่มีการนำระบบรางวัลมาใช้ในการสร้างพฤติกรรมหรือทัศนคติ (Performance-reward) ของพนักงานในองค์การ

6) วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการสร้างพฤติกรรมหรือทัศนคติของพนักงานให้มีความอดทนต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การ

7) วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการกระตุ้นพฤติกรรมหรือทัศนคติของพนักงานให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา จากลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่

กล่าวมาข้างต้น องค์การหลายองค์การต้องสรรหาบุคคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะ
วัฒนธรรมองค์การ หรืออาจต้องเปลี่ยนแปลงลักษณะวัฒนธรรมองค์การให้เหมาะสมกับคน
ภายในองค์การ เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ อาจรวมถึงความพึงพอใจและ
ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้วย

3.4.6 กำหนดปัจจัยบ่งชี้ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การไว้โดยละเอียด
และครอบคลุมลักษณะต่าง ๆ ในองค์การ แบ่งออกเป็นดังนี้ ((Hofstede and Greet. 1997 :
12-14)

1) ลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจลักษณะที่สมาชิกในองค์การ
คาดหวังและยอมรับว่าอำนาจของบุคคลในองค์การมีความไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งอธิบายได้จาก
ระบบค่านิยมของสมาชิกที่มีอำนาจน้อยกว่า โดยวิธีการในการกระจายอำนาจสามารถอธิบาย
ได้จากพฤติกรรมของผู้ที่มีอำนาจมากคือ หัวหน้าองค์การที่มีการเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง
สถานภาพของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความไม่เท่าเทียมกัน กล่าวคือ มีการรวม
อำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง ผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหวังว่าจะได้รับการบอกให้ทำอะไรบ้าง มีบุคลากร
ระดับหัวหน้ามาก โครงสร้างองค์การสูง มีช่องว่างของระบบเงินเดือนระหว่างผู้บริหารกับ
พนักงานระดับล่างมาก องค์การที่มีการเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำผู้บังคับบัญชาและ
ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในฐานะที่เท่าเทียมกัน ระบบการจัดการลำดับขั้นการบังคับบัญชาเป็น
ความไม่เท่าเทียมกันทางบทบาท เพื่อความไม่สะดวกในการทำงาน ซึ่งบทบาทอาจจะ
เปลี่ยนแปลงได้ ในองค์การมีการกระจายอำนาจ โครงสร้างองค์การเป็นแบบปรัมาคแนวราบ
และมีการจำกัดบุคลากรระดับหัวหน้า

สรุปได้ว่า ลักษณะการเหลื่อมล้ำของอำนาจ หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การ
ยอมรับในการไม่เท่าเทียมกันของอำนาจและสถานภาพระหว่างสมาชิกในองค์การ ซึ่งแสดง
ให้เห็นถึงความแตกต่างกันในด้านอำนาจหน้าที่ การตัดสินใจ การได้รับการยกย่องทางสังคม
เงินเดือน และสิทธิพิเศษต่าง ๆ

2) ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เป็นลักษณะวัฒนธรรมที่
คนในองค์การมีความอดทนหรือยอมรับสภาพที่มีอยู่แน่นอนในองค์การ และสภาพการณ์ที่
ไม่สามารถคาดการณ์ได้ ซึ่งการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เป็นการอธิบายถึงลักษณะวิธีการ
แก้ปัญหาความขัดแย้ง หรือความก้าวร้าวที่อาจจะเกิดขึ้นของคนในสังคมแต่ละสังคม ซึ่งเป็น
ลักษณะที่สมาชิกในองค์การรู้สึกถูกคุกคามจากความไม่แน่นอนหรือความคลุมเครือของ
สถานการณ์ ซึ่งก่อให้เกิดความเครียด ทำให้เกิดการกำหนดกฎข้อบังคับทั้งที่เป็นลายลักษณ์

อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษรในองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความ ไม่แน่นอนสูง จะมีการ กำหนดกฎข้อบังคับทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อใช้ควบคุมสิทธิและหน้าที่ทั้ง ของพนักงานและนายจ้าง มีกฎระเบียบเพื่อใช้ควบคุมกระบวนการทำงาน ซึ่งผู้ที่มีการ หลีกเลี่ยงความ ไม่แน่นอนสูงเชื่อว่าความไม่แน่นอนของชีวิตเป็นอุปสรรคที่ต้องต่อสู้ และคน กลุ่มนี้มีความเห็นว่าความมั่นคงและเสถียรภาพในชีวิตเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ส่วนองค์การที่มี การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ จะไม่ชอบความไม่แน่นอนของกฎระเบียบที่เป็นทางการ จะ บังคับใช้เฉพาะในเรื่องที่จำเป็นเท่านั้น มีความวิตกกังวลต่ำ มีทัศนคติว่าชีวิตเป็นเรื่องที่ไม่ แน่นนอน มักจะไม่มีการยึดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มากนัก และเข้ากับสิ่งอื่น ๆ ได้ง่าย

สรุปได้ว่า ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน หมายถึง การที่สมาชิกใน องค์การไม่ยอมรับสภาพความไม่แน่นอนหรือสถานการณ์ที่คาดการณ์ไม่ได้ มีความเชื่อว่า ความไม่แน่นอนของชีวิตเป็นอุปสรรค และมองว่าความมั่นคงในชีวิตเป็นสิ่งสำคัญ มี การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน โดยการปฏิบัติตามนโยบายหรือกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อลด ความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้น

3.5 ลักษณะปัจเจกนิยมและลักษณะกลุ่มนิยม

นักวิชาการหลายท่านได้จำแนกลักษณะปัจเจกนิยมและลักษณะกลุ่มนิยม ไว้ ดังนี้

กิบสัน อิวานเซวิช และ โดเนลลี่ (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 2000 : 7-8) กล่าวว่า ลักษณะนี้เป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการตอบสนองความ พื่อใจในเป้าหมายและความสำเร็จว่าเป็นเป้าหมายความพอใจและความสำเร็จของปัจเจก บุคคลหรือของกลุ่ม วัฒนธรรมแบบปัจเจกบุคคลจะให้ความสำคัญกับบุคคลมากกว่ากลุ่ม และเชื่อว่าบุคคลจะทำงานได้ดีที่สุด หากทำงาน โดยลำพังความสำเร็จจึงเป็นความสำเร็จของ บุคคล ส่วนวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยม จะให้ความสำคัญกับเป้าหมายและความสำเร็จของ สมาชิกในกลุ่มมากกว่าตัวบุคคล โดยแสดงให้เห็นว่าหากบุคคลรวมกันเป็นกลุ่มจะทำให้ ผลงานดีกว่าการทำงานคนเดียวในองค์การที่มีความเป็นปัจเจกนิยม พนักงานจะได้รับการ คาดหวังให้แสดงออกตามความสนใจของตนเอง การจูงใจให้แก่พนักงานจะสอดคล้องกับ ความสนใจทั้งของพนักงานและนายจ้าง มีความเชื่อว่าคนจะทำงานเพื่อเงินหรือค่าตอบแทน ทางด้านจิตใจ แต่ไม่ว่ากรณีใด ๆ ก็ยังคงเป็นไปตามความต้องการของตนเอง

ฮอฟสเต็ด และกรีต (Hofstede and Greet. 1997 : 18-19) เชื่อว่าบุคคลจะทำงานได้ดีที่สุดหากทำงาน โดยลำพัง ความสำเร็จจึงเป็นความสำเร็จของบุคคล

มาติส และแจ็กสัน (Mathis and Jackson. 1994 : 21-22) องค์กรที่มีความเป็นกลุ่มนิยมเป็นลักษณะของสังคมที่สมาชิกภายในองค์กรให้ความสนใจในกลุ่มมากกว่าเรื่องของตนเองและการที่สมาชิกภายในองค์กรมีความเป็นกลุ่มนิยมมากก็จะเป็นเสมือนชั่วคราวข้ามกับความเป็นปัจเจกนิยมมาก สมาชิกภายในองค์กรมีความผูกพันต่อสังคมภายในองค์กรอย่างมาก มีความภักดีต่อสังคมนั้นด้วย

สรุปได้ว่า ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม คือ การที่สมาชิกในองค์กรมีความเชื่อว่าการทำงานคนเดียวจะได้ผลงานที่ดีกว่าทำงานเป็นกลุ่ม ให้ความสำคัญกับเป้าหมายหรือความต้องการ และความสำเร็จของตนเอง ส่วนลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม เป็นการที่สมาชิกในองค์กรให้ความสำคัญกับกลุ่มมากกว่าบุคคล คำนึงถึงเป้าหมายของกลุ่ม และมีความผูกพันต่อกลุ่ม

3.6 ลักษณะความเป็นชายและลักษณะความเป็นหญิง

ลักษณะในเรื่องความเป็นชายและความเป็นหญิงนี้เป็นการพิจารณาถึงบทบาทของเพศในสังคม เช่น ในเรื่องความเป็นผู้นำ ความอิสระ โดยในสังคมแบ่งบทบาทของเพศไว้ชัดเจน โดยเชื่อว่าชายจะมีบทบาทเป็นผู้นำส่วนหญิงจะเป็นผู้ตาม และแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมเป็นเรื่องของความทะเยอทะยานและรักษาผลประโยชน์ ส่วนลักษณะของวัฒนธรรมแบบผู้หญิงจะให้ความสำคัญกับอารมณ์ ความสัมพันธ์ระหว่างกันและความเมตตาสงสาร โดยเชื่อว่าบทบาททางเพศมีความยืดหยุ่นและต้องการความเท่าเทียมระหว่างเพศและเห็นว่าคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งสำคัญกว่าผลงาน ในมิติด้านความชายหรือหญิงนี้ในสังคมที่มีวัฒนธรรมแบบผู้ชาย ผู้ที่มีอำนาจหรือตำแหน่งที่มีอำนาจ มีหน้าที่และความรับผิดชอบมักจะได้แก่เพศชาย ขณะที่วัฒนธรรมแบบผู้หญิงมักจะเป็นงานด้านการสอนการดูแลพยาบาลผู้ป่วย เป็นต้น

กิบสัน อีวานเซวิก และ โดเนลลี่ (Gibson, Ivancevich and Donnelly. 2000 : 25-26) ในการใช้คำว่าลักษณะความเป็นชายและลักษณะความเป็นหญิง เป็นเพียงความสอดคล้องของรูปศัพท์ แต่ไม่ได้มีความหมายตรงตัวเป็นการอธิบายถึงการแสดงพฤติกรรมตามบทบาททางเพศนั้นคือผู้ชายสามารถมีพฤติกรรมของเพศหญิงได้และใน

ทำนองเดียวกันผู้หญิงก็สามารถมีพฤติกรรมของเพศชายได้ ซึ่งสังคมจะคาดหวังบทบาททางเพศระหว่างหญิงและชายต่างกัน นั่นคือในอดีตจะคาดหวังว่าผู้ชายจะมีการแสดงออก การแข่งขัน และเข้มแข็ง ในขณะที่ผู้หญิงจะมีบทบาทในการดูแลบ้าน ครอบครัวยุคใหม่ และสิ่งแวดลอม

อภิญา วงษ์กุลลาบ (2548 : 4-5) กล่าวว่า องค์การที่มีลักษณะความเป็นชายแสดงให้เห็นได้จากการมีความกระตือรือร้นในการแข่งขันสูง มีการแสวงหาหนทางสู่ความสำเร็จ กล้าตัดสินใจ คำนึงถึงเหตุผลมากกว่าความรู้สึกของร่วมงาน การทำงานมีระบบ เครื่องจักร บรรยากาศในองค์กรเข้มงวดเด็ดขาด เน้นผลงาน การพิจารณาให้รางวัลเป็นไปอย่างยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงาน มีความคาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าในงาน มีค่านิยมในการทำงานแบบอยู่เพื่องาน และมีการแบ่งแยกก็ดกันทางเพศสำหรับตำแหน่งสูงส่วนใหญ่ในองค์กรที่มีลักษณะความเป็นหญิงแสดงให้เห็นได้จากผู้บริหารจะแก้ปัญหาด้วยความประนีประนอมและการเจรจาต่อรอง การให้รางวัลตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค เคยชินกับการใช้มติมหาชนในการตัดสินใจ และค่านิยมในการทำงานเพื่ออยู่รอด

สรุปได้ว่า ลักษณะความเป็นชาย คือ การที่สมาชิกในองค์กรมีความกระตือรือร้น มีการแบ่งบทบาททางเพศอย่างชัดเจน นอกจากนี้รวมถึงความทะเยอทะยานในการที่ให้ตนประสบความสำเร็จ การมีอำนาจเหนือผู้อื่น และการทำงานอย่างมีอิสระและลักษณะความเป็นหญิง คือ การที่สมาชิกในองค์กรมีการแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจ เน้นความรู้สึกและการพึ่งพาซึ่งกันและกันในการทำงาน รวมถึงองค์การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตมากกว่าผลการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ที่ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรกลุ่มที่ 1 ซึ่งการศึกษาครั้งนี้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 2 รูปแบบคือ วัฒนธรรมการทำงานและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน โดยจะทำการศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่เป็นภาพลักษณ์ขององค์กรที่ชัดเจนในด้านนโยบายการส่งเสริมพัฒนางาน พัฒนาคณะ และพัฒนาองค์กร และจะศึกษาพฤติกรรมปฏิบัติตัวต่อกันในระดับพนักงานกับพนักงาน หรือระดับพนักงานกับหัวหน้า หรือผู้บริหารองค์กร ในด้านความเคารพซึ่งกันและกันค่านิยมวัฒนธรรมการไหว้ เอกลักษณะบุคลิกภาพ ปฏิญญาบุคลิกภาพ และความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม

4. ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกที่ต่อองค์กร และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กรของคน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร มีความหวังในอนาคตขององค์กร มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมจะปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร ตลอดจน มีความต้องการดำรงสมาชิกภาพขององค์กรไว้

4.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และคาดว่า จะสามารถอธิบายพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้ หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้วย่อมนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นจึงมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจและทำการศึกษาไว้ สามารถรวบรวมความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2546 : 25) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันเป็นกรณีส่วนบุคคลที่มีความรู้สึกที่ดี และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทต่อองค์กร

4.2 ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร

วงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ (2552 : 49-51) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาขององค์กร กล่าวคือ เป็นความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้น ไม่ใช่ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถานที่ทำงาน แต่เป็นความผูกพันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา โดยมีลักษณะสำคัญ 6 ประการ คือ

4.2.1 ความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงาน องค์กรที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีการแสดงออกของสมาชิก โดยการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำพฤติกรรมของสมาชิกที่แสดงออกจะเป็นไปในทางที่ต่อองค์กรไม่พึงปรารถนาให้มี เช่น ทำงานไม่เต็มที่ ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือย้ายไปอยู่ที่อื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดความสูญเสียทั้งสองฝ่าย

4.2.2 ความหวังใยในอนาคตขององค์กร เกิดจากการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของคนในอนาคต เช่น การมาทำงานตรงต่อเวลา การทุ่มเทให้กับงาน และการไม่ย้ายงาน

4.2.3 ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร สมาชิกจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมายวัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร นอกจากนี้ยังจะทำให้เกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายไปที่อื่น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

4.2.4 ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรเสมือนหนึ่งว่าตนเป็นเจ้าของเช่นกัน การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร คือการที่สมาชิกมีความรู้สึกว่าได้ร่วมกระทำในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

4.2.5 การปกป้องชื่อเสียง เป็นการรักษาชื่อเสียงและเกียรติยศขององค์กร รวมทั้งการศรัทธาในองค์กร มีความตั้งใจและปฏิบัติหน้าที่ของตนให้บังเกิดผลดีด้วยความเอาใจใส่ ไม่ละทิ้งหน้าที่ มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย มีความยินดีหรือเต็มใจ การรักษาความสามัคคี และการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างหมู่คณะ การรักษาชื่อเสียงแห่งตนของสมาชิกและองค์กร

4.2.6 ความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร การที่สมาชิกได้แสดงออกถึงความต้องการที่จะทำงานต่อในองค์กรเดิมไม่คิดที่จะโอนย้ายไปอยู่ที่อื่น ยังคงมีความต้องการเป็นสมาชิกภายในองค์กรนั้นตลอดไป ไม่ว่าจะมียะอะไรเปลี่ยนแปลงภายในหรือมีสิ่งดึงดูดจากภายนอก ก็ยังคงที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นโดยไม่คิดเปลี่ยนแปลง นั่นคือสมาชิกมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรซึ่งนอกเหนือไปจากการยังคงสภาพเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว ความจงรักภักดีก็ยังส่งผลต่อการทำให้สมาชิกขององค์กรแสดงออกทางพฤติกรรมอันพึงประสงค์ต่อองค์กร ทำให้ไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กร

สุพิมพา วัฒนสังขโสภณ (2548 : 87) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์กร

มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543 : 7) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงทัศนคติหรือความรู้สึกของสมาชิกต่อองค์การเป็นไปในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ค่านิยม ซึ่งเป็นความรู้สึกที่มากกว่าความจงรักภักดี เพราะนอกจากนี้ยังรวมถึงความเต็มใจที่สมาชิกจะทุ่มเทกำลังกาย ขอมเสียดสละความสุขบางส่วนและความจงรักภักดีเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ศิริพร ทรัพย์พัฒนา (2547 : 63) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความเต็มใจที่บุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์การที่จะดำรงสมาชิกภาพไว้ เป็นลักษณะของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างบุคคลและองค์การ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม มีทัศนคติและค่านิยมที่มีความสอดคล้องกับองค์การ เป็นความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับองค์การสามารถเชื่อมโยงเอาลักษณะทางบุคลิกภาพ และความสนใจของบุคคลให้สอดคล้องกับองค์การ มีผลทำบุคคลมีความจงรักภักดี โดยแสดงออกมาในรูปแบบความพยายามเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความเสียดสละเวลา และแรงงาน และความยินดีที่ทุ่มเทหลังการทำงานเพื่อองค์การ

สกวรัตน์ อินทสมิต (2543 : 32) ได้ให้นิยามถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นความรู้สึกของผู้ที่ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ รวมถึงค่านิยมที่กลมกลืนกัน ซึ่งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การนั้นมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1) มีทัศนคติที่สอดคล้องกับองค์การ มีความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

3) มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การไว้

จิตติมา วงศ์นาค (2546 : 12) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

ณรงค์ เข้มชื้น (2544 : 4-8) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานที่แสดงออกถึงการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มกำลังเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ ประารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์การต่อไป และไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือลาออก ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

ลักษณะที่ 1 การยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รวมถึงการแสดงออกว่าตนเป็นหนึ่งในเดียวกับองค์การ

ลักษณะที่ 2 ความเต็มใจที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึง การเสียสละเวลากำลึงกาย และกำลึงความคิดให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยหวังให้งานนั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จขององค์การ

ลักษณะที่ 3 ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไป หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะพนักงานขององค์การ ไม่คิดที่จะลาออกจากองค์การ ไม่ว่าจะลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่นหรือโยกย้ายไปปฏิบัติงานหน่วยงานอื่น

ฉีรพัฒน์ แผ่นทอง (2548 : 8-9) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นระดับของความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงออกทางความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อหน่วยงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา โดยสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งนำไปสู่การยอมรับและเคารพซึ่งกันและกัน จะส่งผลให้การงานและการอยู่ร่วมกันของบุคลากรเป็นไปอย่างราบรื่น และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่ตั้งไว้

4.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

จากที่ได้กล่าวแล้วว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิผลขององค์การ และยังเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำหรือ ไม่มีเลย ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์การและผู้ปฏิบัติงานเอง นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

4.3.1 ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้ (ภาณีบุษ ผุสดีโสภณ. 2545 : 47)

1) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3) โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรบุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4) บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กรทำให้มีผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีกว่าคนอื่น

4.3.2 ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใดเพราะ (ศิริพร ทรัพย์พิพัฒนา. 2547 : 9)

1) เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2) ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

4.3.3 ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออก จากงานของสมาชิกในองค์กร ได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานเสียอีก คือ (สกาวัฒน์ อินทุสมิต. 2543 : 78)

1) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน

2) ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในการทำงานถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมี

ความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่สุดแล้วองค์กรนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.4 องค์ประกอบและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยหลายอย่างที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ ๆ โดยสามารถสรุปแนวความคิดของนักวิชาการได้ดังนี้

4.4.1 องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 องค์ประกอบคือ (ฐิติมา วงศ์นาค. 2546: 8)

1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษา จากการสำรวจพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2) ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด งานที่มีบทบาทสอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3) ลักษณะองค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4) ประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทักษะหน้าที่ที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์กร สามารถพึ่งพาผู้บังคับบัญชาได้ การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ความรู้ที่กว้างขวางมีความสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4.4.2 ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะได้รับผลกระทบจากตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ (ชวนา อังคนุรักษ์พันธ์. 2546 : 45)

1) ลักษณะงาน เช่น บุคคลที่ทำงานที่มีระดับความรับผิดชอบสูง มีแนวโน้มว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า และบุคคลที่มีโอกาสจำกัดในการเลื่อนขั้นก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่า สำหรับคนที่เชื่อว่างานของเขามีความสำคัญมาก ก็จะมี ความผูกพันสูง ซึ่งสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจด้วย งานที่มีระดับแรงจูงใจสูงก็จะทำให้บุคคลยึดติดกับงาน

2) โอกาสของการว่าจ้างอื่น ๆ ถ้าบุคคลรับรู้ว่ามีโอกาสหางานอื่นได้ง่าย ก็จะมี ความผูกพันต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความผูกพันแบบต่อเนื่อง

3) ลักษณะส่วนบุคคล เช่น พนักงานที่อายุมาก มีประสบการณ์มาก มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันสูงกว่าคนที่มีความประสบการณ์น้อย เพราะเขาจะรู้สึกว่าเขาลงทุนกับองค์กรไปมากแล้ว

4) ลักษณะการดูแลขององค์กรต่อพนักงานเข้าใหม่ องค์กรสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้มากมายในการช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้และกลายเป็นพนักงานที่มีประสิทธิภาพ การดูแลเช่นนี้ สามารถมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ก็เหมือนกับว่าการที่องค์กรลงทุนกับพนักงานคนใดคนหนึ่งมากในการว่าจ้างเขา เขาก็มักจะลงทุนตอบ โดยรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและยิ่งกว่านั้นการแสดงเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน บุคคลที่รู้สึกเห็นด้วยกับเป้าหมายนั้นก็รู้สึกผูกพันมากกว่าบุคคลที่ไม่เห็นด้วย

4.4.3 ความผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อเรื่องและความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านดังนี้ (Allen and Meyer. 1990 : 9)

1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ

1.1) การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย

1.2) การรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้

1.3) การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร

1.4) ปฏิกริยาของหัวหน้างาน

นอกจากนี้ อาเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer. 1990 : 10) กล่าวว่า อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรน่าจะมีความสัมพันธ์ทางด้านบวกกับความผูกพันด้านความรู้สึก เขาสันนิษฐานว่าพนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกต่ำ จะเลือกที่จะออกจากองค์กร ขณะเดียวกันพนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกสูง จะอยู่กับองค์กรนานกว่า เพราะเขาเชื่อถือในองค์กรและภาระหน้าที่ขององค์กร

สรุปได้ว่าองค์ประกอบและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ถ้าตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นก็เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร แต่การที่จะตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์กรนั้นเป็นเรื่องยาก เพราะทุกคนมีความแตกต่างกัน ความต้องการก็แตกต่างกันรวมไปถึงความพึงพอใจในเรื่องต่าง ๆ ทฤษฎีที่พูดถึงความต้องการ แรงจูงใจ หรือความพึงพอใจของบุคคล เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of need) ของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two factors) ของเฮอริบอร์ก

(Herzberg) ซึ่งชี้แจงให้เห็นถึงความต้องการ ความพึงพอใจของบุคคลว่ามีหลายระดับชั้นหลายประเภท และบุคคลแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน ดังนั้นการจะให้คนในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกันนั้นเป็นไปได้ยาก

4.4.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื้อง ได้แก่

- 1) อายุ
- 2) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- 3) ความพึงพอใจในอาชีพ
- 4) ความตั้งใจที่จะลาออก
- 5) การรู้โดยการเปรียบเทียบงานของตนเองกับงานอื่น ๆ

สรุปได้ว่า อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรจะเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อเนื้องในระยะเริ่มแรก เพราะคล้ายกับเป็นเครื่องวัดการลงทุน เช่น ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน การปลดเกษียณ การลงทุนในอาชีพและทักษะที่เฉพาะสำหรับงานนั้น ๆ อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับโอกาสของทางเลือกในงานอื่น ๆ ความพึงพอใจในอาชีพจะเป็นตัววัดการลงทุนในอาชีพได้ตรงกว่า ความตั้งใจที่จะลาออกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อเนื้องเพราะพนักงานที่ตั้งใจจะลาออกมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ แม้ว่าความผูกพันต่อเนื้องจะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของบุคคลก็ตาม นอกจากนี้ลักษณะของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารและการพึ่งพาอาศัยขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื้อง ซึ่งจะมีความแตกต่างกันตามการรับรู้ของพนักงานกับงานอื่น ๆ เช่น พนักงานที่เชื่อว่างานในปัจจุบันของเขามีความสำคัญมากกว่างานอื่น ๆ มันจะเป็นการสูญเสียถ้าเขาลาออก ในทางกลับกันถ้าเขารับรู้ว่าจะงานอื่น ๆ สำคัญกว่างานในปัจจุบันของเขาความผูกพันต่อเนื้องก็จะต่ำ

4.4.5 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม ได้แก่

- 1) ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน
- 2) การพึ่งพาองค์กร
- 3) การมีส่วนร่วมในการบริหารสิ่งที่ได้รับจากงาน เช่น อำนาจ

การตัดสินใจ

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดอิทธิพลต่อการพัฒนาให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานสังคม การพึ่งพาองค์กรและการรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมใน

การบริหาร ทำให้เกิดความรู้สึกถึงหน้าที่ทางจริยธรรมที่จะตอบแทนต่อองค์กร ในทางตรงกันข้ามหน้าที่อาจแลกเปลี่ยนกับความผูกพัน เพราะลักษณะงานที่แต่ละคนชอบไม่เหมือนกัน และถ้าพนักงานได้รับสิ่งที่ไม่คาดหวังจากองค์กร เช่นอำนาจในการตัดสินใจเขาจะรู้สึกว่าต้องตอบแทนองค์กร องค์กรที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีการแสดงออกของสมาชิก โดยการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำพฤติกรรมของสมาชิกที่แสดงออกจะเป็นไปในทางที่องค์กรไม่พึงปรารถนาให้มี เช่น ทำงานไม่เต็มที่ ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือย้ายไปอยู่ที่อื่น ซึ่งจะทำให้เกิดความสูญเสียทั้งสองฝ่าย ดังนั้นการศึกษาถึงความผูกพันของสมาชิกในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลให้องค์กรดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวชี้วัดหรือคาดการณ์เกี่ยวกับอัตราและแนวโน้มในการลาออก หรือการโอน-ย้ายของบุคลากร ในองค์กรเพราะสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความปรารถนาที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่ออุทิศตนให้กับการทำงานต่อองค์กรที่ตนเองเลื่อมใสศรัทธา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้แนวคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับองค์กรบริหารส่วนตำบล ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรกลุ่มที่ 2 โดยจะทำการศึกษาจากพนักงานส่วนตำบลที่มีความผูกพัน หรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และนโยบายขององค์กร โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้ง่ายขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงาน ความหวังใจในอนาคตขององค์กร ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ความภาคภูมิใจ ปกป้องชื่อเสียง และความต้องการคงซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากผลงานวิจัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

นุสาสนี จิตราภิรมย์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์” ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีการรับรู้วัฒนธรรมในลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม ลักษณะความเป็นชาย ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาว อยู่ในระดับสูง มีการรับรู้วัฒนธรรมในลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และลักษณะความเป็นเพศหญิง อยู่ในระดับปานกลาง และมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะปัจเจกนิยมอยู่ในระดับต่ำ 2) พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาว ลักษณะความเป็นเพศชาย และลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 34.7 และตัวแปรที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม ได้ดีที่สุด คือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะความเป็นชาย

เบญจวรรณ กลั่นกำเนิด (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยวัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วยกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ” ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุและระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านกลุ่มนิยมและการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนแตกต่างกัน ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนแบบการให้รางวัล โดยมีเงื่อนไข และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนแบบการบริหารงาน โดยมีข้อยกเว้นเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมองค์การด้านกลุ่มนิยม ความเป็นชาย ความเป็นหญิง การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ปัจเจกนิยม ส่วนภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนแบบการบริหารงาน โดยมีข้อยกเว้นเชิงรับ และภาวะผู้นำแบบวางเฉยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ปัจเจกนิยม และมีความสัมพันธ์ทางลบกับด้านกลุ่มนิยม ความเป็นชาย ความเป็นหญิง ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำ

การแลกเปลี่ยนแบบการให้รางวัล โดยมีเงื่อนไขและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนแบบ
 บริหารงาน โดยมีข้อยกเว้นเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกส่วนภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนแบบ
 การบริหารงาน โดยมีข้อยกเว้นเชิงรับ และภาวะผู้นำแบบวางเฉยมีความสัมพันธ์ทางลบ
 วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยค่านิยมความ
 ความเป็นหญิงและการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีความสัมพันธ์ทางบวก ส่วนค่านิยม
 นิยม ความเหลื่อมล้ำของอำนาจมีความสัมพันธ์ทางลบและพบว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน
 แบบการบริหารงาน โดยมีข้อยกเว้นเชิงรุก วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นชาย ความเป็น
 หญิง สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 40

ปีพม่า เอื้ออรธการ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การ
 ทักษะติดต่องานบริการ และความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษา บริษัท ซีพีเซเว่นอีเลฟเว่น
 จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงาน บริษัทซีพีเซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) มี
 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน
 ด้านปัจเจกนิยม ด้านกลุ่มนิยม ด้านความเป็นชาย และด้านความเป็นหญิง อยู่ในระดับ
 ปานกลาง มีระดับทัศนคติต่องานบริการอยู่ในระดับสูง และมีระดับความผูกพันต่อองค์การ
 อยู่ในระดับปานกลาง 2) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ด้าน
 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และด้านปัจเจกนิยม มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อ
 องค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านกลุ่ม
 นิยม ด้านความเป็นชาย และด้านความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ
 องค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ทักษะติดต่องานบริการมีความสัมพันธ์
 ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประภาพร เหลืองช่วยโชค (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์
 ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ” ผลการวิจัยปรากฏว่า
 1) พนักงานรู้สึกว่าการมีวัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริงแตกต่างกับตามที่ต้องการใน
 มิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ กลุ่มนิยม ความเป็นหญิง ส่วนวัฒนธรรมองค์การในมิติอื่น
 พนักงานมีการรับรู้ตามที่เป็นจริงไม่แตกต่างกับตามที่ต้องการ พนักงานรัฐวิสาหกิจมีการรับรู้
 วัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริงกับตามที่ต้องการไม่แตกต่างกัน ในมิติการหลีกเลี่ยงความไม่
 แน่นอน พนักงานบริษัทมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริงกับตามที่ต้องการไม่
 แตกต่างกัน ในมิติปัจเจกนิยม พนักงานธนาคารมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริงกับ
 ตามที่ต้องการไม่แตกต่างกัน ในมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และมิติความเป็นชาย 2) ใน

ทุกองค์การ ช่องว่างระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริงกับตามที่ต้องการมี สหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

เบญจมาศ โรจน์ชนกิจ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองวัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมในองค์การกับผล การปฏิบัติงาน” ผลการวิจัยพบว่า 1) หัวหน้างานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ใน ระดับสูง มีวัฒนธรรมองค์การ ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ และด้าน ความเป็นปัจเจกนิยมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม ด้านลักษณะ ความเป็นชาย ด้านลักษณะความเป็นหญิง และด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนอยู่ ในระดับสูง มีความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และมีผลการปฏิบัติงานสูง 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม ด้าน ลักษณะความเป็นชาย ด้านลักษณะความเป็นหญิง และความยุติธรรมในองค์การมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) การรับรู้ความสามารถของตนเองและวัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะความเป็นหญิงสามารถ ร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 30

ปานตา เพชรรัตน์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้บทบาทผู้นำ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: ศูนย์สนับสนุนและบริการลูกค้าบริษัท ไทยฟูจิซีร็อกซ์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการรับรู้บทบาทผู้นำด้านริเริ่ม การรับรู้วัฒนธรรมด้าน การกระจายอำนาจสู่ระดับปฏิบัติการ และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการสนับสนุน การค้นคว้าทดลอง สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 68.80

พิชญ์พรรณ พุทธิมา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานจากองค์การและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ” ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานในสำนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ มีความรู้สึกเห็น คุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานจากองค์การ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน 3) ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่ มีพื้นฐานจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นปัจเจกนิยม ด้านความเป็นกลุ่มนิยม ด้านความเป็นชาย ด้านความเป็นหญิง และด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานจากองค์การ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นกลุ่มนิยม และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นปัจเจกนิยม สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้ร้อยละ 23.8

สกาวัตน์ อินทุสมิต (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน” ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง และมีความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ 2) พนักงานที่มีสถานสมรส และระดับตำแหน่งงานที่ต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ส่วนอายุ อายุงาน ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน 3) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่าความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ 4) ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่า ด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อภิญา วงศ์กุลลาบ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรกับความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีการรับรู้ วัฒนธรรมการทำงานในลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และความเป็นกลุ่มนิยมอยู่ในระดับสูง ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นหญิง และความเป็นชายอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่การรับรู้ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมอยู่ในระดับต่ำ นอกจากนี้พบว่าข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีความเครียดใน

การทำงานและความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามพบว่า ข้าราชการมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง การรับรู้วัฒนธรรมการทำงานในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานในลักษณะความเป็นหญิงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมการทำงานในลักษณะความเป็นกลุ่มนิยมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การในด้านต่าง ๆ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยจะทำการสรุปปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมการทำงานและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ดังนี้

ด้านนโยบายส่งเสริมการพัฒนางาน พัฒนาคคนและพัฒนาองค์การ เป็นวัฒนธรรมที่เน้นนโยบายการพัฒนาคนพร้อมพัฒนางานและสวัสดิการ มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาพร้อมกันทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านกรเพิ่มกำไรให้ธุรกิจ ด้านประสิทธิภาพ การดูแลลูกค้า และด้านการดูแลพนักงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดี

ด้านการคำนึงถึงความปลอดภัย ด้วยการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ทั้งกับตัวพนักงานและลูกค้า (ผู้รับบริการ) เป็นวัฒนธรรมที่มีการให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยของพนักงานผู้ให้บริการ และลูกค้าผู้รับบริการ เพื่อให้้องค์การเกิดความมั่นคงในด้านชื่อเสียงและการยอมรับในการปฏิบัติงาน

ด้านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน เป็นวัฒนธรรมที่มีการจัดลำดับขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบสอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในหน้าที่

ด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นวัฒนธรรมที่้องค์การให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร ด้วยการส่งเสริมพนักงานให้มีความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ในด้านการศึกษา การฝึกอบรม และไม่เลิกจ้างพนักงานอย่างไม่เป็นธรรม

ด้านความเคารพซึ่งกันและกัน เป็นวัฒนธรรมที่มีการปลูกฝังให้พนักงานทักทายกันด้วยการไหว้และสวัสดิ ซึ่งเป็นค่านิยมที่มีการสืบทอดกันตั้งแต่เริ่มก่อตั้งองค์การ และเป็นวัฒนธรรมที่ทุกองศ์การปฏิบัติแล้วเชื่อว่าทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน

ด้านเอกลักษณ์บุคลากร เป็นวัฒนธรรมที่มีคุณลักษณะที่บ่งบอกความเป็นบุคลากรขององค์กร ซึ่งเอกลักษณ์ของบุคลากรองค์กร ได้แก่ อึด อ่อนแอ แข็งแรง ใส ใฝ่ใจบริการ รู้จริงในงาน ประสานร่วมมือ ยึดถือคุณธรรม มนุษยสัมพันธ์ ที่ทุกองค์การยึดถือปฏิบัติร่วมกัน

ด้านปฏิญญาบุคลากร เป็นวัฒนธรรมที่มีการสัญญาหรือข้อตกลงที่กำหนดขึ้น เพื่อให้ปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรองค์กร ซึ่งถือเป็นวัฒนธรรมการทำงานอย่างหนึ่งที่เป็นข้อระเบียบ หรือข้อบังคับร่วมกันที่จะทำโดยฝ่ายบริหาร

ด้านความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร เป็นวัฒนธรรมที่มีสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานและบริหารงาน เป็นวัฒนธรรมแบบเรียบง่ายระหว่างการปฏิบัติต่อกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรขององค์กรที่มีความยืดหยุ่น ทั้งสองฝ่ายยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกันได้

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

กัลยลักษณ์ อุทัยจันทร์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายการตลาด บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน)” กลุ่มตัวอย่างในการศึกษามีจำนวน 326 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรสตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน และพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จิระประภา สุกสาคร (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์” ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระดับชั้นทางราชการ บรรยากาศองค์กรด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ศิวพร เล็งไพหนูลย์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำรองที่นั่งบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานสำรองที่นั่งบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) มีความเครียดในการทำงานในระดับปานกลาง

และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง 2) พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่พนักงานที่มีอายุ อายุงาน และระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 3) การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงานและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 4) ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 และ 5) การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะงานและด้านกายภาพสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 30.4 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สรรเสริฐ เตชะบุรพา (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทะเล” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท อีสเทอนมารี ไทม์ (ประเทศไทย) จำกัด มีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในขณะที่เพศ อายุ และอายุงานที่แตกต่างกันไม่พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า โภคาสถาพน้ำและพัฒนาความสามารถ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ระดับการศึกษา และค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ชวนา อังคนุรักษ์พันธ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจ โรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ ในระดับมาก ส่วนด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มากกว่าพนักงานชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพนักงานที่ทำงานในแผนกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานมีความผูกพันด้านการคงอยู่สูงกว่าด้านจิตใจ เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้

วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมี
ความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ณรงค์ แยมชื่น (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ
ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ใน
กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่าพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ใน
กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำ และจากผลการทดสอบสมมติฐาน
พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุงาน ส่วน
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน พบตัวแปรย่อย ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
ได้แก่ ด้านลักษณะงานและปริมาณงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานด้านนโยบายและ
การบริหาร

พรทิพย์ เตชะอารณชัย (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มี
ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย”
ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ คือ เพศ อายุ
วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และอัตราเงินเดือนที่ได้รับใน
ปัจจุบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับ
การรับรู้วัฒนธรรมองค์การได้แก่ สถานภาพการสมรส อัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน
ระยะเวลาในการทำงาน และวุฒิการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบ
การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ – เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์กับ
ความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.8075 และสามารถอธิบาย
ความแปรผันของความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 65.20

พิชญา ทองคำพันธ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณลักษณะงาน
ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานใน
ธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ในเขต
จังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัย พบว่า 1) หัวหน้างานในธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอมี
คุณลักษณะงานอยู่ในระดับสูง 5 ด้าน คือ ความยากง่ายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน
ความสำคัญของงาน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และผลป้อนกลับของงาน หัวหน้า
งานในธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอมีค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับสูง 12 ด้าน คือบริการ
สังคม ความคิดสร้างสรรค์ การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ความสำเร็จ ความมีอิสระ ความมีศักดิ์ศรี
สมาคม และวิถีชีวิต หัวหน้างานในธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ใน

ระดับสูง 2 ด้าน คือ ความรู้สึกและบรรทัดฐานทางสังคม และมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี 4 ด้าน คือ การติดต่อสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบ 2) คุณลักษณะงานและค่านิยมในการทำงานด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) คุณลักษณะงาน ค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานได้

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัย พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่งงาน รายได้ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนระยะเวลาในการทำงานพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่งงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .0516

วิไล ทองทวี (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพระบรมราชชนก” ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่สถาบันพระบรมราชชนก มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และจากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ตัวแปรลักษณะงาน ซึ่งตัวแปรตามคือการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีความสำคัญ โอกาสก้าวหน้า และตัวแปรประสพการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งมีตัวแปรย่อยคือ ความสำคัญของตนเอง

องค์การ ความพึงพอใจขององค์การ ทักษะคติต่องาน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ศุภมิตร บัวเสนาะ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาบริษัท ชิว-เนชั่นเนลจำกัด” ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชายจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไปจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ คือ ความหลากหลายของงาน ผลป้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ 3 ปัจจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ คือ ทักษะคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ความรู้สึกรักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในส่วนของความหลากหลายของงานและผลป้อนกลับของงาน สามารถสร้างสมการเพื่อทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ ร้อยละ 17.90 และ 6) ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน ในส่วนของทักษะคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ สามารถสร้างสมการเพื่อทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ ร้อยละ 19.40

สุปรียา ชื่นกลิ่น (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของการรับรู้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทสื่อสารโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง” ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการรับรู้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง และระดับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

โดยรวมอยู่ในระดับดี 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กรได้ร้อยละ 9.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยการรับรู้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้แก่ ตัวแปรด้านการรับรู้ถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถที่จะสอดคล้องกับงาน สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมได้ร้อยละ 18.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการพัฒนาสายอาชีพ สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้ร้อยละ 24.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติ ตามข้อบังคับของบริษัท ได้ร้อยละ 1.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ปัจจัยการรับรู้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้านการรับรู้ถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถที่สอดคล้องกับงานสามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมได้ร้อยละ 7.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และด้านการรับรู้การพัฒนาสายอาชีพ สามารถอธิบาย พฤติกรรมการทำงานด้านการอุทิศตนเพื่อส่วนรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทิพย์วรรณ เทียมเก่า (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร :กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ใน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย” ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ใน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณา ถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่ง ประกอบด้วยความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การได้รับการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยประสบการณ์ ในงาน ซึ่งประกอบด้วยความสำคัญของคนที่ต่อองค์กร ความรู้ดีว่าองค์กรพึงพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทิศนคติต่อผู้บังคับบัญชา ทิศนคติต่อ เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ออมทรัพย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จำนวนครั้งที่เปลี่ยนสถานที่ทำงานที่ต่างกัน ของเจ้าหน้าที่ สหกรณ์ มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ที่ต่างกันของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ

มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร” ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ การศึกษา आयงาน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว และประสบการณ์ในการขับรถทุกด้าน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 และ .05) แต่ประสบการณ์ด้านประวัติการเปลี่ยนงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จากการศึกษาวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นต้น พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลสูงในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม ความสมดุลของชีวิต และค่าตอบแทน ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรนี้ มีความสามารถในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้สูงถึงร้อยละ 54.4

ศิริพร ทรัพย์พัฒนา (2544 : เว็บไซต์) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พูจี โฟโต้ ฟิล์ม (ประเทศไทย) จำกัด” ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พูจี โฟโต้ ฟิล์ม (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิง ได้ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า ความเข้าใจกระบวนการทำงาน สถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ความอบอุ่นและการสนับสนุน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การศึกษา และความคาดหวังในความก้าวหน้าในองค์กร

สุพินดา ทิวานนท์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์” ผลการวิจัย พบว่าพนักงานที่มีรายได้ อายุการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีอำนาจพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 2

อารีรัตน์ พะลัง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาบริษัท มินิแบไทย จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท มินิแบไทย จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มินิแบไทย จำกัด ได้แก่ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษารุ่นนี้ แยกเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

ความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยของลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน โอกาส ความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การได้รับการฝึกอบรม ประสบการณ์ในงาน ซึ่งประกอบด้วยความสำคัญของหน้าที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ พบว่าพนักงานทุกคนมีความรู้สึกต้องการให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า เหตุผลหลัก ๆ คือ ถ้าองค์กรมีความเจริญก้าวหน้าย่อมหมายความว่าองค์กรสามารถบริหารงานและนำพาองค์กรไปได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพนักงานก็สามารถที่จะทำงานและอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ

ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า ความเข้าใจกระบวนการทำงาน สถานที่ทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก ความอบอุ่นและการสนับสนุน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การศึกษา และความคาดหวังในความก้าวหน้าในองค์กรจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และพร้อมจะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

ความภาคภูมิใจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีความสำคัญ โอกาสก้าวหน้า และประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพาได้ขององค์กร ทักษะติดต่องาน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจต่อองค์กร

การปกป้องชื่อเสียง เมื่อพนักงานได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้ว และเกิดความเชื่อมั่นในเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ร่วมกันแล้ว จะก่อให้เกิดความรู้สึกหวงแหนองค์กร ไม่ต้องการให้องค์กรเสียชื่อเสียง หรือมีภาพลักษณ์ที่ไม่ดี ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานโดยละเอียด มีความรอบคอบทุกด้าน

ความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ พนักงานทุกคนเมื่อเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแล้วย่อมต้องการความมั่นคงจากองค์การที่ตนทำงานด้วย ดังนั้น ความรู้สึกต้องการเป็นพนักงานและไม่คิดจะลาออกจากหน่วยงานจึงเกิดขึ้นกับทุกคน

ด้านปัจจัยส่วนบุคคล จะเห็นได้ว่า พนักงานที่มีความแตกต่างกันในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ไม่ว่าจะ เป็นหน่วยงานเอกชนหรือรัฐบาล แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมบุคคลที่แตกต่างกันสามารถแสดงออกทางความรู้สึกที่มีผลต่อความผูกพัน ไปในทิศทางที่แตกต่าง รวมถึงทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบคือ

1.1 วัฒนธรรมการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายส่งเสริมการพัฒนางาน พัฒนาคณะและพัฒนาองค์การ การคำนึงถึงความปลอดภัยด้วยการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นทั้งกับตัวบุคลากร และลูกค้า (ผู้รับบริการ) มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน และมีความมั่นคงในการทำงาน

1.2 วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ประกอบด้วย การให้ความเคารพซึ่งกันและกัน เอกลักษณะพนักงาน ปฏิญญาพนักงาน และความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร โดยศึกษามาจากสุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2547 : 69)

2. ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่บุคลากรมีต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ความห่วงใยในอนาคตขององค์การ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ ความภาคภูมิใจ การปกป้องชื่อเสียง และความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ โดยศึกษามาจากวงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ (2552 : 49-51)

จากนั้นสามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาเพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจน

ชั้น ดังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 กรอบแนวคิดในการศึกษา