

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ศาสตร์ทางการบริหารองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง ที่นักบริหารให้ความสำคัญ คือ “องค์การ” โดยถือว่าองค์การเป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จของงานเพราะองค์การเป็นการรวมตัวของกลุ่มคน เพื่อดำเนินการใดๆให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ องค์การถือเป็นระบบของการร่วมมือกันทำกิจกรรมของมนุษย์ การศึกษาในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์การจึงเป็นความพยายามที่จะกระทำอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด โดยหวังให้บรรลุเป้าหมายทางการบริหารองค์การให้เกิด ประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพสูงสุด และเนื่องจากองค์การเป็นระบบสังคม เป็นการรวมตัวของกลุ่มคนที่มีแนวความเชื่อ การประพฤติปฏิบัติเพื่อจุดมุ่งหมายร่วมกันองค์การย่อมได้รับผลกระทบหรือมีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะการรวมตัวของคนในองค์การ ย่อมก่อให้เกิดวัฒนธรรมภายในองค์การเองที่ทำให้องค์การแต่ละองค์การแตกต่างกันออกไปและถึงแม้ว่า ในหลาย ๆ หน่วยงาน วัฒนธรรมองค์การจะมีผลกระทบต่องานจัดการในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคลการอำนวยความสะดวกและการควบคุมแต่วัฒนธรรมองค์การก็ยังถือเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานขององค์การ □

วัฒนธรรมองค์การนี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ คือมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานเพราะเมื่อบุคคลเข้ามาทำงานในองค์การแล้ว จะมีการเลือกรับรู้วัฒนธรรมองค์การตรงตามที่วางไว้และถ้าหากรูปแบบ วัฒนธรรมขององค์การไม่ตรงตามที่เขาคาดหวังไว้เขาจะรู้สึกผิดหวัง และทำให้มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อ องค์การ ไม่อยากทำงาน ไม่เกิดความผูกพันต่อองค์การ และพร้อมที่จะลาออกจากองค์การ เพื่อที่จะไปทำงานยังองค์การอื่น หรือถ้าจำเป็นต้องทนอยู่ในองค์การก็ทำงานไปวันๆหนึ่ง ไม่มีความผูกพันต่อ องค์การแต่อย่างใด ดังนั้นผู้บริหารสามารถใช้วัฒนธรรมองค์การเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ ภายในองค์การ โดยนำมาประกอบการตัดสินใจเริ่มตั้งแต่การรับพนักงานเข้ามาให้เข้ากันได้กับ องค์การ หรือใช้เป็นแนวทางในการรักษาทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคคลในทางที่สอดคล้องกับ วัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

□ ไซยา ภาวะบุตร, **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**, (สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร, ๒๕๔๖), หน้า ๘๔.

นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การ ยังมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้วยเพราะจะทำให้สมาชิกเกิดการยึดเหนี่ยวกัน เป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลทุ่มเทพลังกายและพลังใจ ให้ความจงรักภักดีต่อองค์การหรือสังกัดที่ตนเองอยู่ มีเป้าหมายเดียวกันกับองค์การ และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ นั่นคือทำให้บุคคลได้รู้สึกผูกพันต่อองค์การ Sathe ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อองค์การว่าทำให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน , เกิดการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ, การควบคุมมีประสิทธิภาพสูง, การสื่อสารมีประสิทธิภาพสูง, ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นหน้าที่หลักของวัฒนธรรมองค์การประการหนึ่ง คือ วัฒนธรรมองค์การทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ □

บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน เพราะสามารถที่จะทำให้องค์กรล้มเหลวหรือสำเร็จได้ ไม่ว่าหน่วยงานนั้นจะมีกระบวนการจัดการที่ดีเลิศเพียงใดก็ตาม และบุคลากรอีกเช่นกันที่สามารถบันดาลให้องค์กรนั้นๆ บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้ ถึงแม้ว่ากระบวนการดำเนินการจะไม่ดีเท่าไร หรือต่ำกว่ามาตรฐานเพียงไหนก็ตามทั้งนี้สุดแต่ว่าหน่วยงานจะมีบุคลากรประเภทใด การรับรู้ ค่านิยม หรือทัศนคติที่มีต่อหน่วยงานถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการปฏิบัติงาน ถ้ามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อหน่วยงานแล้วจะส่งผลเสียตั้งแต่ระดับเล็กไปจนถึงระดับใหญ่ แต่ถ้ามีทัศนคติที่ดีแล้วย่อมส่งผลดีต่อการบริหารจัดการงานอีกด้วย □ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การ จึงเป็นสิ่งหล่อหลอมทัศนคติของบุคลากรและกำหนดวิถีทางที่หน่วยงานจะเกี่ยวพันระหว่างกันกับสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมอาจมีผลกระทบทางบวกต่อประสิทธิภาพของหน่วยงาน เมื่อวัฒนธรรมสนับสนุนเป้าหมายของหน่วยงานก็จะถูกรวมเข้าด้วยกัน และถูกรับเอาไว้ภายในโดยสมาชิกของหน่วยงานอย่างลึกซึ้งในหน่วยงานต่างมีวัฒนธรรมของตนเอง จะเป็นเอกลักษณ์ให้กับบุคลากรของหน่วยงานนั้นๆ จึงทำให้แต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกันไป ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การ คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นแนวทางการทำงานภายในหน่วยงานภาครัฐจะเป็นความคิดความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงาน □

เทศบาลตำบลท่ายาง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง เดิมมีฐานะเป็นสุขาภิบาลท่ายาง ซึ่งได้ก่อตั้งขึ้น ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดตั้งสุขาภิบาลท่ายาง

□ Sathe, v., *Culture and Related Corporate Realities*, (Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1985), pp. 25-31.

□ ไกรยงค์ดี เขียวยิ่ง, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๓), หน้า ๕.

□ ยุวดี มณีกุล, “วัฒนธรรมองค์การกับสื่อสิ่งพิมพ์กับขีดความสามารถในการขยายธุรกิจข้ามสื่อของบริษัทเนชั่นพบลิชิงกรุป จำกัด (มหาชน)”, *วิทยานิพนธ์ นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต*, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐).

อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี และได้ประกาศราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า ๗๑ เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๔๕ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ.๒๔๙๙ ต่อมาได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๒ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ โดยประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๖ ตอนที่ ๙ก ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ ในปัจจุบันเทศบาลตำบลท่ายาง จัดเป็นเทศบาลชั้นกลาง และมีฐานะเป็นนิติบุคคล ☐ และมีวัฒนธรรมที่เน้นการพัฒนาเพื่อให้ประชาชนเป็นสุข เป็นการวางยุทธศาสตร์ในด้านการพัฒนา ดังนี้ ๑) ด้านการพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิตและการศึกษา ๒) ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ การมุ่งส่งเสริมให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง ๓) ด้านการพัฒนาการเมือง เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาและศักยภาพในด้านต่างๆ ๔) ด้านการพัฒนาระบบ การจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทุกสิ่งทุกอย่างถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร บุคลากร และประชาชนทุกคนในเทศบาลตำบลที่มีความรักและความผูกพันที่ร่วมมือประสานการทำงานที่เป็นทีมเพื่อนำพาวัฒนธรรมองค์การสู่ความสำเร็จและมีการพัฒนาแบบยั่งยืน ☐

ที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์การ มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การอย่างยิ่ง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการบริหารงานในการพัฒนาองค์การ การวางแผน การปรับปรุงแก้ไข โดยส่งเสริมและดำรงรักษาวัฒนธรรมองค์การโดยมุ่งเน้นไปที่ความผูกพันกับองค์การ ซึ่งนำไปสู่การสร้างความสำเร็จก้าวหน้าแก่องค์การต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายางอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

☐ เทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี, รายงานกิจการ ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๕๕ เทศบาลตำบลท่ายาง, (เพชรบุรี : บริษัท เพชรภูมิการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๕), หน้า ๒๓.

☐ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๘-๓๕.

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภوتا่ยาง จังหวัดเพชรบุรี ใน ๔ ด้าน ได้แก่ ๑)ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ๒) ด้านความประนีประนอม ๓) ด้านการทำงานเป็นทีม ๔) ด้านการมุ่งความสำคัญผลสัมฤทธิ์ของงานและศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภوتا่ยาง จังหวัดเพชรบุรีใน ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านพฤติกรรม ๒) ด้านเจตคติ ๓) ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์องค์การและ ๔) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรของเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภوتا่ยาง จังหวัดเพชรบุรี

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านตัวแปร

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables)คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสรายได้ ประสบการณ์การทำงาน สังกัดหน่วยงาน และวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ๑) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ๒) ด้านความประนีประนอม ๓) ด้านการทำงานเป็นทีม และ ๔) ด้านการมุ่งความสำคัญผลสัมฤทธิ์ของงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภوتا่ยาง จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ ๑) ด้านพฤติกรรม ๒) ด้านเจตคติ ๓) ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์องค์การ และ ๔) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านสถานที่

เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภوتا่ยาง จังหวัดเพชรบุรี

๑.๓.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๕ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภوتا่ยาง จังหวัดเพชรบุรี เป็นอย่างไร

๑.๔.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภوتا่ยาง จังหวัดเพชรบุรี เป็นอย่างไร

๑.๔.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรีมีอะไรบ้าง

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

๑.๖.๑ วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง รูปแบบต่างๆ ของ ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์
คุณธรรม ความรู้ ธรรมเนียมของเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรีการศึกษาครั้งนี้
ประกอบด้วย ๔ ด้าน คือ

๑. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนในองค์กรที่มีการ
ตัดสินใจตามหลักการ ยึดมั่นเหตุผลมากกว่าจะคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง มี
ความกระตือรือร้นในการแข่งขันสูง และเน้นความสำเร็จทางวัตถุ

๒. ด้านความประนีประนอม หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนในองค์กรที่มีความ
ประนีประนอม และให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต มักแก้ปัญหาด้วยความประนีประนอม และมีการ
เจรจาตกลงกัน การพิจารณาให้รางวัลอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค

๓. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนในองค์กรที่มีการทำ
กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร มีการร่วมกันทำงานเป็นทีมมากกว่าเป็นรายบุคคล เพื่อให้เกิด
ความสามัคคีของคนในองค์กร ส่งผลให้ผลงานมีประสิทธิภาพด้วย

๔. ด้านการมุ่งความสำคัญผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนใน
องค์กรที่ให้ความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน และ
ได้ผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร

๑.๖.๒ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกของบุคลากรเทศบาลตำบลท่า
ยาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน คือ

๑. ด้านพฤติกรรม หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของเทศบาล
ตำบลท่ายาง เช่น การอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตัว มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ
พยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

๒. ด้านเจตคติ หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของเทศบาลตำบล
ท่ายางที่เป็นความรู้สึกเชื่อมั่น มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

๓. ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์องค์กร หมายถึง ความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรของเทศบาลตำบลท่ายาง เช่น มีส่วนในการปกป้องชื่อเสียงขององค์กร และมีส่วนส่งเสริมให้ชื่อเสียงนั้นให้เป็นที่รู้จักและทำทุกวิถีทาง เพื่อไม่ให้องค์กรเสียงชื่อเสียง

๔. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรของเทศบาลตำบลท่ายาง เช่น การเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคลากรเทศบาล
เพื่อมีส่วนร่วมให้ความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหารวมถึงการตัดสินใจในการทำงานของเทศบาล จนเกิด
การเปลี่ยนแปลงอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้น

๑.๖.๓ เทศบาลตำบล หมายถึง เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

๑.๖.๔ บุคลากร หมายถึง ผู้บริหารเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงาน
จ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป จ้างเหมา ที่ทำงานเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัด
เพชรบุรี

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

๑.๗.๒ ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

๑.๗.๓ ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะวัฒนธรรมองค์กรกับความ
ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี