

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผลผลิตของสถาบันอุดมศึกษามี 2 ประการ คือ คนกับความรู้ทั้งสองอย่างนี้ต้องใช้ในการสร้างความเจริญและในการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการเกษตร อุตสาหกรรม สังคมและการเมือง ล้วนจำเป็นต้องใช้ความรู้ และผู้ที่ได้รับการศึกษาออกไปใช้ความรู้ สถาบันการศึกษาอุดมศึกษา จึงเป็นสถาบันที่จำเป็นของประเทศ โดยทั่วไปสถาบันอุดมศึกษาต้องทำหน้าที่ 4 อย่าง คือ การศึกษา การวิจัย การให้บริการทางวิชาการและทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (จรัส สุวรรณเวลา และคณะ, 2540, หน้า 29) บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการทำให้หน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หากสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วยบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถและพร้อมที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาบรรลุเป้าหมาย การที่บุคลากรจะผูกพันต่อองค์กรและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ตามที่กรูสกี (Grusky, 1966, p. 489) กล่าวว่า การที่คนเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรเพราะมีความคาดหวังว่า องค์กรจะสามารถสนองตอบวัตถุประสงค์ที่เขาต้องการได้ แต่ถ้าพบว่าไม่ได้รางวัล (Rewards) ดังที่ได้ตั้งใจไว้ก็อาจลาออกไปสู่องค์กรอื่น ปัจจุบันบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ความสามารถถูกดึงให้ออกจากสถาบันอุดมศึกษาโดยภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางวิชาการจึงทวีความรุนแรงขึ้น

ผู้บริหารองค์กรควรตระหนักถึงการปรับปรุงองค์กรเพื่อเกิดการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความจงรักภักดี และใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ควรทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน สภาพที่จะสามารถทำให้ได้รับความพึงพอใจจากงานนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความคาดหวังของตนเองในสิ่งที่องค์กรจัดหาให้ และสิ่งที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนที่แต่ละฝ่ายจะเรียกร้องและแสดงความต้องการต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ในขณะเดียวกันก็จะให้บางสิ่งบางอย่างเป็นการตอบแทน การแลกเปลี่ยนขององค์กรเป็นการมอบสิ่งจูงใจต่าง ๆ ให้แก่สมาชิก ส่วนสมาชิกจะอุทิศความรู้ความสามารถของตนเป็นการตอบแทน (Schein, 1969 อ้างอิงจาก สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2520, หน้า 81) เหตุนี้ บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อีกทั้งองค์กรยังสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจได้ แนวโน้มการเกิดความความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรย่อมมีมากขึ้น พฤติกรรมของคนในองค์กรเป็นสิ่งที่มิผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร องค์กรจะต้องได้รับการสนองตอบ ทั้งนี้เพื่อความสามารถมีประสิทธิภาพสูงสุดในการสรรหาและ

รักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ทำให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้ (Dependable Role Performance)

วัฒนธรรมองค์การเป็นผลมาจากปัจจัยหลายประการทั้งภายนอกและภายในองค์การ ปัจจัยภายนอกองค์การ เช่น ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานต่าง ๆ ในสังคมที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบและเนื้อหาของวัฒนธรรมในองค์การ เพราะทั้งตัวองค์กรและสมาชิกในองค์การต่างเป็นส่วนหนึ่งของสังคม จึงได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมของสังคมไปด้วย ส่วนปัจจัยภายในองค์การ เช่น ลักษณะของธุรกิจ ค่านิยมและความเชื่อของผู้ก่อตั้งก็มีส่วนกำหนดรูปแบบและเนื้อหาของวัฒนธรรมองค์การให้มีเอกลักษณ์แตกต่างจากวัฒนธรรมในองค์การอื่น (สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, 2540, หน้า 121) วัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่ง คือ กฎ ระเบียบ ไม่เป็นทางการที่บอกบุคลากรว่า ควรประพฤติปฏิบัติตนอย่างไรในเรื่องต่าง ๆ การที่รู้ชัดว่า องค์กรคาดหวังอะไร บุคลากรจะเสียเวลาในการตัดสินใจปฏิบัติในสถานการณ์ต่าง ๆ น้อยลง องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่งจะช่วยลดอัตราการลาออกหรือการเข้ามาร่วมงานอย่างฉาบฉวยของบุคลากรใหม่ได้ ทุกองค์การสามารถมีวัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่งได้ ถ้าผู้บริหารระดับสูงรู้ว่า องค์กรมีวัฒนธรรมลักษณะใด แม้ว่าจะมีอยู่อย่างเลือนรางก็ตาม ความสำเร็จในส่วนนี้ขึ้นกับว่าผู้บริหารระดับสูงสามารถอ่านวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ได้ถูกต้องเพียงไร สามารถขัดเกลาและปรับให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมได้อย่างไร (กรีซ สืบสนธิ์, 2538, หน้า 8) ทั้งนี้เพื่อควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารองค์การและความเจริญก้าวหน้าของสังคม ในการพัฒนาคุณภาพขององค์การทั้งในแง่ของการพัฒนาเพื่อให้องค์การอยู่รอดและพัฒนาเพื่อให้สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นซึ่งเป็นคู่แข่งนั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับทรัพยากรและอุปสรรคภายนอกองค์การแล้วยังขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในองค์การอีกด้วย บางครั้งอาจคิดว่าปัญหาหรืออุปสรรคภายในต่าง ๆ นี้ เกิดจากระบบงานและความลำสมัยของพนักงานเก่าแก่บางคนในองค์การ แต่เมื่อได้วิเคราะห์อย่างละเอียดแล้วอาจพบว่าเป็นปัญหาที่เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ เช่น การไม่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การให้่องแท้และไม่ได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ (ไกรฤทธิ บุญเกียรติ, 2530, หน้า 1) ซึ่งในความเป็นจริงแล้วแม้ว่าวัฒนธรรมองค์การจะเป็นเรื่องที่มองเห็นได้ไม่ได้ทุกส่วนและค่อนข้างยากในการเข้าใจ แต่วัฒนธรรมองค์การก็มีความสำคัญต่อการเติบโตและความอยู่รอดขององค์การไม่น้อยไปกว่าเรื่องของนโยบายการบริหารกลยุทธ์ เป้าหมาย และโครงสร้างองค์การ

เหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ นอกจากวัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลในฐานะที่เป็นตัวควบคุม เป็นตัวจัดระเบียบขององค์การและเป็นตัวการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงแล้ว วัฒนธรรมองค์การยังมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาความรู้สึกรักของบุคลากรให้มีความผูกพันและเสียสละให้กับองค์การ

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ (Steers, 1976, p. 46) ดังนั้น หากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าไร ก็จะทำให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ทุ่มบทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีผลงานที่น่าพอใจ ซึ่งจะส่งผลต่อองค์กรมากที่สุด การสร้างความผูกพันต่อองค์กร เป็นกระบวนการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย และจะมีผลให้บุคลากรขององค์กรมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปในทิศทางเดียวกับองค์กรอีกด้วย (Hall et al., 1970, p. 167)

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรทางการเกษตร แห่งแรกของประเทศไทย ถือกำเนิดมาจากโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรม เมื่อ พ.ศ. 2460 ต่อมา เดิม โดยขยายและยกฐานะขึ้นเป็นวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และพัฒนาจนกระทั่งก่อตั้งเป็น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2486 เป็นสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่ สังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และมีปณิธาน คือ มุ่งมั่นในการส่งเสริมแสวงหาและพัฒนา ความรู้ให้เกิดความเจริญงอกงามทางภูมิปัญญาที่เพียบพร้อมด้วยวิชาการ จริยธรรมและคุณธรรม ตลอดจนเป็นผู้ชี้นำทิศทางการพัฒนาสังคมที่ดียิ่งของสังคม เพื่อความคงอยู่ ความเจริญ และ ความเป็นอารยะของชาติ ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ประกอบด้วย 4 วิทยาเขตที่จัดการเรียนการสอนแล้ว คือ วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตกำแพงแสน วิทยาเขตศรีราชาและ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสกลนคร และ 2 วิทยาเขตที่อยู่ในระหว่างดำเนินการจัดตั้ง คือ วิทยาเขตสุพรรณบุรี และวิทยาเขตลพบุรี ในปีการศึกษา 2547 มีนิสิตรวมทั้งสิ้น 34,313 คน และมีผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน 6,742 คน มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 8,635 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547) จากการที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ การบริหารงานบุคคลจึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารมหาวิทยาลัย เพราะ “คน” จัดเป็นปัจจัย ที่สำคัญที่สุดในการบริหารองค์กร (เจริญ ไกรวัจนกุล, 2523, หน้า 1) ดังนั้น การบริหารจัดการ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในปัจจุบันมีนโยบายการบริหารแบบ “ธรรมรัฐ” ซึ่งเป็นการบริหาร แบบบูรณาการ ยึดหยุ่น บนพื้นฐานของข้อมูลเชิงวิเคราะห์ ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีการบริหารอย่างโปร่งใส บริสุทธิ์ และยุติธรรม โดยในทางปฏิบัตินั้นได้มอบภารกิจ มอบอำนาจ และมอบความรับผิดชอบในการบริหารจัดการในหน่วยงานต่าง ๆ และในแต่ละวิทยาเขต ทั้งนี้ เพื่อความคล่องตัวและรวดเร็วในการบริหารงานจัดการ จากนโยบายการบริหารของผู้บริหารจะเห็น ได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นส่วนสำคัญหรือเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่จะทำให้มหาวิทยาลัยบรรลุ วัตถุประสงค์ในการบริหารงานที่ตั้งไว้

ปัจจุบันปัญหาของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ ปัญหาการลาออกของบุคลากร ตั้งแต่ปีการศึกษา 2545-2547 จำนวน 258 คน (กองแผนงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545-2547) โดยเฉพาะสายอาจารย์ สาเหตุของการลาออกคล้าย ๆ กัน คือ ต้องการงานที่มีรายได้สูงขึ้น ความก้าวหน้าในการทำงานราชการมีน้อย ต้องการไปทำงานต่างประเทศและการประกอบอาชีพส่วนตัว นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังต้องประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรรุ่นใหม่ ๆ ที่มีความรู้ความสามารถสูงให้เข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ จึงส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการปฏิบัติงาน จากปัญหาดังกล่าวส่งผลต่อการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ซึ่งนับเป็นการทำลายขุมกำลังการผลิตสมองของประเทศ ดังนั้น สถาบันการศึกษาบุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะต้องรักษาให้คงอยู่กับหน่วยงานเป็นเวลานาน ๆ สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรคงอยู่ในหน่วยงาน คือ ความผูกพันต่อสถาบัน และเต็มใจทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพราะเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อสถาบัน ก็จะมีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง มีความคงเส้นคงวา ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน (สรัญญา จันทรรวงทอง, 2546, หน้า 14-15) นอกจากนี้สิ่งหนึ่งที่ช่วยให้สมาชิกในองค์การตระหนักถึงความเป็นพวกเดียวกัน กลุ่มเดียวกัน สะสมความเชื่อ ค่านิยม งานพิธี เรื่องราว ตำนาน ที่กระตุ้นความรู้สึกผูกพันภายในของสมาชิกขององค์การ คือ วัฒนธรรมองค์การ (สมัยศ นาวิการ, 2540, หน้า 78-79) ซึ่งวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งจะสามารถบอกสมาชิกเกี่ยวกับกฎปฏิบัติตนและคาดหวัง เป็นเสมือนสิ่งที่จะสะท้อนถึง “บุคลิกภาพ” ขององค์การ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สมาชิกขององค์การเข้ามาเป็นหนึ่งเดียวกัน ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงมีความสำคัญต่อทุกคนในองค์การ โดยเฉพาะผู้บริหารหน่วยงานที่ต้องดำรงอยู่เสมอ และต้องพยายามเสริมสร้างให้แข็งแกร่งเพื่อพัฒนาหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยในการดำเนินงานให้มหาวิทยาลัยบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมุ่งหวังว่าจะสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางเพื่อการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น อันส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อสถาบัน พร้อมทั้งยังผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และช่วยสร้างเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกันของบุคลากรทุกหน่วยทุกคน จึงสนใจต้องการศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประเภทของบุคลากร และสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประเภทของบุคลากร และสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันจากวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ คาดว่าจะเป็นข้อมูลเสนอแนะในการปรับปรุงปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้มีความแข็งแกร่งเพิ่มขึ้น และแก้ไขวัฒนธรรมองค์การที่เป็นจุดด้อยให้ดีขึ้นหรือให้หมดไปเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยต่อไป ขณะเดียวกัน ยังสามารถเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมและความผูกพันที่มีองค์การหรือสถาบันให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งทำให้เป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมและความผูกพันที่มีองค์การหรือสถาบันต่าง ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันต่อไป

คำถามในการศึกษาวิจัย

คำถามในการศึกษาวิจัย มีดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประเภทของบุคลากร และสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีอยู่ในระดับใด
2. วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประเภทของบุคลากร และสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีแตกต่างกันหรือไม่
3. ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประเภทของบุคลากร และสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีอยู่ในระดับใด
4. ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประเภทของบุคลากร และสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีแตกต่างกันหรือไม่
5. วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

6. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตามหน่วยงานที่สังกัด ประเภทของบุคลากร และสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความแตกต่างกัน
2. ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตามหน่วยงานที่สังกัด ประเภทของบุคลากร และสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความแตกต่างกัน
3. วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความสัมพันธ์กัน
4. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้

ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตดังนี้

1. ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ โดยประยุกต์จากแนวคิดของ แพตเตอร์สัน (Patterson , 1988, pp. 50-51) ซึ่งมีองค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้วัฒนธรรมองค์การ 10 ด้าน คือ 1) ความมุ่งประสงค์ขององค์การ 2) การเพิ่มอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 5) ความไว้วางใจ 6) คุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความเป็นเอกภาพในองค์การ 10) ความหลากหลายของบุคลากร สำหรับความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้วิจัยนำแนวความคิดของของ พอร์เตอร์ และสมิท (Porter & Smith, 1970 citing Mowday, Porter, & Steers, 1982, p. 27) ประกอบด้วยลักษณะ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์การ 3) มีความเชื่อและยอมรับคำนิยามและเป้าหมาย ขององค์การ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2547 จำแนกตามวิทยาเขตที่สังกัด จำนวน 4 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตกำแพงแสน วิทยาเขตศรีราชา และวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร โดยจำแนกเป็นข้าราชการ จำนวน 3,076 คน และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย 850 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 3,926 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2547 จำแนกตามวิทยาเขตที่สังกัด จำนวน 4 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตกำแพงแสน วิทยาเขตศรีราชาและวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร จำนวนทั้งสิ้น 363 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ หน่วยงานที่สังกัด ประเภทบุคลากร และสถาบันการศึกษา ดังนี้

3.1.1 หน่วยงานที่สังกัด จำแนกตามวิทยาเขต ซึ่งประกอบด้วย 4 วิทยาเขต คือ

3.1.1.1 วิทยาเขตบางเขน

3.1.1.2 วิทยาเขตกำแพงแสน

3.1.1.3 วิทยาเขตศรีราชา

3.1.1.4 วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร

3.1.2 ประเภทของบุคลากร จำแนกเป็น 3 ประเภท คือ

3.1.2.1 ข้าราชการ

3.1.2.2 พนักงานมหาวิทยาลัย (จบประมาณแผ่นดิน)

3.1.2.3 พนักงานมหาวิทยาลัย (จบประมาณเงินรายได้)

3.1.3 สถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

3.1.3.1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.1.3.2 สถาบันการศึกษาอื่นๆ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 วัฒนธรรมองค์การ ตามแนวคิดของ แพตเตอร์สัน (Patterson, 1988, pp. 50-51) มี 10 ด้าน คือ 1) ความมุ่งประสงค์ขององค์การ 2) การเพิ่มอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 5) ความไว้วางใจ 6) คุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความเป็นเอกภาพในองค์การ 10) ความหลากหลายของบุคลากร

3.2.2 ความผูกพันต่อสถาบัน ตามแนวคิดของ พอร์เตอร์ และสมิท (Porter & Smith, 1970 citing Mowday, Porter, & Steers, 1982, p. 27) คือ 1) ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์การ 3) มีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

กรอบความคิดในการศึกษาวิจัย

การศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการศึกษาครั้งนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานความคิดของวัฒนธรรมองค์การของ

แพตเตอร์สัน (Patterson, 1988, pp. 50-51) ซึ่งมีองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร 10 ด้าน คือ

1) ความมุ่งประสงค์ขององค์กร 2) การเพิ่มอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 5) ความไว้วางใจ 6) คุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความเป็นเอกภาพในองค์กร 10) ความหลากหลายของบุคลากร

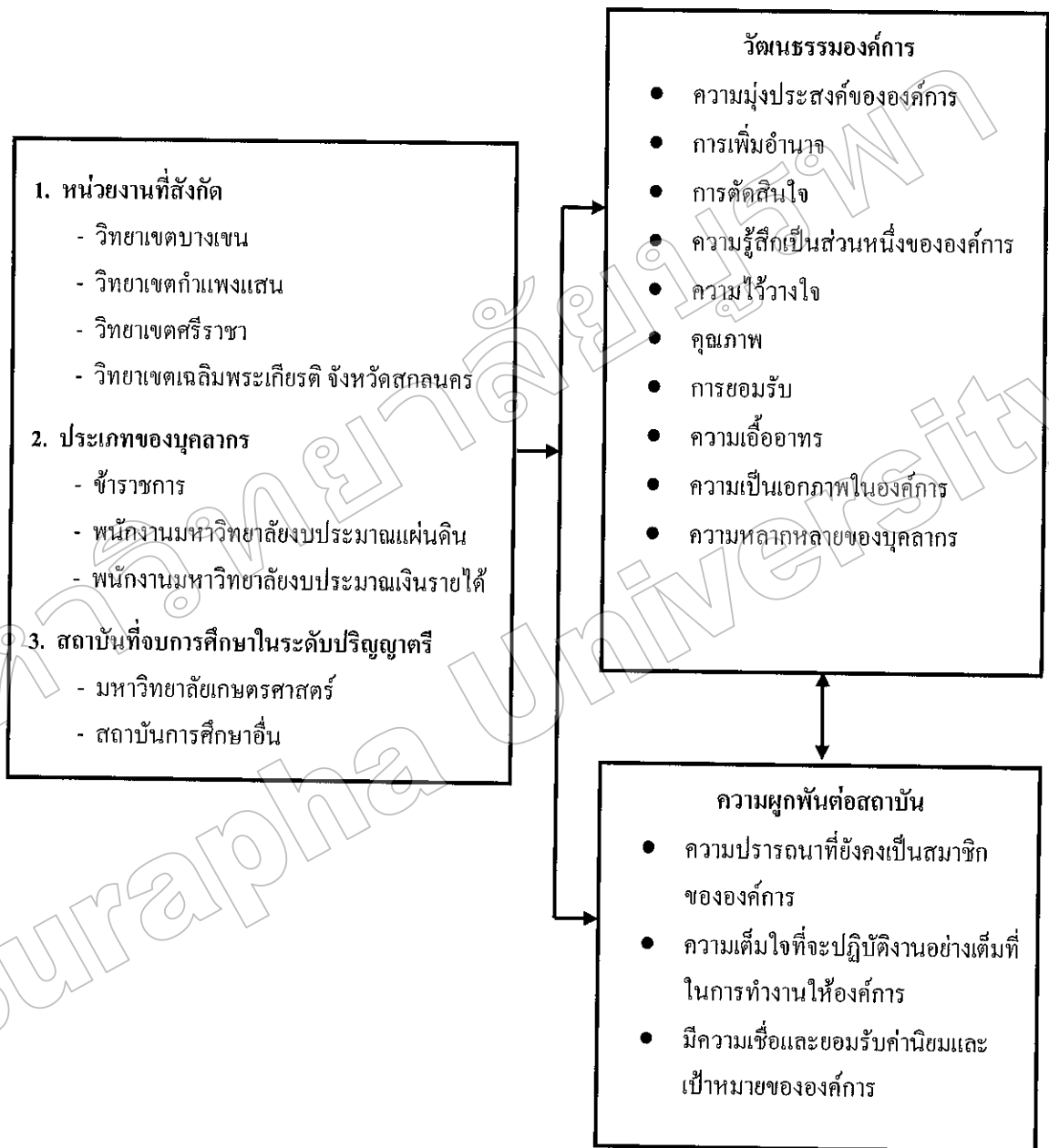
ส่วนความผูกพันต่อสถาบันอาศัยแนวความคิดของ พอร์เตอร์ และสมิธ (Porter & Smith, 1970 citing Mowday, Porter, & Steers, 1982, p. 27) คือ 1) ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร 3) มีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ใช้กรอบความคิดจากผลงานวิจัยของ พากินสัน (Pakinson, 1991, p. 2343-A) พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนหลายด้าน เช่น งานด้านการสอน การนิเทศการสอน งานประเมินผลการสอน และงานพัฒนาความร่วมมือ ในการทำงานเป็นหมู่คณะของบุคคลในโรงเรียน และจากผลการวิจัยของ ฮิวสลิค และเดย์ (Huselid & Day, 1991, pp. 380-391) ที่พบว่า สัมพันธภาพที่ทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร

จากกรอบความคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแผนภูมิกรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า ดังแสดงในภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดความหมายของศัพท์ที่ใช้ ดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนการประพฤติปฏิบัติงาน ค่านิยม ความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาเขตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อันเกิดจากค่านิยมต่อไปนี้

1.1 ความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์การ หมายถึง การประจักษ์สัมพันธ์ ซึ่งแรงถึงปณิธาน วิสัยทัศน์ และอุดมการณ์ขององค์การ อย่างละเอียดชัดเจน จนทำให้บุคลากรทราบทิศทาง การปฏิบัติงาน หรือการประพฤติตนให้บรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

1.2 การเพิ่มอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคคลในองค์การ ในบางสถานการณ์ พร้อมทั้งให้โอกาสในการรับรู้ข่าวสาร และการได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในองค์การอย่างเท่าเทียมกัน

1.3 การตัดสินใจ หมายถึง การให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจ ผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์การ พร้อมทั้งการมีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจให้มากที่สุด

1.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หมายถึง การที่ผู้บริหารดำเนินงานโดยยึดถือองค์การเป็นหลัก โดยให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของหน่วยงานให้มากที่สุด

1.5 ความไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจปฏิบัติงานต่าง ๆ ของบุคคลในองค์การ และทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.6 คุณภาพ หมายถึง การที่ผู้บริหารคำนึงมาตรฐานสูงสุดของงานและการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในองค์การ เพื่อพัฒนาให้สมาชิกขององค์การมีคุณภาพมากขึ้น

1.7 การยอมรับ หมายถึง การที่ผู้บริหารยอมรับและเห็นคุณค่าของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมบุคลากรในองค์การในการแสวงหาแนวคิดที่ดี และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

1.8 ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลในเรื่องความเป็นอยู่ และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์การ

1.9 ความเป็นเอกภาพในองค์การ หมายถึง การที่ผู้บริหารเห็นคุณค่าของความเป็นเอกภาพและความซื่อสัตย์ของบุคลากรในองค์การ พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และคุณภาพของบุคลากร

1.10 ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง การที่ผู้บริหารเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคลากรในทักษะ และวิธีปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร พร้อมทั้งมีการยืดหยุ่นและผสมผสานความแตกต่างในรูปแบบ และวิธีปฏิบัติที่ต่างกันอย่างของแต่ละบุคคล ให้เข้ากับคามมุ่งประสงค์และค่านิยมขององค์กร

2. ความผูกพันต่อสถาบัน หมายถึง ความรู้สึกจงรักภักดี ความภาคภูมิใจ ห่วงใย และหวังดีต่อมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อันมีผลทำให้แสดงพฤติกรรมต่อวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 3 ประการ คือ

2.1 ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร โดยไม่คิดเปลี่ยนงาน โอน ย้าย หรือลาออกจากมหาวิทยาลัย

2.2 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อทุ่มเทให้กับงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มใจตั้งใจ เสียสละ และเต็มความรู้ความสามารถ

2.3 มีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ได้แก่ ความรู้สึกเห็นด้วยกับนโยบาย เป้าหมายของมหาวิทยาลัย มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย

3. หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง สถานที่ซึ่งบุคลากรทำงานประจำ หรือได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติงานประจำในวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งประกอบดังนี้

3.1 วิทยาเขตบางเขน ที่ตั้งเลขที่ 50 ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

3.2 วิทยาเขตกำแพงแสน ที่ตั้งเลขที่ 1 หมู่ที่ 6 ถนนมาลัยแมน ตำบลกำแพงแสน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม 73140

3.3 วิทยาเขตศรีราชา ที่ตั้งเลขที่ 199 หมู่ที่ 6 ถนนสุขุมวิท ตำบลทุ่งสุขลา อำเภศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230

3.4 วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร ที่ตั้งเลขที่ 59 หมู่ 1 ตำบลเชียงเครือ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000

4. บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ หมายถึง ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามหน่วยงานที่สังกัดของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีการศึกษา 2546 ประกอบด้วย

4.1 ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

4.2 พนักงานมหาวิทยาลัย งบประมาณแผ่นดิน หมายถึง พนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามประกาศกรมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน พ.ศ. 2543

4.3 พนักงานมหาวิทยาลัย งบประมาณเงินรายได้ หมายถึง พนักงานที่ได้รับการบรรจุโดยใช้งบประมาณเงินรายได้ของหน่วยงานต้นสังกัด

5. สถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี หมายถึง สถานศึกษาที่บุคลากรสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งประกอบด้วย

5.1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ หมายถึง สถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตกำแพงแสน วิทยาเขตศรีราชา วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร

5.2 สถาบันการศึกษาอื่น หมายถึง สถาบันการศึกษาอื่น ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ