

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พระบรมราชาโหวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในพิธีพระราชทานธงชัย
ประจำหน่วยตำรวจและพิธีสวนสนามเนื่องในวันตำรวจ ณ ลานพระราชวังดุสิต
วันที่ 13 ตุลาคม 2495 “จงอย่าลืม ว่าท่านเป็นตำรวจ จงทำตนให้สมกับที่เป็นตำรวจ
จงเป็นตำรวจที่ดีไม่ว่าจะเป็นตำรวจชั้นใด จะเป็นนายตำรวจสัญญาบัตรก็ดี ชั้นนายสิบหรือ
พลตำรวจก็ดีนับเป็นผู้มีเกียรติเสมอเหมือนกันหมด คือเกียรติแห่งลูกผู้ชายที่จะรักษาความ
สงบเรียบร้อยภายในบ้านเมืองของตนให้สมกับคำสัตย์ปฏิญาณที่กล่าวไว้ โดยไม่คำนึงถึง
ประโยชน์ของตนเอง แต่ให้นึกถึงผลประโยชน์ของชาติบ้านเมืองเป็นที่ตั้ง ฉะนั้น ข้าพเจ้าจึง
ขอให้ท่านทั้งหลายจงตั้งใจปฏิบัติราชการตามหน้าที่ของตนตามตำแหน่งชั้นอย่างเต็มที่
เพื่อชาติบ้านเมืองของเราจะได้ยั่งยืนถาวรเหมือนอย่างบรรพบุรุษของเราได้กระทำมา
แต่ก่อน เข้าถึงได้จาก ([https : //highlight.kapook.com/view/143348](https://highlight.kapook.com/view/143348) สืบค้นวันที่
21 พฤษภาคม พ.ศ. 2560)

“ตำรวจไทย” ถือเป็นอาชีพที่เสียสละและเป็นอาชีพที่มีเกียรติสำหรับลูกผู้ชาย
ไทยทุกคนมีหน้าที่ดูแลปกป้องกฎหมายบ้านเมือง และคอยให้ความช่วยเหลือประชาชน
ที่ตกทุกข์ได้ยากปัญหาอาชญากรรมเป็นปัญหาสังคมที่สำคัญปัญหาหนึ่งนับวันจะทวีความ
รุนแรงและหลากหลายรูปแบบมากขึ้น โดยเฉพาะในสังคมเมืองขนาดใหญ่ของทุกประเทศ
ซึ่งมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้านทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และทางด้านสังคมเมื่อมีการพัฒนา
มากขึ้นเพียงใด ปัญหาต่าง ๆ ก็เพิ่มขึ้นไปด้วย เช่น ปัญหาด้านประชากร ปัญหาการ
จัดการที่อยู่อาศัย ปัญหาการว่างงานที่นำไปสู่ปัญหาอาชญากรรมในอนาคตรวมทั้งปัญหา
การจัดการสิ่งแวดล้อม เป็นต้น การแก้ปัญหอาชญากรรมดังกล่าว จึงเป็นหน้าที่ของ
สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยตรงในการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนแก่หน่วยงานเพื่อแก้ไข
ปัญหาดังกล่าว ซึ่งสถานีตำรวจเป็นหน่วยงานหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการ
ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมให้ความคุ้มครองสวัสดิการและทรัพย์สินของ
ประชาชนที่อยู่ในสังคม (ประภาวรรณ วรรณบุตร, 2543, หน้า 4) ในการเพิ่มหรือลดลง

ของอาชญากรรมต่าง ๆ นั้นขึ้นอยู่กับปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงานต่าง ๆ ของสถานีตำรวจ และการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จะบังเกิดประเกิดประสิทธิผลได้นั้นขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การที่หล่อหลอมระบบการทำงานในสายงานที่รับผิดชอบและได้มีการยึดถือ ปฏิบัติสืบทอดเป็นเวลายาวนานและต่อเนื่องจึงกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมขององค์การนั้นเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปราบปรามอาชญากรรมในท้องที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจต่าง ๆ การวิจัยวัฒนธรรมขององค์การ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งว่าวัฒนธรรมขององค์การในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจประเภทใดที่จะทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์กับประชาชนมากที่สุด (ธรรมบุญ ธรรมวงศ์, 2555, หน้า 2)

วัฒนธรรมขององค์การเปรียบเสมือนสิ่งที่หลอมรวมองค์การให้เป็นหนึ่งเดียวทั้งเป็นสิ่งที่มีความหมายเนื่องด้วยวัฒนธรรมขององค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้องค์การเกิดการ พัฒนา มีอิทธิพลทำให้สมาชิกเกิดความเชื่อ ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองมากกว่า กฎระเบียบ ข้อบังคับในองค์การ ทำให้สมาชิกรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์การอันทำให้เกิดพฤติกรรม ตามความคาดหวังทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นแนวทางในการทำงานภายใน องค์การ เป็นความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์การ ซึ่งเป็นทั้งส่วนที่มองเห็นโดยการรับรู้ โดยผ่านสัญลักษณ์และพิธีกรรม และส่วนที่อยู่ภายในซึ่งเป็นค่านิยม ความเชื่อพื้นฐานขององค์การ (สุพานี สฤญ์วานิช, 2547, หน้า 64) การที่องค์การมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานที่ดีเท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพของงานและทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความสุข การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน ในที่สุดก็บรรลุเป้าหมายทั้งบุคลากรในฐานะสมาชิกขององค์การและตัวองค์การเอง (ธงทิพย์ วัฒนชัย, 2550, หน้า 29-38) ในทางกลับกันหากมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ก็ส่งผลให้เกิดความไม่มั่นใจในความมั่นคงของตนเอง ความพึงพอใจต่อองค์การลดลง ซึ่งส่งผลกระทบในแง่ลบต่อองค์การ ทั้งนี้จะได้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเจตคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้น

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งเราสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการสร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วมและการเป็นประชาชนขององค์การพัฒนาผลิตภาพในการดำเนินงานขององค์การทั้งระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล และองค์การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การที่มีต่อสมาชิกและสังคมอีกทั้งเพิ่มโอกาสในการเติบโตผ่านความเชื่อถือ และเชื่อใจของประชาชน และช่วยลดปัญหาสังคมทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ ดังนั้นความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (Quality of Work Life) จะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจพร้อมที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาให้กับงานที่ทำมีความตั้งใจในการทำงานเป็นการลดปัญหาการขาดงาน และความคับข้องใจ ทั้งยังทำให้บุคลากรมีสัมพันธ์ภาพอันดีกับบุคลากรอื่นในหน่วยงานและ ผู้รับบริการตลอดจนหน่วยงานอื่นที่ต้องประสานเพื่อเกิดความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ โดยยึดหลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความคุ้มค่า และยังเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารรวมทั้งผู้รับบริการองค์ประกอบของการทำงานซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีเกิดความพึงพอใจต่องานที่ทำและการเป็นสมาชิกขององค์กรตามตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้านของ Huse and Cumming ประกอบด้วย ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความการบริหารงาน ด้านจังหวะชีวิต ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม และในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรไม่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานก็จะมีผลทำให้บุคลากรไม่สนใจในการปฏิบัติงาน และการบริการประชาชนตลอดจนการแสวงหาความรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ขาดการกระตือรือร้น ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานทั้งตัวบุคลากรและผู้รับบริการทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ (ประเสริฐ สาธรรษาภรณ์, 2554, หน้า 25)

ความผูกพันต่อองค์การเป็นความความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์การเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การรู้สึกว่าได้เข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวพัน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีการยอมรับในองค์การจึงมีความศรัทธารวมถึง

ความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไปตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิภาพและอยู่รอดต่อไปนอกจากองค์กรต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้วการรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กรนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งด้วยเหตุผลว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กรเพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ (สมจิตร์ จันท์เพ็ญ, 2557, หน้า 1)

สำหรับข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 เป็นกลุ่มงานกลุ่มหนึ่งของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น โดยแบ่งแยกความรับผิดชอบตามผังโครงสร้างของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การควบคุมจราจร การประชาสัมพันธ์และแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน ซึ่งประกอบด้วยสถานีตำรวจภูธรจำนวน 6 สถานี ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรชุมแพ, สถานีตำรวจภูธรภูพานาน สถานีตำรวจภูธรสีชมพู สถานีตำรวจภูธรหนองนาคำ สถานีตำรวจภูธรเวียงเก่า และสถานีตำรวจภูธรภูเวียง มีจำนวนข้าราชการตำรวจ ทั้งสิ้น 618 นาย (งานนโยบายและแผนตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น, เมษายน พ.ศ. 2560) ขอบเขตการรับผิดชอบ 6 อำเภอ ซึ่งมีอาณาเขตติดต่อกัน มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 342,255 คน (https://th.wikipedia.org/wiki/สิบคั่นวันที่_15_พฤษภาคม_พ.ศ._2560)

จากสถานการณ์ในปัจจุบันปัญหาการก่ออาชญากรรมได้เพิ่มมากขึ้นตามการขยายของจำนวนประชากรและตัวเมือง (สถิติฐานความผิดคดีอาญา (คดี 4 กลุ่ม) ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2557 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2560) ด้วยเหตุนี้ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 จึงต้องมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่การปฏิบัติภารกิจจะสำเร็จตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสำนึกในความรับผิดชอบ ความเสียสละ การทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ

สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยความสมัครใจ ความรู้สึกจงรักภักดี และความผูกพันที่มีต่อองค์การเพราะหากขาดปัจจัยเหล่านี้แล้ว อาจส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การโดยส่วนรวมได้ ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ยังประสบกับปัญหาการสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ที่ยังมีไม่เพียงพอจึงมีความจำเป็นต้องค้นหาปัจจัยทางด้านอื่น ๆ เข้ามาช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อให้สามารถบรรลุสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานในปัจจุบันพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้หากขาดไปแล้วอาจส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การโดยรวมจากความสัมพันธ์ข้างต้น

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ที่หน่วยงานควรจะทำให้มีความสำคัญซึ่งผลจากการวิจัยจะนำไปเป็นข้อเสนอแนะให้ผู้ที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญในการที่จะทำให้นุเคราะห์ปฏิบัติงานได้ดี และเป็นการพัฒนาบุคลากรข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นกลุ่มเลข 5 เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

คำถามของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 อยู่ในระดับใด
2. วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมของวัฒนธรรมองค์การ ผ่านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5
3. เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

- วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ผ่านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5
2. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมของวัฒนธรรมองค์การ ผ่านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5
3. หาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นกลุ่มเลข 5 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 จำนวนทั้งสิ้น 618 คน (ที่มา เอกสาร จำนวนคนและโคเวตาเลื่อนเงินเดือน ณ 1 มีนาคม พ.ศ. 2560)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นกลุ่มเลข 5 จำนวนทั้งสิ้น 311 คน ซึ่งผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างประมาณ 20 เท่าของตัวแปรตามแนวคิดของ Hair, Anderson, Tatham and Black (1998, P. 42) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 311 คน ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) มี 2 ตัวแปร ได้แก่

2.1.1 วัฒนธรรมองค์การ ใช้แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์การของ Denison (1990, P.35 อ้างถึงใน ชาญณรงค์ เศรษฐาภรณ์, 2553, หน้า 15) ซึ่งได้นำเสนอรูปแบบวัฒนธรรมองค์การไว้ 4 รูปแบบ คือ

2.1.1.1 วัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement Culture)

2.1.1.2 วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture)

2.1.1.3 วัฒนธรรมปรับตัว (Adaptability Culture)

2.1.1.4 วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture)

2.1.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้แนวคิดด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของ Huse and Cumming (1985, pp. 198-199 อ้างถึงใน สิริพร ลือวิภาสกุล, 2553, หน้า 8)

2.1.2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2.1.2.2 สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย

2.1.2.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล

2.1.2.4 ความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน

2.1.2.5 การบูรณาการด้านสังคม

2.1.2.6 ประชาธิปไตยในองค์การ

2.1.2.7 ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

2.1.2.8 ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ใช้แนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์การของ Allen and Meyer (1995, P. 28 อ้างถึงใน สาโรจน์ อินทร์สมบัติ, 2553, หน้า 16) ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปรดังนี้

2.2.1 ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

2.2.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ

2.2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ดำเนินการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ประกอบด้วย 6 พื้นที่ ได้แก่

3.1 สถานีตำรวจภูธรชุมแพ

3.2 สถานีตำรวจภูธรภูพาน

3.3 สถานีตำรวจภูธรสีชมพู

3.4 สถานีตำรวจภูธรหนองนาคำ

3.5 สถานีตำรวจภูธรเวียงเก่า

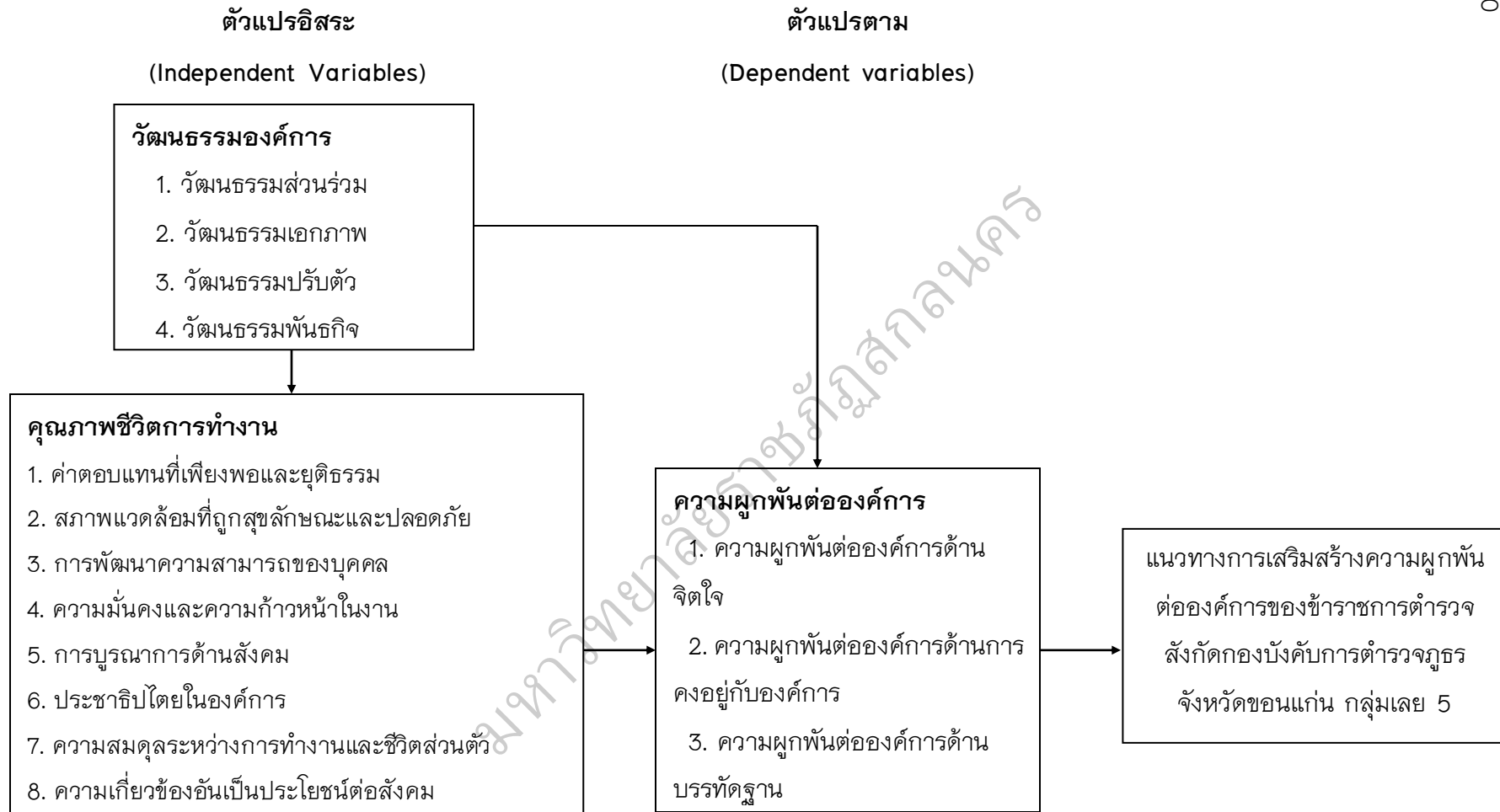
3.6 สถานีตำรวจภูธรภูเวียง

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2560 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2561

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิต การทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์การของ Denison (1990, P. 35 อ้างถึงใน ชาญณรงค์ เศรษฐาภรณ์, 2553, หน้า 15) ซึ่งได้เสนอรูปแบบไว้ 4 รูปแบบ และแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของ Huse and Cumming (1985, pp. 198–199 อ้างถึงใน สิริพร สีอวิภาสกุล, 2553, หน้า 16) มีด้วยกัน 8 ด้าน มาเป็นตัวแปรอิสระ และใช้แนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์การของ Allen & Meyer (1995, P. 28 อ้างถึงใน สาโรจน์ อินทร์สมบัติ, 2553, หน้า 16) มีด้วยกัน 3 ด้าน เป็นตัวแปรตาม มากำหนดเป็น กรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อตอบคำถามการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของ การวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา จนกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียม ประเพณี วิธีประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม ภาษา วัตถุประสงค์ของ และวัฒนธรรม จนทำให้ คนรวมตัวกันเป็นสังคมมีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบแบบแผน จนนำไปสู่ความสำเร็จของ องค์การ

1.1 วัฒนธรรมส่วนร่วม หมายถึง แบบแผนการดำเนินงานที่มีลักษณะ องค์การมุ่งเสริมสร้างพลังอำนาจในการบูรณาการให้แก่บุคลากรในทุกระดับบุคลากร สามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง มีการใช้ โครงสร้างไม่เป็นทางการควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าใช้โครงสร้างที่เป็นทางการ การทำงานเป็นทีม ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นแบบแผนหลักขององค์การใช้ในการ ขับเคลื่อนงาน และมีการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.2 วัฒนธรรมเอกภาพ หมายถึง แบบแผนการดำเนินงานที่สะท้อน ให้เห็นถึงการมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ซึ่งมีความคงเส้นคงวาสูง มีการประสานงานที่ดี และ มีการบูรณาการที่ดี ผู้นำและผู้ตามมีทักษะในการสร้างบรรลู่ถึงข้อตกลงแม้ว่าจะมีทัศนะ ที่แตกต่างกัน ความคงเส้นคงวาเป็นแหล่งพลังที่มีพลังในการสร้างเสถียรภาพและ การบูรณาการภายในซึ่งเป็นผลมาจากการมีแบบแผนทางจิตร่วมกันและมีระดับของการ ยอมรับสูง

1.3 วัฒนธรรมปรับตัว หมายถึง การปรับตัวขององค์การเพื่อให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของแวดล้อมภายนอก การปรับตัวขององค์การถูกผลักดัน จากผู้รับบริการ การเลี้ยงและการเรียนรู้จากความผิดพลาด และมีความสามารถ ประสพการณ์ในการสร้าง สรรค์การเปลี่ยนแปลงองค์การมีการเปลี่ยนแปลงระบบ อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการปรับปรุง ความสามารถโดยรวมในการตอบสนองความต้องการ ของผู้รับบริการ

1.4 วัฒนธรรมพันธกิจ หมายถึง แบบแผนการดำเนินงานที่องค์การ มีสำนึกชัดเจนเกี่ยวกับเป้าประสงค์ และทิศทางซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป็นเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์รวมทั้งการแสดงวิสัยทัศน์ที่องค์การต้องเป็น ในอนาคต เมื่อพันธกิจขององค์การเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านอื่น ๆ ของวัฒนธรรมองค์การด้วย

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างในทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ โดยมีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้

2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

2.2 สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

2.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดีงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีคามหมาย

2.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงาน และสมาชิกในครอบครัวของตน

2.5 การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

2.6 ประชาธิปไตยในองค์การ หมายถึง ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิธีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็น

อย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

2.7 ความสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมเป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไปด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

2.8 ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง บุคลากรที่ทำงานโดยรู้สึกมีคุณค่าอันเนื่องมาจากการทำงานช่วยให้สังคมดีขึ้นองค์การที่ตนเองทำงานอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมไม่ทำงานโดยมุ่งหวังเพียงหวังผลกำไร ทำงานแล้วส่งผลที่ดีต่อสังคมทำให้บุคลากรรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่า

3. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ ท่วมเท และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร นอกจากนี้ทัศนคติและความรู้สึกแล้วยังรวมไปถึงการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

3.1 ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ หมายถึง การรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน และทักษะในการทำงานที่หลากหลาย การรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารปฏิบัติการของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงานจนแสดงออกเป็นความรู้สึกผูกพัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรรู้สึกว่าตนอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

3.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรโดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานหรือที่เราเรียกว่า ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

3.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจาก ค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจาก องค์การแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี