บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ทำให้ระบบราชการมีความจำเป็นต้องปฏิรูปและพัฒนาระบบราชการในทุกภาคส่วน เพื่อให้มีความสอดคล้อง และเป็นกลไกหลักภาครัฐในการขับเคลื่อนประเทศให้มีความสามารถแข่งขันในเวทีโลกได้ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงานตามกฎหมายกำหนด จึงได้มีการประกาศพระราชกฤษฎีกาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2545 โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) มีหน้าที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ หนึ่งในยุทธศาสตร์ คือ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ และค่านิยมของข้าราชการ และดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์การ ที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์การด้วยตนเองที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้ง 7 หมวด ดังนี้ (1) การนำองค์การ เป็นการประเมินการดำเนินการของผู้บริหารในเรื่องวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยม ความคาดหวังในผลการดำเนินการ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ในส่วนราชการ การกำกับดูแลตนเองที่ดี และดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน (2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์เป็นการประเมินวิธีการกำหนด และถ่ายทอดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หลัก และแผนปฏิบัติราชการ เพื่อนำไปปฏิบัติและวัดผลความก้าวหน้าของการดำเนินการ (3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการประเมินการกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมชมชอบ การสร้างความสัมพันธ์ และการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ (4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการประเมินการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศและการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์การ (5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการประเมินระบบงาน ระบบการเรียนรู้ การสร้างความผาสุก และแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์การ (6) การจัดการกระบวนการ เป็นการประเมินการจัดการกระบวนการ การให้บริการ และกระบวนการอื่นที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกระบวนการสนับสนุน เพื่อให้บรรลุ

พันธกิจขององค์การ (7) ผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นการประเมินผลการดำเนินการและแนวโน้มของส่วนราชการในมิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการพัฒนาองค์การ (เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2550 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบ ราชการ พิมพ์ครั้งที่ 1: 49) จะเห็นว่า สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้พยายามผลักดันการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ และวัฒนธรรมการทำงานผ่านโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดสมรรถนะ และวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร และหน่วยงานภาครัฐในหลายแนวทาง และจัดทำกรอบแนวทางปฏิบัติ เกณฑ์การดำเนินการ การประเมินให้มีมุมมองด้านบริหารภาครัฐเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และสามารถวัดผลได้จากการศึกษาการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ และคุณลักษณะของข้าราชการไทย (I AM READY) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ร่วมกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ปี 2547) และของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (ปี 2548) พบว่า ข้าราชการไทยมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการบริหารราชการแนวใหม่ เช่น เน้นความรวดเร็วทันเหตุการณ์ มุ่งอนาคต ยึดประโยชน์ของประชาชน แต่ข้าราชการยังยึดติดกับระเบียบปฏิบัติทำงานตามกฎระเบียบ นอกจากนี้ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่าข้าราชการมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม I AM READY อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างก่อนปี 2546 กับปี 2548 โดยก่อนปี 2546 กระบวนทัศน์อยู่ในระดับ 4.041 (จากคะแนนเต็ม 5.00) ขณะที่ปี 2548 เพิ่มขึ้นอยู่ในระดับ 4.368 รวมทั้งข้าราชการทหารในส่วนของทหารบกด้วยเช่นกัน ได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) การดำเนินงานตามภารกิจในด้านความมั่นคงของประเทศของประเทศ ให้มีความสอดคล้องตามสถานการณ์และตามพระราชบัญญัติการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2545 โดยใช้กรอบการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เพื่อรองรับการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีในการพัฒนาระบบราชการไทยให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์หลัก 4 ประการ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546 - 2550 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์ของกองทัพบกการพัฒนาที่สนับสนุนและเชื่อมโยงกัน จำนวน 7 ยุทธศาสตร์ (สรุปคำชี้แจงของเลขานุการคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการของกองทัพบก เกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยม, 2547) ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการกองทัพและกำลังพลทุกระดับ ให้มีขีดความสามารถสนับสนุนภารกิจด้านความมั่นคงของกองทัพบก มีวัฒนธรรมองค์การ หรือ ทำเนียมปฏิบัติทางทหารที่ดี พัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลให้ดียิ่งขึ้น มีความภาคภูมิใจในความเป็นทหารอาชีพ เพื่อให้กำลังพลมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติภารกิจอย่างเต็มศักยภาพและ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของผู้บัญชาการทหารบก ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในทุกด้านและแผนยุทธศาสตร์กองทัพบก การดำเนินการของกองทัพบกได้ดำเนินการพัฒนากองทัพตามแนวทางของกรอบ PMQA และผ่านเกณฑ์การประเมิน ในหมวดที่ 1 การนำองค์การ และหมวดที่ 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ แล้ว ในปี พ.ศ. 2556 กองทัพบกมีนโยบายกำหนดให้ทุกหน่วยใน

กองทัพบกดำเนินการจัดทำ ลงมือปฏิบัติ และติดตามประเมินผลตามเกณฑ์ของ PMQA กำหนดเพื่อการเข้าประเมินในหมวดที่ 5 ต่อไป ซึ่งหมวดที่ 5 คือ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการประเมินระบบงาน ระบบการเรียนรู้ การสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์การ

ความพยายามในการปรับตัว หรือ เปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนตามนโยบายของกองทัพได้นั้น สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพบกต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในการเชื่อมโยงการนำองค์กร การกำหนดทิศทางองค์การ ด้วยวิสัยทัศน์หน่วย กำหนดค่านิยมหลักที่พึงประสงค์ ดำเนินการการจัดทำยุทธศาสตร์ระยะยาว 2558 - 2565 ด้านการวิจัย และพัฒนาของกองทัพบก การพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง อย่างมีเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนและสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี ให้มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทิศทางของกองทัพบก มุ่งส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์องค์การที่จะพัฒนาสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารให้เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงในอนาคต ในรายงานการประชุมหน่วยขึ้นตรงสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพบก ครั้งที่ 1 ประจำปีงบประมาณ 58 วันที่ 3 ต.ค. 2557 เรื่อง ประกาศเจตนารมณ์ในการเข้าดำรงตำแหน่งของผู้อำนวยการสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพบก โดยการดำเนินการพัฒนาองค์การ และพัฒนาบุคลากรให้มีความประสานสอดคล้องกัน เพื่อการหล่อหลอมให้บุคลากรในองค์การ มีความคิด ความเชื่อ และ ค่านิยมที่หลายคนยอมรับและนำไปปฏิบัติจนสามารถคาดคะเนพฤติกรรมของคนที่อยู่วัฒนธรรมเดียวกันได้ สิ่งที่สำคัญและท้าทาย ก็คือ การสร้างวัฒนธรรมขององค์การที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ จากการศึกษาของไชน์ (Schien, 1985) พบว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการ แสดงออกในวิถีการทำงานของสมาชิกองค์การ เชื่อมโยงกระบวนการในการผลักดันให้บุคคลไปถึงเป้าหมาย ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ไม่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถเสมอไป การจูงใจเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเต็มความสามารถ และเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ที่ต้องปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ด้วยศักยภาพของตนเอง ด้วยความรู้สึกพึงพอใจจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การจะต้องสร้างแรงจูงใจในตัวบุคคลขององค์การต่างๆ เพื่อเป็นปัจจัยนำสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การมากขึ้นใน แต่ถ้าหากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ หรือลดลง ผลการปฏิบัติงานก็มีคุณภาพลดลงด้วย ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องใช้เวลาในการสร้างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมที่มุ่งเน้นในการทำงาน และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างคนในองค์การ เพื่อการทำงานที่เสริมแรงกันและกัน ให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ เชื่อมโยงการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานในทางบวก ให้ในระดับบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จึงเป็นความท้าทายของผู้บริหารที่คาดหวังและต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้กับองค์การ/หน่วยงาน อย่างขยันขันแข็งและทุ่มเท ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และจะต้องให้ความสนใจกับแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) ต่างๆ ที่จะเป็นแรงผลักดันพฤติกรรมในการทำงานตามภารกิจ ให้เป็นทิศทางที่ต้องการ และมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวทางการประเมินในหมวดที่ 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ โดยการใช้รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (The Constructive Culture type) หรือ รูปแบบวัฒนธรรมองค์การเพื่อการพัฒนา เพื่อให้มีผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เป็นองค์กรสมรรถนะสูง รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง และสร้างปัจจัยจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร (Job content) ให้ทุ่มเทการทำงานเพิ่มมากขึ้น ภายใต้ปัจจัยสิ่งแวดล้อมของงาน (Job context) ที่เปลี่ยนแปลงได้ไม่มาก หรือ เปลี่ยนแปลงอย่างมีข้อจำกัด เนื่องจากรูปแบบของการเป็นระบบราชการ ได้แก่ รายได้ หรือ ปัจจัยด้านตัวเงิน ซึ่งเงินเดือนของราชการเป็นข้อจำกัดด้านงบประมาณแผ่นดินและเป็นตามการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนข้าราชการทุกประเภท ปัจจัยทางการบริหารของหน่วยงานราชการทุกหน่วยงานที่มีข้อกำหนดเป็นรายลักษณ์อักษรได้แก่ พันธกิจ โครงสร้างการจัดหน่วยราชการ กรอบการจัดอัตรากำลัง สายการบังคับบัญชา นโยบายของผู้บริหารสูงสุดของแต่ละกระทรวง และระเบียบปฏิบัติของระบบราชการ ดังนั้นการสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ หรือ วัฒนธรรมองค์การด้านบวก เพื่อเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการนำองค์การและคนในองค์การไปสู่องค์การที่มีสมรรถนะสูงนั้น จะมีความสัมพันธ์ในทิศทางใด มากน้อยเพียงใด ที่จะเป็นแรงกระตุ้นในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุลากรทุกคนที่จะเพิ่มความทุ่มเทในการทำงาน และมีความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งยังช่วยในการขับเคลื่อนให้บุคลากรในองค์การมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน สัมพันธ์เชื่อมโยง สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายขององค์กร ผลการดำเนินงานมีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงขึ้นได้

การดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ตามนโยบายกองทัพบก ของสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพบกดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2547 โดยมุ่งหวังให้ผลการดำเนินงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ ด้วยการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรของหน่วย แต่ยังไม่ได้มีการติดตามประเมินผลในภาพรวมอย่างเป็นรูปธรรม ว่าอยู่ในระดับใด มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันหรือไม่ นับเป็นโอกาสในการประเมินผลการพัฒนา เพื่อการนำผลที่ได้ไปสู่วางแผนการพัฒนาการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารต่อไป ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาและนำมาสู่หัวข้อการค้นคว้าอิสระ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพบก

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

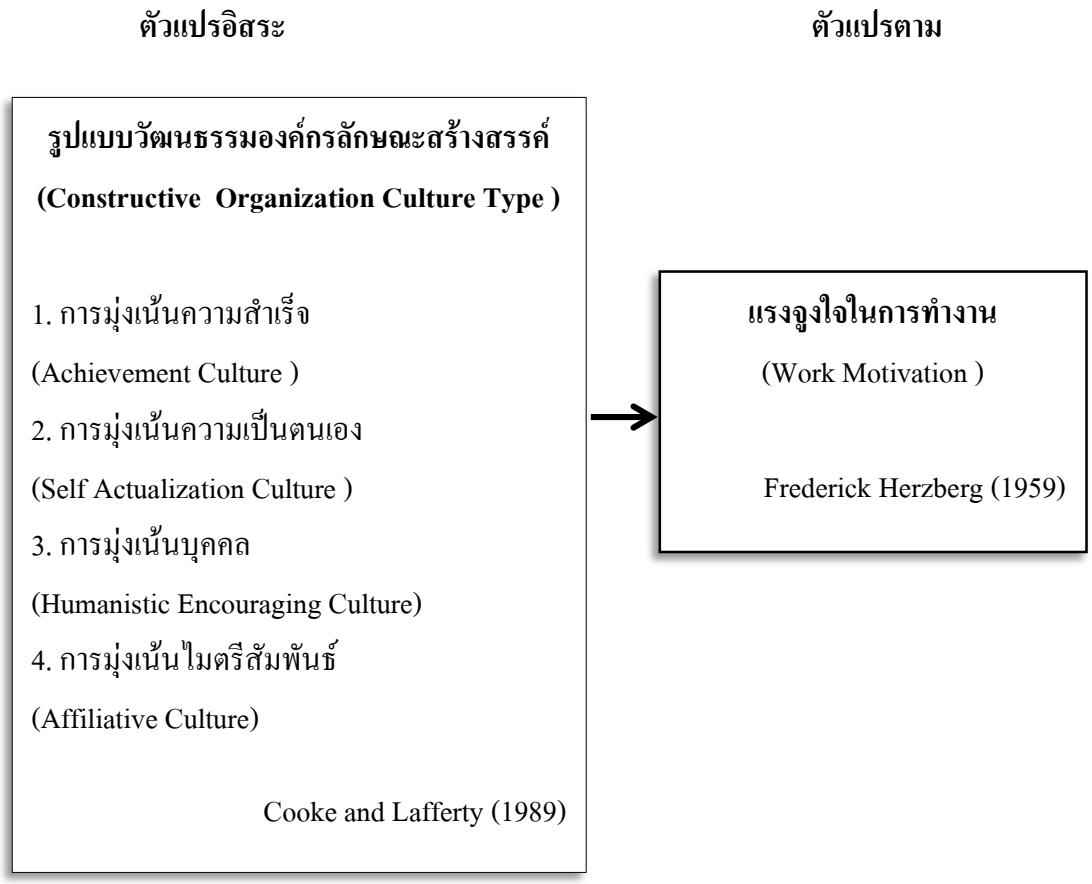
1. เพื่อศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพบก

2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพบก

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการทำงาน ของกำลังพลสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพบก

1.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดที่มุ่งหาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (The Constructive Culture type) กับแรงจูงใจการทำงาน (Work Motivation) ในด้านปัจจัยจูงใจของกำลังพลสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพบก ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

1.4 สมมุติฐานของการศึกษา

สมมุติฐานในการศึกษากำหนดไว้ คือ

สมมุติฐานที่ 1 รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2 รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นความเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 3 รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 4 รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลการการศึกษา เสนอผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจกำหนดทิศทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ วางแผน ปรับปรุงกระบวนการ เพื่อการพัฒนาองค์การให้มีสรรถนะสูง โดยการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์การ

2. เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ การสร้างการรับรู้ของคนในองค์การที่ถูกต้อง สู่การพัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับทิศทางขององค์การ

3. เพื่อการกำหนดแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร ซึ่งช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ช่วยให้บุคลากรทุกคนทุ่มเทมากขึ้น และร่วมกันในการสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

1.6 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ (The Constructive Culture Type) กับแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) ของกำลังพลสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพบก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาตัวแปรการศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (The Constructive Culture Type) กับแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ คือ รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ได้แก่ 1. การมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement Culture) 2. การมุ่งเน้นความเป็นตนเอง (Self actualization Culture) 3. การมุ่งเน้นบุคคล (Humanistic encouraging Culture) และ 4. การมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative Culture)

ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในด้านตัวเนื้องาน (Intrinsic job itself/Job content) เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ใน 6 ด้าน ได้แก่ 1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) 2. การได้รับการยอมรับ (Recognition) 3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน *(*Advancement) 4. ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) 5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) และ 6. ความเจริญเติบโต (Growth)

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการค้นคว้า กรณีศึกษากำลังพลของสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพบก ถนนวิภาวดี แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400

3. ขอบเขตด้านประชากร ได้กำหนดขอบเขตด้านประชากรในการศึกษา คือ กำลังพลสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพบก จำนวน 70 นาย ครอบคลุม 5 ระดับ คือ

นายทหารสัญญาบัตรระดับสูง (ระดับผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ)	จำนวน	3	นาย
นายทหารสัญญาบัตร	จำนวน	30	นาย
นายทหารประทวน	จำนวน	24	นาย
พนักงานข้าราชการ	จำนวน	9	นาย
นักวิจัย	จำนวน	4	นาย

เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีจำนวนบุคลากรไม่มาก จึงสามารถใช้กลุ่มประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการดำเนินศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีขนาดใหญ่ที่สุด จะช่วยให้วัดคะแนนตัวแปรของกลุ่มตัวอย่าง เป็นตัวแทนของประชากรมากขึ้น และช่วยให้ความคลาดเคลื่อนลดลง (สินพันธุ์พินิจ. 2553: 130) และทุกหน่วยของประชากรถือเป็นประชากรเป้าหมายของการศึกษาครั้งนี้ ช่วยให้ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ กับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพบกได้ครอบคลุม และผู้บริหารที่ประสงค์ที่จะทราบข้อมูลเพื่อการพัฒนา ซึ่งเป็นภาพรวมของหน่วย

4. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลา ที่ทำการศึกษา ช่วงเดือน พฤษภาคม - กรกฎาคม 2558

1.7 นิยามศัพท์

เพื่อความเข้าใจและสามารถแปลความหมายคำศัพท์สำคัญในการศึกษาครั้งนี้ได้สอดคล้องกัน จึงกำหนดนิยามคำศัพท์ไว้ ดังต่อไปนี้

วัฒนธรรม (culture) หมายถึง ระบบการแบ่งปันการกระทำ ค่านิยม และความเชื่อ ความเข้าใจ ซึ่งพัฒนาภายในองค์การและชี้นำพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ มีพื้นฐานของกลุ่มบุคคลที่รวมกันเกี่ยวกับค่านิยมในองค์การ ความเชื่อบรรทัดฐาน สัญลักษณ์ ภาษา พิธีการทางศาสนา ตำนาน รวมถึงวิธีการปฏิบัติซึ่งพัฒนาขึ้นในองค์การและเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์การนั้น

องค์การ (organization) หมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดาเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือ ในตราสารจัดตั้งซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์การของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542)

วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) หมายถึง แบบแผน หรือ วิถีขององค์การที่สมาชิกยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน เป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์การ และเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์การ และปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (The Constructive Culture) ของ Cooke and Lafferty(1989) หมายถึง องค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การในลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ในทางที่จะช่วยให้ความต้องการของสมาชิกในองค์การมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น (อ้างใน Human Synergistics International: Best practice Case Study Building a Constructive Culture at The World Among Us, 2011) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่กลุ่มสมาชิกมีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรที่เข้มแข็ง มีแนวโน้มที่สมาชิกมีความต้องการความพึงพอใจในการทำงาน โดยแบ่งรูปแบบออกเป็น 4 มิติ คือ

การมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement Culture) คือ องค์กรที่มุ่งปฏิบัติงานให้ได้ผลที่ดี มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานของสมาชิกภายในองค์กร ที่มีภาพรวมนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ร่วมกัน สมาชิกในองค์การคาดหวังในการสร้างความท้าทายในเป้าหมายที่เป็นไปได้จริง และวางแผนให้ไปถึงเป้าหมาย โดยดำเนินงานให้ลุล่วงด้วยความกระตือรือร้น พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การเป็นแบบการทำงานให้ลุล่วงตามมาตรฐานได้อย่างดีเยี่ยม ลักษณะการวัฒนธรรมองค์การที่แสดงให้เห็น คือ การที่สมาชิกในองค์การมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ มีการแก้ปัญหาการทำงานอย่างเหมาะสม

การมุ่งเน้นความเป็นตนเอง (Self - actualizing Culture) คือ องค์กรที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกของการทำงานในทางสร้างสรรค์ ในการทำงานให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ งานมากกว่าปริมาณงาน และผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ทั้งด้านคุณภาพ และปริมาณงาน ความสำเร็จของงานมาพร้อมๆ กับสมาชิกแต่ละคนสามารถเติบโตได้ สมาชิกในองค์การได้รับการสนับสนุนให้มีความสนุกสนานในการทำงาน ได้รับการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง และได้รับรับงาน

ใหม่ๆ ที่น่าสนใจในการทำงาน ลักษณะการวัฒนธรรมองค์การที่ปรากฏ คือ สมาชิกในองค์การ มีการทำงานที่มีความคิดที่เป็นลักษณะเฉพาะ และเป็นอิสระ ทำงานที่ธรรมดาได้เป็นอย่างดี

การมุ่งเน้นบุคคล (Humanistic - encouraging Culture) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการทำงาน ที่มีรูปแบบการบริหารจัดการ แบบมีส่วนร่วม และมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์การว่ามีอิทธิพลต่อกัน สมาชิกในองค์การต่างให้การช่วยเหลือกัน เพื่อความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา ลักษณะการวัฒนธรรมองค์การที่ปรากฏ คือ สมาชิกในองค์การใช้เวลา หรือ มุ่งเน้นความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลขององค์การ

การมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative Culture) คือ องค์กรที่มีลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญอย่างสร้างสรรค์กับสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคลของสมาชิกในองค์การ มีความเป็นกันเอง เปิดเผยจริงใจ และไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมทีม ได้รับการยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน สู่การสร้างความพึงพอใจในกลุ่มงาน ลักษณะการวัฒนธรรมองค์การที่ปรากฏ คือ สมาชิกในองค์การคำนึงถึงมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีการแลกเปลี่ยนความคิดความรู้สึกต่อกัน

แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้น หรือพลังผลักดันจากภายใน หรือ ภายนอกตนเอง เพื่อจะได้แสดงออกมา ซึ่งพฤติกรรมที่ตอบสนองให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้งการสร้างความพึงพอใจ และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อปัจจัยที่เป็นส่วนกระตุ้นให้บุคคลเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ของ Frederick Herzberg (1959) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เป็นปัจจัยภายใน หรือ ความต้องการภายในของพนักงาน เป็นความรู้สึกนึกคิดของตน นำไปสู่ทัศนคติทางบวก เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงาน จึงเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และการจูงใจที่แท้จริงให้การปฏิบัติงานมีผลงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิต เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และสร้างความรู้สึกที่ดีกับงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การที่ได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ สามารถทำสิ่งที่ดีขึ้นกว่าเดิม ได้มาตรฐานที่สูงขึ้น สามารถทำงานที่ยุ่งยากให้สำเร็จ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ รู้จักการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จก็จะรู้สึกเกิดความพึงพอใจในการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานนั้น และเป็นการจูงใจให้ทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานในหน่วย จากผู้ใต้บังคับบัญชา จากผู้อื่นที่มาขอคำปรึกษา ติดต่อประสานงาน ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การ

มีเกียรติ ศักดิ์ศรี ความภาคภูมิในในอาชีพการงาน ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ช่วยให้เกิดความพึงพอใจและเป็นการจูงใจให้ทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานที่ทำน่าสนใจ งานมีความท้าทาย ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ตรงตามความสามารถ แสดงให้เห็นถึงว่างานนั้นมีคุณค่า ก็จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจและเป็นการจูงใจให้ทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบ หรือ มีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ไม่ถูกควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระ ได้รับความไว้วางใจให้การรับผิดชอบในงานที่สำคัญ ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบมีความเหมาะสม ช่วยให้เกิดความพึงพอใจ และเป็นการจูงใจให้ทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การที่บุคลกรมีโอกาสได้รับก้าวสู่ตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ มีโอกาสได้ศึกษา เพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือ ได้รับการพัฒนาฝึกอบรม ดูงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้า ซึ่งเป็นสิ่งที่จูงใจให้รู้สึกพึงพอใจในการได้รับโอกาสที่ดีขึ้น จากความสำเร็จ ช่วยให้เกิดความพึงพอใจ และเป็นการจูงใจให้ทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น

6. ความเจริญเติบโต (Growth) หมายถึง การที่บุคลากรมีโอกาสที่จะเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีโอกาสที่จะได้รับการส่งเสริม เพิ่มพูน พัฒนาความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการทำงานที่มากขึ้น ช่วยให้เกิดความพึงพอใจ เป็นการจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น