

วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
Organizational Culture In perception of the Government official Local
Government Organizations: Case Study of Pathumthani Provincial
Administrative Organization

พรวิภา รุ่งหมี* ชนิตา จิตตรุทธะ
Pornwipa Rungmee*, Chanida Jittaruttha
มหาวิทยาลัยรังสิต สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ*²
Rangsit University, Institute Of Public Administration And Public Policy
pornwipamin@gmail.com

Received: June 24, 2021

Revised: August 10, 2021

Accepted: October 18, 2021

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนจังหวัดปทุมธานีที่เป็นอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร 2) เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านชนรุ่น และปัจจัยด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนจังหวัดปทุมธานีว่าส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างหรือไม่ อย่างไร และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนจังหวัดปทุมธานีว่ามีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การหรือไม่ อย่างไร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 231 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent Sample t-test, One-way ANOVA และ Pearson's Correlation Coefficient

ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนจังหวัดปทุมธานีมีลักษณะสร้างสรรค์สูงสุด ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านชนรุ่น และปัจจัยด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

Abstract

The objectives of this study were to 1) study the perceptions of organizational culture among civil servants of the Pathum Thani provincial administrative organization. 2) study the characteristics of personal data, and 3) study the factors in the performance of government

officials of Pathum Thani provincial administrative organization relate to perception of organizational culture. This study was conducted by using a quantitative research method, and the data were collected with questionnaires administered to 231 sample of the staff who work at to Pathum Thani provincial administrative organization. Data analysis were 1) descriptive statistic as follows: means, percentage, standard deviation; and 2) inferential statistics: Independent Sample t-test, One-way ANOVA and Pearson's Correlation Coefficient.

The results revealed that the highest organizational culture perception among government officials of the Pathum Thani Provincial Administrative Organization was the creative characteristics. Characteristics of personal data, generation, and different work group factors were related to the perception of organizational culture at a statistically significant difference at 0.05 level, and the performance factor was related to organizational culture perception at a moderate level.

Keyword: Organization Culture, Perception, Local Government Pathum Thani Province

บทนำ

องค์การแต่ละแห่งย่อมมีประวัติศาสตร์เป็นของตนเอง และมีประสบการณ์จากอดีตที่ต่างกัน ผู้บริหารองค์การที่ประสบความสำเร็จย่อมทราบดีว่าองค์การของตนเองนั้นมีวิถีชีวิตแบบใดและองค์การของตนอาศัยแบบแผนใดในการดำเนินงาน การทำความเข้าใจในเรื่องของวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์การไม่อาจละเลยได้ วัฒนธรรมองค์การจึงจัดว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อสมาชิกภายในองค์การ (Denhardt and Denhardt, 2003 อ้างถึงใน ชนิดา จิตตรุทธะ, 2559) ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดในอนาคตสำหรับองค์การก็คือความคิดสร้างสรรค์ หรือการที่สมาชิกองค์การสามารถใช้จินตนาการในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ นวัตกรรมในองค์การไม่ได้เกิดจากจินตนาการของใครคนใดคนหนึ่งเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่เป็นความคิดของบุคคลที่ล้อมรอบอยู่ในองค์การแล้วจึงค่อย ๆ สังเคราะห์จนจินตนาการเหล่านั้นกลายเป็นทัศนคติที่เป็นไปได้ (Gary Hamel, 1994 อ้างถึงใน ชนิดา จิตตรุทธะ, 2559)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญในแนวคิดการจัดการรัฐสมัยใหม่ เนื่องจากเป็นองค์การที่ส่งเสริมแนวคิดเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ การสร้างความเข้มแข็งและความมีอิสระของท้องถิ่น การจัดการวัฒนธรรมที่เหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่เพียงแต่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในแนวคิดสำคัญดังกล่าวข้างต้น แต่ยังจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมกับลักษณะของหน่วยงาน แบบแผนของงานและลักษณะของผู้ปฏิบัติงานแล้ว การสร้างค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลขององค์การย่อมจะทำได้โดยง่าย (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2559) โดยจุดเริ่มต้นที่แท้จริงของการสร้างวัฒนธรรมองค์การ คือ การต้องรู้ให้ได้ว่าวัฒนธรรมขององค์การในขณะนั้นเป็นอย่างไร เมื่อรู้และเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ในปัจจุบันอย่างแท้จริงโดยไม่หลอกตนเองแล้ว จึงจะสามารถรู้ได้ว่าต้องปรับเปลี่ยนหรือสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เป็นไปในทิศทางใด (พิชญา สดชื่นจิตต์ และพนิต ธัญมงคลสวัสดิ์, 2556)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง โดยตั้งอยู่ที่ตำบลบ้านฉาง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยมีการแบ่งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการออกเป็น 9 ส่วนราชการ และ 1 หน่วยงาน ดังนี้ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองแผน และงบประมาณ กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต กองพัสดุและทรัพย์สิน กองการเจ้าหน้าที่ และหน่วยตรวจสอบภายใน

ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และยึดถือผลประโยชน์ของประเทศเป็นสำคัญ เพราะข้าราชการเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนระบบราชการ ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ปีพุทธศักราช 2559 ความว่า “การปฏิบัติงานทุกอย่างของข้าราชการมีผลเกี่ยวเนื่องถึงประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและประชาชนทุกคน ข้าราชการทุกฝ่ายทุกระดับจึงต้องระมัดระวังการปฏิบัติทุกอย่างให้สมควรและถูกต้องด้วยหลักวิชา เหตุผล ความชอบธรรม ข้อสำคัญเมื่อจะทำการใด ต้องคิดให้ดี โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นให้รอบคอบและรอบด้าน เพื่อให้งานที่ทำบังเกิดผลดีที่เป็นประโยชน์แท้แต่อย่างเดียว” (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมท้องถิ่น ศาสตราจารย์ ดร.จรัส สุวรรณมาลา ได้ให้ข้อคิดเห็นเชิงอภิปรายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ดังนี้ 1) ยอมรับว่าการคอร์รัปชันเป็นเรื่องธรรมดา 2) ยอมรับว่าการเล่นพรรคเล่นพวกในระบบการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องธรรมดา 3) ยอมรับว่าการทำงานแบบยึดระเบียบ/กฎระเบียบ ให้ตัวเองปลอดภัยไว้ก่อน สำคัญมากกว่าการมุ่งประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดของสาธารณชน 4) นิยมใช้วิธีการบริหารโดยใช้อำนาจสั่งการมากกว่าการใช้ความสามารถของบุคคล 5) นิยมทำงานแบบคิดเอง ทำเอง ถือว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ให้ (ซึ่งก็คือให้ตามดุลพินิจที่ตนเห็นว่าสมควรและทำได้) 6) ประชาชนและชุมชนเป็นผู้รอรับบริการ ไม่ใช่เจ้าของพื้นที่ ไม่ใช่เจ้าของอำนาจ 7) นิยมการทำงานแบบไม่มีข้อมูล การวิเคราะห์พื้นที่โดยใช้หลักวิชาการถือเป็นเรื่องเสียเวลา สิ้นเปลือง 8) นิยมทำงานแบบเฉพาะหน้า เฉพาะเรื่องที่ตนเองรับผิดชอบ เฉพาะกลุ่มเป้าหมายมากกว่าผลรวม ภาพรวมทั้งหมด และ 9) ยึดติดอยู่กับการมียศ ตำแหน่ง อำนาจ ศักดิ์ศรี รูปแบบ เครื่องแบบ ถือว่าการได้สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญมากกว่าการทำงานให้ได้ผลสำเร็จจริง ๆ (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2559) ซึ่งจากข้อคิดเห็นดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความคิด การปฏิบัติตน วัฒนธรรมหรือวิถีดั้งเดิมที่เคยปฏิบัติกันในอดีตที่ผ่านมา โดยสิ่งเหล่านี้อาจกลายเป็นอุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางความก้าวหน้าของหน่วยงานหรือส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ขององค์การได้ในระยะยาว สำหรับหน่วยงานของรัฐแล้วถือว่าเรื่องนี้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และให้พึงระลึกไว้เสมอว่า “เป็นธรรมดาของโลกที่วัฒนธรรมองค์การที่ไม่ดีจะเติบโตและแพร่กระจายได้เร็วกว่าวัฒนธรรมองค์การที่ดี” การสร้างวัฒนธรรมใหม่อาจต้องใช้ระยะเวลาและอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนอย่างจริงจัง (พิชญา สดชื่นจิตต์ และพนิต ธัญมงคลสวัสดิ์, 2556)

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีจะช่วยให้ผู้บริหารองค์การเข้าใจถึงลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านชนรุ่น ปัจจัยด้านกลุ่มงาน และปัจจัยในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การที่แตกต่างกัน รวมถึงความคิด ความเชื่อ และพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์การ ซึ่งผลสรุปจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำคัญให้ผู้บริหารองค์การสามารถบริหารวัฒนธรรมองค์การให้มีความเข้มแข็ง เหมาะสมกับสมาชิกภายในองค์การ เหมาะสมกับแบบแผนงานขององค์การ สามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การให้เหมาะสมเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งสามารถกำหนดนโยบายในการทำงานให้เหมาะสมกับสมาชิกภายในองค์การและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีที่เป็นอยู่นั้น ว่ามีลักษณะอย่างไร
2. เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านชนรุ่น และปัจจัยด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีว่าส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีว่ามีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การหรือไม่ อย่างไร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้มีการสำรวจเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมีลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาสูงที่สุด
2. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านชนรุ่น และปัจจัยด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน
3. ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 231 คน ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติราชการอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 231 คน โดยใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเรื่องวัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญและตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 การตรวจสอบความตรงของข้อคำถามต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าความสอดคล้องหรือดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence หรือ IOC) ซึ่งข้อคำถามในแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาในข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ค่า IOC มากกว่า 0.8 ทุกข้อคำถาม ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

3.2 การทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรในการศึกษา แต่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในข้อคำถามของกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของ Cronbach' s Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.91

3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้มาปรับปรุง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นซึ่งผ่านการทดสอบและแก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 231 ชุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ และโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Science: SPSS) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มี 2 ส่วน ดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์โดยใช้ ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมีลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาสูงที่สุด วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย เลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านชนรุ่น และปัจจัยด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน วิเคราะห์โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test สำหรับข้อมูลที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA สำหรับข้อมูลที่มีการจำแนกมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ วิเคราะห์โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

นิยามศัพท์เฉพาะ

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความคิด ความเข้าใจ ความเชื่อ และพฤติกรรมที่สมาชิกภายในองค์การหนึ่งมีร่วมกัน และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ ศึกษาได้จากการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจการแห่งตน มิติเน้นบุคคลและการกระทำ และมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ ด้านที่ 2 ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการพึ่งพา และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง ด้านที่ 3 ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มิติเน้นอำนาจ มิติเน้นการแข่งขัน และมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ โดยอาศัยแบบสอบถามที่ปรับสร้างขึ้นจากแนวคิดของคูกและลาฟเฟอร์ต์

ลักษณะสร้างสรรค์ หมายถึง องค์การที่มีลักษณะให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน เน้นการตอบสนองความพึงพอใจของสมาชิก สนับสนุนให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และมีการทำงานที่ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การประสบความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจการแห่งตน มิติเน้นบุคคลและการกระทำ และมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์

ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมแบบเน้นพึ่งพาผู้บริหาร เน้นให้สมาชิกองค์การคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร พยายามหลีกเลี่ยงงานหรือความเป็นไปได้ที่จะถูกตำหนิ และสมาชิกในองค์การจะมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในลักษณะปกป้องตนเองและตั้งรับ ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการพึ่งพา และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง

ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมลักษณะการทำงานแบบมุ่งเน้นอำนาจ สมาชิกจะต่อต้านความคิดของผู้อื่นหรือมีความคิดเห็นตรงกันข้ามกัน และชิงดีชิงเด่นกัน ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มิติเน้นอำนาจ มิติเน้นการแข่งขัน และมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ

ชนรุ่น หมายถึง กลุ่มคนที่มีช่วงปีเกิดเดียวกันและมีประสบการณ์หรือเหตุการณ์สำคัญ ๆ ร่วมกัน ในช่วงเวลาเดียวกัน โดยสิ่งเหล่านี้จะทำให้กลุ่มคนมีความเชื่อ ค่านิยมและความคิดคล้าย ๆ กัน ศึกษาได้จากการแบ่งช่วงปีเกิดของบุคลากรในองค์การ 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507) 2) Generation X (พ.ศ.2508-2522) 3) Generation Y (พ.ศ.2523-2537) 4) Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป)

กลุ่มงาน หมายถึง ลักษณะงานที่มีความใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกัน ศึกษาได้จากการแบ่งกลุ่มงานภายในองค์การ ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มบริหาร อำนาจการ ธุรการ งานสถิติและนิติการ กลุ่มที่ 2 กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจและการพาณิชย์ กลุ่มที่ 3 กลุ่มประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ กลุ่มที่ 4 กลุ่มเกษตรกรรมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กลุ่มที่ 5 กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรมและช่างเทคนิคต่าง ๆ กลุ่มที่ 6 กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคมและการพัฒนาชุมชน

การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติ โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์ สิ่งแวดล้อม และทรัพยากร เพื่อให้บรรลุหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือเป้าหมายขององค์การ ศึกษาได้จาก พฤติกรรมการดำเนินงานของบุคคลในองค์การ 7 ประการ ได้แก่ 1) ลักษณะการปฏิบัติงาน 2) นโยบายและการบริหารงาน 3) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 4) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 7) ความมั่นคงและความพอใจในงาน

การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

คุกและลาฟเฟอร์ตีได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive culture) หมายถึง องค์การที่มีลักษณะให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน เน้นการตอบสนองความพึงพอใจของสมาชิก สนับสนุนให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และมีการทำงานที่ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจการแห่งตน มิติเน้นบุคคลและการกระทำ และมิติเน้นมิตรสัมพันธ์

2. ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive/Defensive culture) หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมแบบเน้นพึ่งพาผู้บริหาร เน้นให้สมาชิกองค์การคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร พยายามหลีกเลี่ยงงานหรือความเป็นไปได้อันจะถูกตำหนิ และสมาชิกในองค์การจะมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในลักษณะปกป้องตนเองและตั้งรับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการพึ่งพา และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง

3. ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive/Defensive culture) หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมลักษณะการทำงานแบบมุ่งเน้นอำนาจ สมาชิกจะต่อต้านความคิดของผู้อื่นหรือมีความคิดเห็นตรงข้ามกัน และชิงดีชิงเด่นกัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มิติเน้นอำนาจ มิติเน้นการแข่งขัน และมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ

แนวคิดเกี่ยวกับการแบ่งชนรุ่น (Generation)

วิลเลียมส์ และเพจ แบ่งชนรุ่นออกเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้ Pre-Depression (ก่อนปี พ.ศ. 2473), Depression (พ.ศ. 2473-2488), Baby Boomer (พ.ศ. 2489-2507), Gen X (พ.ศ. 2508-2520), Gen Y (พ.ศ. 2520-2537) และ Gen Z (หลังปี พ.ศ. 2537)

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2552) แบ่งชนรุ่นออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ Baby Boomer (พ.ศ. 2489-2507) Gen X (พ.ศ. 2508-2519) และ Gen Y (พ.ศ. 2519-2528)

นิเวศน์ ธรรมะ และคณะ (2552) แบ่งชนรุ่นออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ Baby Boomer (พ.ศ. 2489-2507) Gen X (พ.ศ. 2508-2519) และ Gen Y (พ.ศ. 2520-2542)

สรุเพชญ ไชยสิริยะสวัสดิ์ (2557) แบ่งชนรุ่นออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ Baby Boomer (พ.ศ. 2489-2507) Gen X (พ.ศ. 2508-2522) Gen Y (พ.ศ. 2523-2540) และ Gen Z (หลังปี พ.ศ. 2540)

อุทิศ ศิริวรรณ (2559) แบ่งชนรุ่นออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ Baby Boomer (พ.ศ. 2489-2507) Gen X (พ.ศ. 2508-2522) และ Gen Y (พ.ศ. 2523-2537)

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นประกอบกับพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 มาตรา 19 กล่าวว่าข้าราชการซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการ ผู้วิจัยจึงได้แบ่งช่วงปีเกิด เพื่อให้มีความเหมาะสมและครอบคลุมกับประชากรของการวิจัยครั้งนี้มากที่สุด ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. Baby Boomer ได้แก่ ผู้ที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2489-2507
2. Generation X ได้แก่ ผู้ที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2508-2522
3. Generation Y ได้แก่ ผู้ที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2523-2537
4. Generation Z ได้แก่ ผู้ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 ขึ้นไป

แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดกลุ่มงาน

ผู้วิจัยได้นำหนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.5/ว61 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2558 เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น มาเป็นแนวทางในการกำหนดกลุ่มงานโดยไม่คำนึงถึงประเภทตำแหน่ง และปรับให้เข้ากับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ซึ่งจะแบ่งเป็นกลุ่มงานที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกัน ดังนี้

- กลุ่มที่ 1 กลุ่มบริหาร อำนาจการ ธุรการ งานสถิติและนิติการ
- กลุ่มที่ 2 กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจและการพาณิชย์
- กลุ่มที่ 3 กลุ่มประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ
- กลุ่มที่ 4 กลุ่มเกษตรกรรม สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- กลุ่มที่ 5 กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ
- กลุ่มที่ 6 กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคมและการพัฒนาชุมชน

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

เฮอริชเบอร์เกอร์ ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factors Theory) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และโอกาสในการเจริญเติบโต

2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่เงินเดือน สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานภาพ การมั่นคงในงาน และวิธีการบังคับบัญชา

ทิลเมอร์ ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีผลให้เกิดความพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ลักษณะของงานที่ทำ การนิเทศงาน สังคมในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงานผลประโยชน์ (Benefits) และองค์การและการจัดการ

เดอร์ซาล กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน และนโยบายและการบริหาร สมพงษ์ เกษมสิน (2519) กล่าวว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ได้แก่ กิจกรรมภายในงานและภายนอกงาน การรับสถานการณ์ ระดับความปรารถนา กลุ่มอ้างอิง เพศ ภูมิหลังทางวัฒนธรรม การศึกษา ประสบการณ์ และระยะเวลาในการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2521) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Harring Emerson ซึ่งได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ "The Twelve Principles of Efficiency" ซึ่งมีหลัก 12 ประการ ดังนี้ ทำความเข้าใจและกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน ใช้หลักเหตุผลในการพิจารณาความเป็นไปได้ของงาน คำแนะนำปรึกษาต้องสมบูรณ์และมีความถูกต้อง รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม การทำงานต้องเชื่อถือได้ รวดเร็ว และมีข้อมูลพร้อมทำงานมีการแจ้งผลการทำงานเป็นระยะ และทั่วถึง งานเสร็จทันตามกำหนดเวลา ผลงานต้องได้มาตรฐานการดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้ กำหนดมาตรฐานที่สามารถสอนได้และให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี

สมัยศ นาวิกการ (2525) ได้กล่าวถึงความคิดของ Thomas J. Peters ซึ่งเสนอปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ การจัดการ บุคลากร ทักษะ และค่านิยมร่วม

สุนันทา เลาहनันท์ (2531) ได้เสนอ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องาน และขวัญและกำลังใจ

จากแนวคิดที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยให้ความสนใจและความสำคัญกับ 7 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะการปฏิบัติงาน
2. นโยบายและการบริหารงาน
3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
7. ความมั่นคงและความพอใจในงาน

ผลการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 68.4 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุราชการ 6-10 ปีมากที่สุด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 และผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาทมากที่สุด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2

2. ข้อมูลชนรุ่นของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีชนรุ่น Generation Y (พ.ศ. 2523-2537) จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมามีชนรุ่น Generation X (พ.ศ. 2508-2522) จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 และจำนวนน้อยที่สุดมีชนรุ่น Baby Boomers (พ.ศ. 2489-2507) และรุ่น Generation Z (พ.ศ. 2537 ขึ้นไป) จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9

3. ข้อมูลกลุ่มงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีกลุ่มงานคือ กลุ่มบริหาร อำนวยการ ธุรกิจ งานสถิติและนิติการ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมาคือ กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคม และการพัฒนาชุมชนจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจและการพาณิชย์ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ จำนวน 32 คน คิดเป็น

ร้อยละ 13.9 กลุ่มประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยว และต่างประเทศ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 และจำนวนน้อยที่สุดคือ กลุ่มเกษตรกรรม สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

4. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านลักษณะการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.17 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.554) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน ค่าเฉลี่ย 4.11 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.588) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 4.06 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.627) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ค่าเฉลี่ย 3.92 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.644) ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.72 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.647) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.67 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.707) และน้อยที่สุดคือด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.61 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.741) ซึ่งในภาพรวมให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.513)

5. ข้อมูลการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

พบว่า ข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาอยู่ในระดับมาก และมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง โดยวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์มีการรับรู้ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.81 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.593) รองลงมาคือ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ค่าเฉลี่ย 3.72 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.542) และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ค่าเฉลี่ย 3.31 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.692) ซึ่งในภาพรวมพบว่า ข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.61 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.492) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละมิติที่อยู่ภายใต้วัฒนธรรมองค์การลักษณะต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

1) วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ในทุกมิติอยู่ในระดับมาก โดยมิติเน้นสัจการแห่งตนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.86 รองลงมาคือ มิติเน้นความสำเร็จค่าเฉลี่ย 3.83 มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย 3.77 และมิติเน้นบุคคลและการกระทำ ค่าเฉลี่ย 3.76 ตามลำดับ

2) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ในทุกมิติอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยมิติเน้นกฎระเบียบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.05 รองลงมาคือ มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย ค่าเฉลี่ย 3.78 มิติเน้นการพึ่งพา ค่าเฉลี่ย 3.74 และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง ค่าเฉลี่ย 3.31 ตามลำดับ

3) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ในทุกมิติอยู่ในระดับปานกลางถึงมากโดยมิติเน้นความสมบูรณ์แบบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.57 รองลงมาคือ มิติเน้นอำนาจ ค่าเฉลี่ย 3.44 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม ค่าเฉลี่ย 3.16 และมิติเน้นการแข่งขัน ค่าเฉลี่ย 3.09 ตามลำดับ

6. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาสูงที่สุด ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยการรับรู้สูงสุด 3.81 รองลงมาคือ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.72 และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.31

สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านชนรุ่น และปัจจัยด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

1) ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกันจะส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันในลักษณะวัฒนธรรมตั้งรับ-เฉื่อยชา มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.003

จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันในลักษณะวัฒนธรรมตั้งรับ-เฉื่อยชา มิติเน้นการหลีกเลี่ยง โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.030 และลักษณะวัฒนธรรมตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มีค่า Sig เท่ากับ 0.001

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันในลักษณะวัฒนธรรมตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติเน้นอำนาจ โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.041

จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการแตกต่างกันจะส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันในลักษณะวัฒนธรรมตั้งรับ-เฉื่อยชา โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.010 มิติเน้นการพึ่งพา มีค่า Sig เท่ากับ 0.007 และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง มีค่า Sig เท่ากับ 0.022

จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันในภาพรวม โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.031 ในลักษณะวัฒนธรรมตั้งรับ-เฉื่อยชา มีค่า Sig เท่ากับ 0.022 มิติเน้นการพึ่งพา มีค่า Sig เท่ากับ 0.011 และมิติเน้นการหลีกเลี่ยงมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และในลักษณะวัฒนธรรมตั้งรับ-ก้าวร้าว มีค่า Sig เท่ากับ 0.006 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มีค่า Sig เท่ากับ 0.008 และมิติเน้นการแข่งขันมีค่า Sig เท่ากับ 0.001

2) ปัจจัยด้านชนรุ่นที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ชนรุ่นที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันในลักษณะวัฒนธรรมตั้งรับ-เฉื่อยชา มิติเน้นการหลีกเลี่ยง โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.008 ในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวมีค่า Sig เท่ากับ 0.006 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มีค่า Sig เท่ากับ 0.002 และมิติเน้นการแข่งขันมีค่า Sig เท่ากับ 0.003

3) ปัจจัยด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันในลักษณะวัฒนธรรมตั้งรับ-เฉื่อยชา มิติเน้นการหลีกเลี่ยง โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.001 ในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวมีค่า Sig เท่ากับ 0.003 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มีค่า Sig เท่ากับ 0.003 มิติเน้นอำนาจ มีค่า Sig เท่ากับ 0.043 และมิติเน้นการแข่งขัน มีค่า Sig เท่ากับ 0.022

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มีค่า Pearson Correlation 0.625 ค่า Sig. 0.000 ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยในการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การระดับน้อยถึงปานกลาง มีค่า Sig. 0.000 ทุกด้าน โดยด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมากที่สุด มีค่า Pearson Correlation 0.603 ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมีลักษณะสร้างสรรค์ สูงที่สุด รองลงมา คือ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ตามลำดับ ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัก ลาภานันต์ (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของบริษัท

วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ตามลำดับ และพริยา ภูศรี (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 พบว่า เมื่อเรียงลำดับของวัฒนธรรมองค์การที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยจะได้ดังนี้ ด้านลักษณะสร้างสรรค์ ด้านลักษณะเฉื่อยชา และด้านลักษณะเชิงรุก

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กัลยาณิ ดารากร ณ อยุธยา (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ประกอบด้วยเพศ อัตราเงินเดือน ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์ทำงานกับธนาคาร และระดับการศึกษา มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันแต่สถานภาพสมรสมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านชนรุ่นที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันในมิติเน้นการหลีกเลี่ยงของลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และมิติการเห็นตรงกันข้าม มิติเน้นการแข่งขันและภาพรวมของลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฐภัทร จริยวัฒนกร (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานฝ่ายบัญชี เครือเจริญโภคภัณฑ์ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกัลยาณิ ดารากร ณ อยุธยา (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม พบว่า อายุของพนักงานธนาคารพาณิชย์ที่แตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันในมิติเน้นการหลีกเลี่ยงของลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และมิติการเห็นตรงกันข้าม มิติเน้นอำนาจ มิติเน้นการแข่งขันและภาพรวมของลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัก ลาภานันต์ (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า เมื่อจำแนกลักษณะตามกลุ่มงานที่แตกต่างกัน วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ไม่แตกต่างกัน ส่วนวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวมีความแตกต่างกัน

ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริพร ม่านกลาง (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีที่เป็นอยู่นั้น มีลักษณะสร้างสรรค์สูงสุด ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลปัจจัยด้านชนรุ่น ปัจจัยด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน และปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยจึงขอให้ข้อเสนอแนะเชิงบริหารและเชิงนโยบายสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. จากการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบว่า วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบึงขาค้นถึงแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ในลักษณะสร้างสรรค์สูงสุด แต่เมื่อสังเกตแล้วจะเห็นว่า ค่าเฉลี่ยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความใกล้เคียงกันมาก ผู้บริหารจึงควรสนับสนุนให้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ยังคงอยู่และส่งเสริมให้เป็นวัฒนธรรมเด่นขององค์การ โดยอาจจะกำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะสามารถสะท้อนถึงการนำวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มาปฏิบัติ

2. ควรมีการจัดกิจกรรม เช่น การฝึกอบรม การละลายพฤติกรรม การบำเพ็ญประโยชน์หรือจิตอาสา เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การที่มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ปัจจัย เช่น เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ ชนรุ่น กลุ่มงาน เป็นต้น มีการแสดงออกทางพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์การที่ผู้บริหารต้องการ โดยการจัดกิจกรรมนั้นไม่ได้จัดขึ้นเพียงแค่ความสนุกสนานเพื่ออย่างเดียว แต่จัดขึ้นเพื่อสร้างการรับรู้และสอดแทรกให้วัฒนธรรมองค์การค่อย ๆ ซึมเข้าไปในพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การได้อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การอีกด้วย

3. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ เป็นต้น ว่าจะมีผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันหรือไม่ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

4. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ควรนำปัจจัยที่มีลักษณะสร้างสรรค์ที่สุด ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านชนรุ่น และปัจจัยด้านกลุ่มงาน ไปกำหนดนโยบายบริหารงานวัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

เอกสารอ้างอิง

- กัลยาณณ์ ดารากร ณ อยู่ธยา. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2559). *วัฒนธรรมองค์กร: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยและปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จทางวัฒนธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐภัทร จริยวัฒนกร. (2551). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานฝ่ายบัญชี เครือเจริญโภคภัณฑ์*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2552). *การรับรู้คุณลักษณะและแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย: มุมมองระหว่างคนรุ่นต่าง ๆ ในองค์กร*. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 31(121).178
- นิเวศน์ ธรรมะ และคณะ. (2552). *การจัดการการตลาด*. กรุงเทพฯ: McGraw-Hill
- พิชญา สดชื่นจิตต์ และพนิต ธัญมงคลสวัสดิ์. (2556). *เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน สำนักงาน กพ. กรุงเทพฯ: บริษัท เอพีเอ็ม กรุ๊ป โซลูชั่น จำกัด*.
- พริยา ภูศรี. (2553). *วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1*. (วิทยานิพนธ์บริหารการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี).
- รัก ลาภานันต์. (2547). *วัฒนธรรมองค์การของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

- ศิริพร ม่านกลาง. (2552). *วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บีทีเอส ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย).
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2519). *การบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). *การบริหารงาน บุคคลแผนใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2525). *การพัฒนาองค์การและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สรรเพชญ ไชยสิริยะสวัสดิ์. (2557). *การศึกษาความต้องการรูปแบบสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานเปรียบเทียบเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย*. ในการประชุมวิชาการครั้งที่ 10 Women, Youth and Family, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนันทา เลาहनันทน์. (2531). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนา.
- อุทิส ศิริวรรณ. (2559). Six Temperament with Generation Y. *Journal of PADA's*, 41(174),115