

วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่พยากรณ์ความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข

Organizational Culture and Quality of Work Life Predicting Transparency in the Operation of Personnel in the Ministry of Public Health

♦ สุภาวดี พิบูลย์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Graduate Student, Department of Humanities, Faculty of Applied Arts

King Mongkut's University of Technology North Bangkok, E-mail: pat.dmh@gmail.go.th

♦ ชวนีย์ พงศาพิชน์

รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Chawanee Pongsapitch

Associate Professor, Department of Humanities, Faculty of Applied Arts

King Mongkut's University of Technology North Bangkok

E-mail: c_pongsapitch@hotmail.com

Abstract

The objectives of this research were 1) to study Transparency in the Operation of Personnel, organization culture and quality of work life 2) to study relationship between organization culture and Transparency in the Operation of Personnel, 3) to study relationship between quality of work life and Transparency in the Operation of Personnel, 4) to Predicting Transparency in the Operation of Personnel with organization culture and quality of work life. Samples of this research were 341 personnel in Ministry of Public Health, to support operations in the central office at Office of the Permanent Secretary, Department of Medical Sciences, Department of Mental Health and Department of Health. The researcher used proportional stratified random sampling method to select the samples depending on the organization and then used convenience sampling. The instruments for gathering data were questionnaires. The statistics employed for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson Product-Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were concluded that 1)Transparency in the Operation of Personnel, organization culture and quality of work life was at high level, 2) There was a positive relationship between organization culture and Transparency in the Operation of Personnel at a statistically significant level of .01, 3) There was a positive relationship between quality of work life and Transparency in the Operation of Personnel at a statistically significant level of .01, 4) organization culture : market culture, quality of work life : constitutionalism in the work organization, quality of work life : social relevance of the work in the life, quality of work life : social integration in the work force and organization culture : hierarchy culture accounted for 45.10 percent in variance in Transparency in the Operation of Personnel. The equation was Transparency in the Operation of Personnel = .297 (organization culture : market culture) +.408 (quality of work life : constitutionalism in the work organization) + .218 (quality of work life : social relevance) - .285 (quality of work life : social integration) + .146 (organization culture : hierarchy culture)

Keywords: Transparency in the Operation of Personnel, Organizational Culture, Quality of Work Life

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร 3) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร 4) พยากรณ์ความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากรด้วยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนการดำเนินงานในหน่วยงานส่วนกลาง 4 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กรมสุขภาพจิต และกรมอนามัย จำนวน 341 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละหน่วยงาน แล้วเลือกตัวอย่างแบบตามความสะดวก เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความโปร่งใสในการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมการแข่งขัน คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน คุณภาพ

ชีวิตการทำงาน ด้านบทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงาน ร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ สามารถ พยากรณ์ความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากรได้ โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 45.10 โดยมี สมการพยากรณ์ คือ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร = .297 (วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรม การแข่งขัน) + .408 (คุณภาพชีวิตการทำงานด้านกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน) + .218 (คุณภาพชีวิต การทำงานด้านบทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน) - .285 (คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการ ปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร) + .146 (วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบ ราชการ

คำสำคัญ : ความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน

บทนำ

ในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ หรือภาคเอกชนต่างก็มีการนำแนวคิดในเรื่องหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) หรือหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งถือเป็นการกำกับดูแลการบริหารจัดการ องค์กรเพื่อลดหรือขจัดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันภายในองค์กร โดยมีหลักสำคัญประการหนึ่ง คือ หลักความ โปร่งใส ซึ่งความโปร่งใสถือเป็นหัวใจของการดำเนินงานในยุคสมัยที่การบริหารต้องมีความสุจริตและตรวจสอบได้ เพื่อความเป็นธรรมและเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย (Poositpokai, T., 2007) ประเด็นเรื่อง ความโปร่งใส (Transparency) เป็นสิ่งสำคัญยิ่งประการหนึ่งที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะ ในภาครัฐที่รัฐบาลพยายามผลักดันเรื่องความโปร่งใสให้เกิดขึ้นในหน่วยงานภาครัฐ เพราะความโปร่งใสเป็น สิ่งหนึ่งที่แสดงถึงการปฏิบัติงานของภาครัฐที่เปิดเผยตรงไปตรงมา (Korpomprasert, B., 2007) และยังเป็น เครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบความถูกต้องและช่วยป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต รวมทั้ง ยังเป็นการนำไปสู่ ความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรและระหว่างภาคประชาชนกับภาครัฐ ดังนั้น หากหน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใสในการทำงาน ย่อมส่งผลให้ไม่เกิดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งแนวทาง ที่จะทำให้เกิดความโปร่งใสในการทำงาน ต้องเริ่มจากการปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กรให้กับบุคลากร ภายในองค์กร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กร เป็นกรอบ วิธีการปฏิบัตินอกเหนือจากกฎระเบียบที่มีอยู่ในองค์กรนั้น เป็นค่านิยมที่ถูกสร้างขึ้นจากคนในองค์กรและยึดถือปฏิบัติกันมาจนกลายเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรนั้น ๆ เพื่อให้คนในองค์กรมีแนวคิดในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกันในองค์กร และวัฒนธรรม องค์กรยังมีอิทธิพลทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อ ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองมากกว่ากฎระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรอันทำให้เกิดพฤติกรรมตามความคาดหวัง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นแนวทางในการทำงานภายในองค์กร เป็นความเข้าใจ ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นทั้งส่วนที่มองเห็นโดยการรับรู้ โดยผ่านสัญลักษณ์และ พิธีกรรม และส่วนที่อยู่ภายในซึ่งเป็นค่านิยม ความเชื่อพื้นฐานขององค์กร (Saritwanit, S., 2002) ซึ่งบุคลากรในองค์กร ถือว่ามีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อน

วัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น การที่จะให้บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรนั้น องค์กรควรที่จะให้ความสำคัญในการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะการที่องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานที่ดีเท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพของงานและทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข การสร้าง คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของ ความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน ในที่สุดก็บรรลุเป้าหมายทั้งบุคลากรในฐานะสมาชิกขององค์กรและ ตัวองค์กรเอง (Watthanachai, T., 2007) รวมทั้ง ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างสุจริต โปร่งใส ในทางกลับกัน หากมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ก็ส่งผลให้เกิดความไม่มั่นใจในความมั่นคงของตนเอง ความพึงพอใจต่อ องค์กรลดลงและอาจนำไปสู่การไม่เชื่อตรง ไม่โปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่

กระทรวงสาธารณสุขเป็นส่วนราชการที่ได้รับเงินงบประมาณเป็นจำนวนมาก เพื่อให้บริการแก่ประชาชน ได้อย่างทั่วถึง ในขณะเดียวกันก็พบการกระทำผิดที่ได้รับการร้องเรียนกล่าวโทษ ที่เป็นการกระทำผิดวินัยมาก ที่สุด ประกอบด้วย การจัดทำพัสดุ การจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม สัมมนา การเบิกค่าตอบแทน และการใช้รถราชการ ซึ่งล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อเงินงบประมาณที่จะนำไปให้บริการประชาชนเพื่อที่จะให้ ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ สาเหตุดังกล่าวอาจเกิดจากการปฏิบัติสืบเนื่องต่อกันมาเป็นวัฒนธรรมองค์กร หรือ เกิดจากปัญหาค่าตอบแทน สวัสดิการหรือความก้าวหน้าในอาชีพ ประเด็นดังกล่าวเป็นเรื่องของคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการ และจากการศึกษาของ (Chaimala, P., 2014) พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ กับความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินในจังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า หากบุคลากรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมั่นคงแล้ว ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างโปร่งใสและเต็มความสามารถ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานที่พยากรณ์ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มี ความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ สร้างวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์

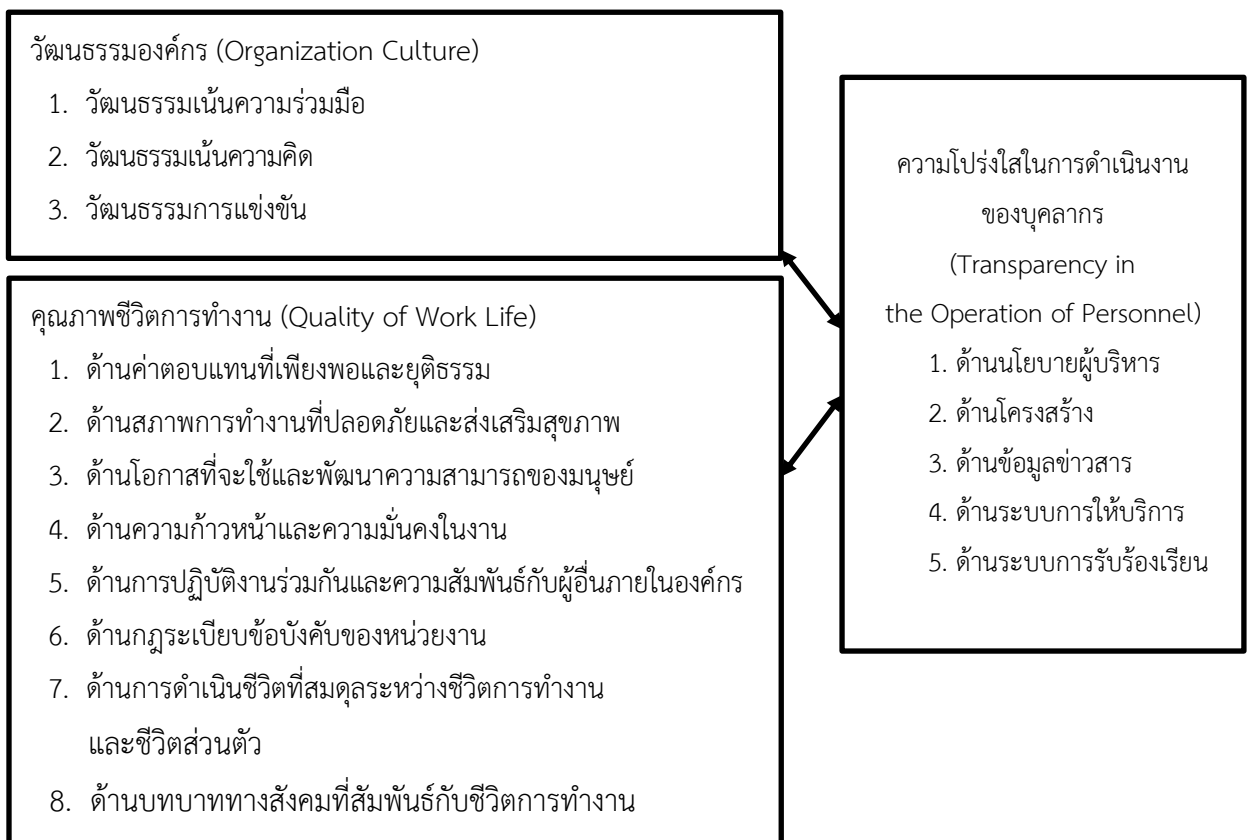
1. เพื่อศึกษาระดับความโปร่งใสในการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร
4. เพื่อพยากรณ์ความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากรด้วยวัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิต การทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานส่วนกลาง
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานส่วนกลางใน 4 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์ กรมสุขภาพจิต และกรมอนามัย จำนวน 341 คน
3. ระยะเวลาในการทำวิจัย คือ เดือนพฤษภาคม 2559 – เดือนพฤษภาคม 2560
4. ด้านเนื้อหาเพื่อศึกษาความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนการดำเนินงานในหน่วยงานส่วนกลาง

กรอบแนวคิด



นิยามศัพท์

ความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร (Transparency in the Operation of Personnel) หมายถึง การพึงปฏิบัติงานอย่างมีแผนการดำเนินงาน สามารถอธิบายได้ในสิ่งที่ตนปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา มีการจัดหาข้อมูลข่าวสารจากหลายแหล่งเพื่อประโยชน์ต่อการทำงาน และประกอบการตัดสินใจอย่างยุติธรรม

มีการดำเนินการเพื่อให้ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นและร้องเรียนได้

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) หมายถึง แบบแผน การปฏิบัติที่มีการดำเนินมาในองค์กร ผ่านกระบวนการเรียนรู้ขององค์กร มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กรจนกลายเป็นบรรทัดฐานร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร และมีการถ่ายทอดให้สมาชิกรุ่นใหม่ ๆ ขององค์กรต่อไป

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง บุคคลสามารถรับรู้ ความคิดความรู้สึก เข้าใจความรู้สึกของตนเอง และสามารถประเมินอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน โดยการแยกแยะ วิเคราะห์ เรื่องของอารมณ์ส่วนตนกับการทำงานทำให้สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ เพื่อให้มีการแสดงออกของพฤติกรรมอย่างมีเหตุผลและเหมาะสม ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงานและยับยั้งการเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน

บุคลากร หมายถึง บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข) ที่ปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนการดำเนินงานในหน่วยงานส่วนกลาง

การทบทวนวรรณกรรม

ความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ความโปร่งใสในการดำเนินงานเป็นการพึงปฏิบัติอย่างมีแผนการดำเนินงาน สามารถอธิบายได้ในสิ่งที่ตนปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา มีการจัดหาข้อมูลข่าวสารจากหลายแหล่งเพื่อประโยชน์ต่อการทำงานและประกอบการตัดสินใจอย่างยุติธรรม มีการดำเนินการเพื่อให้ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นและร้องเรียนได้ ดังตารางที่ 1 กรอบแนวคิดความโปร่งใส

ตารางที่ 1 กรอบแนวคิดความโปร่งใส

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย
1. ด้านนโยบายผู้บริหาร	1.1 การกำหนดนโยบาย แผนดำเนินงาน กระบวนการปฏิบัติงาน มีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนและการติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน 1.2 การส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อความโปร่งใส 1.3 การเข้าร่วมกิจกรรมความโปร่งใสกับหน่วยงานอื่น 1.4 มีการกำหนดมาตรฐานและขั้นตอนการปฏิบัติงาน 1.5 การดำเนินงานตามมาตรฐานที่กำหนด
2. ด้านโครงสร้าง	2.1 การกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน 2.2 การใช้ระบบคุณธรรมกับบุคลากร 2.3 ระบบการตรวจสอบภายในหน่วยงาน 2.4 การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้การทำงานของหน่วยงาน

ตารางที่ 1 กรอบแนวคิดความโปร่งใส (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย
3. ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.1 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร 3.2 การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร
4. ด้านระบบการให้บริการ	4.1 การกำหนดมาตรฐานการให้บริการ 4.2 กลไกและระบบติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ 4.3 การใช้เทคโนโลยีในการให้บริการ 4.4 การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้บริการสำหรับเจ้าหน้าที่และคู่มือสำหรับประชาชนในการติดต่อราชการ 4.5 การกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ
5. ด้านระบบการรับเรื่องร้องเรียน	5.1 การมีหน่วยงานและผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน 5.2 การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน 5.3 การมีกระบวนการกลั่นกรองในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน 5.4 มีการตอบสนองต่อผู้ร้องเรียนในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน 5.5 มีขั้นตอนและช่องทางในการร้องเรียน

และจากการศึกษาของ (Chaimala, P., 2014) พบว่า ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินในจังหวัดนครปฐมในระดับมาก ได้แก่ ด้านนโยบายและผู้บริหาร ด้านโครงสร้าง ด้านระบบการให้บริการ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านระบบรับเรื่องร้องเรียน และเพศ อายุรายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่และประชาชน สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินในจังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 สรุปตามความเห็นของผู้วิจัย ความโปร่งใสในการทำงานถือเป็นเครื่องมือที่จะช่วยยกระดับธรรมาภิบาล (Good Governance) หรือการบริหารจัดการที่ดี ในองค์กรภาครัฐ เพื่อให้แต่ละองค์กรนำข้อมูลผลการประเมินไปพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเหมาะสม รวมถึงสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการป้องกันการทุจริต

วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนการปฏิบัติที่มีการดำเนินมาในองค์กรผ่านกระบวนการเรียนรู้ขององค์กร มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กรจนกลายเป็นบรรทัดฐานร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร และมีการถ่ายทอดให้สมาชิกรุ่นใหม่ ๆ ขององค์กรต่อไป (Cameron and Quinn , 1999) ได้กำหนดมิติของวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมา เพื่อสะดวกต่อการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสามารถสรุปได้ 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบเน้นความสัมพันธ์ (Clan Culture) ซึ่งเป็นลักษณะเด่นขององค์กรที่เน้นความร่วมมือการทำงานเป็นทีม ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีผู้นำเป็นที่ปรึกษา 2) วัฒนธรรมแบบเน้นความคิดสร้างสรรค์ (Adhocracy Culture) เป็นลักษณะเด่นขององค์กรที่เน้นความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ ผู้นำมีวิสัยทัศน์ เน้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองผู้รับบริการ 3) วัฒนธรรมแบบการแข่งขัน (Market Culture) เป็นลักษณะขององค์กรที่คนส่วนใหญ่ของการแข่งขันกันทำงานให้ประสบความสำเร็จ เพิ่มศักยภาพให้กับองค์กร มีการแข่งขันกันสูง 4) วัฒนธรรมแบบราชการ (Hierarchy Culture) เป็นลักษณะเด่นของการทำงานที่เน้นโครงสร้างการทำงาน มีระเบียบแบบแผน มีขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่ดี มีความมั่นคง และผู้นำจะเป็นคนคอยควบคุมกำกับเพื่อให้การปฏิบัติงานไปเป็นอย่างราบรื่น สรุปตามความเห็นของผู้วิจัย รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแต่ละรูปแบบสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ทั้งสิ้น เพราะการดำเนินงานขององค์กร ล้วนแล้วแต่ต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวกับความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง การร่วมแรงร่วมใจกัน นโยบายที่ชัดเจนของผู้บริหาร และความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรทุกคนในองค์กร รวมทั้งการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน กฎ ระเบียบและการแข่งขันกันที่ผลงาน ทั้งนี้ การจะยึดรูปแบบวัฒนธรรมใด ย่อมขึ้นอยู่กับความจำเป็น กลยุทธ์ขององค์กรนั้นๆ

คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสภาพที่บุคคลสามารถรับรู้ ความคิดความรู้สึกเข้าใจความรู้สึกของตนเอง และสามารถประเมินอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน โดยการแยกแยะวิเคราะห์ เรื่องของอารมณ์ส่วนตนกับการทำงานทำให้สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ เพื่อให้มีการแสดงออกของพฤติกรรมอย่างมีเหตุผลและเหมาะสม ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงานและยับยั้งการเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน (Walton, R.E. , 1975) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทางด้านแนวทางของบุคคล สภาพแวดล้อมตัวบุคคล และสภาพแวดล้อมทางสังคม ในเรื่องของสังคมภายในองค์กรที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานจะต้องมีองค์ประกอบ ทั้ง 8 ประการ ดังนี้ 1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง 5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน 6. สิทธิของพนักงาน 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น 8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม สรุปตามความเห็นของผู้วิจัย องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่องานที่ทำ และสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแรงจูงใจและสร้างความพึงพอใจสำหรับบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้ ยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มขององค์กรขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่พยากรณ์ความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนการดำเนินงานในหน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 2,328 คน (สถิติ ณ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2559) กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนการดำเนินงานใน

หน่วยงานส่วนกลาง ได้แก่ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กรมสุขภาพจิต และกรมอนามัย จำนวน 341 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นชนิดสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละหน่วยงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ 2 การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 3

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) และเติมคำ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานในกระทรวงสาธารณสุขจนถึงปัจจุบัน ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 47 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 48 ข้อ ตอนที่ 4 แบบสอบถามความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 13 ข้อ

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1. การศึกษาความโปร่งใสในการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร พบว่า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ ท่านหาข้อมูลข่าวสารจากหลายแหล่งเพื่อประโยชน์ต่อการทำงาน ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.68$) รองลงมาได้แก่ ท่านวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.65$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือ ท่านทำงานตามแผนปฏิบัติงานได้ครบถ้วน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.69$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นคือ วัฒนธรรมแบบราชการ ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.68$) รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมการแข่งขัน ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.55$) วัฒนธรรมเน้นความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.57$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ วัฒนธรรมเน้นความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.63$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, $SD = 0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ระดับปานกลางถึงระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ ด้านบทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.63$) และด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.61$) รองลงมาได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.56$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.63$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.62$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.21$, $SD = 0.80$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.20$, $SD = 0.36$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่มีค่าน้อยกว่าข้ออื่น คือ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.14$, $SD = 0.41$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรรายด้านกับความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร

วัฒนธรรมองค์กร	ความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร		
	r	r ² ×100	p
วัฒนธรรมเน้นความเน้นความสัมพันธ์	.413**	17.07	.000
วัฒนธรรมเน้นความคิดสร้างสรรค์	.450**	20.25	.000
วัฒนธรรมการแข่งขัน	.579**	33.52	.000
วัฒนธรรมแบบราชการ	.489**	23.91	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรรายด้านกับความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงกว่าด้านอื่นคือ วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมการแข่งขันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .579$) คิดเป็นร้อยละ 33.52 รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบราชการอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .489$) คิดเป็นร้อยละ 23.91 วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมเน้นความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .450$) คิดเป็นร้อยละ 20.25 และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำกว่าด้านอื่นคือ วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมเน้นความร่วมมืออยู่ในระดับปานกลาง ($r = .413$) คิดเป็นร้อยละ 17.07

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านกับความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร		
	r	r ² ×100	p
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	.541**	29.27	.000
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.324**	10.50	.000
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.394**	15.52	.000
ด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของมนุษย์	.444**	19.71	.000
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.285**	8.12	.000
ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร	.426**	18.15	.000
ด้านกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน	.537**	28.84	.000
ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	.239**	5.71	.000
ด้านบทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน	.540**	29.16	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านกับความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น ความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากรก็จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=.541$) คิดเป็นร้อยละ 29.27 ซึ่งอธิบายได้ว่า จากบุคลากร 100 คน จะมีจำนวน 29 คน ที่เมื่อมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น ความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากรก็จะเพิ่มขึ้นด้วย ที่ความมั่นใจ 99% ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านกับความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์สูงกว่าด้านอื่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.540$) คิดเป็นร้อยละ 29.16 รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r=.537$) คิดเป็นร้อยละ 28.84 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.444$) คิดเป็นร้อยละ 19.71 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r=.426$) คิดเป็นร้อยละ 18.15 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r=.394$) คิดเป็นร้อยละ 15.52 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r=.324$) คิดเป็นร้อยละ 10.50 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r=.285$) คิดเป็นร้อยละ 8.12 และ

ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำกว่าด้านอื่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($r=.239$) คิดเป็นร้อยละ 5.71

4. วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างน้อยหนึ่งตัวแปร สามารถพยากรณ์ความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นพบว่า วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถพยากรณ์ความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากรได้ทั้งสองตัวแปร โดยตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมการแข่งขันสามารถทำนายความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากรได้ร้อยละ 33.30 เมื่อเพิ่มตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานด้านกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน สามารถร่วมทำนาย ความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากรได้ร้อยละ 39.60 เมื่อเพิ่มตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน สามารถร่วมทำนายความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากรได้ร้อยละ 41.80 เมื่อเพิ่มตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร สามารถร่วมทำนายความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากรได้ร้อยละ 43.90 และเมื่อเพิ่มตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบราชการ สามารถร่วมทำนายความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากรได้ร้อยละ 45.10 ในแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้

ความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร = $.130 + .281$ (ด้านวัฒนธรรมการแข่งขัน) + $.343$ (ด้านกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน) + $.180$ (ด้านบทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน) - $.233$ (ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร) + $.112$ (ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ)

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) จะได้สมการพยากรณ์ความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากรในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

ความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร = $.297$ (ด้านวัฒนธรรมการแข่งขัน) + $.408$ (ด้านกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน) + $.218$ (ด้านบทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน) - $.285$ (ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร) + $.146$ (ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ)

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) ที่มุ่งศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่พยากรณ์ความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข โดยผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความโปร่งใสในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Chaimala, P., 2014) ที่ศึกษาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินในจังหวัดนครปฐม พบว่า ค่านิยมและ

วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินในจังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากผลการศึกษาผู้วิจัย เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กรมสุขภาพจิต กรมอนามัย เป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีมาช้านาน ทำให้มีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของโครงสร้างองค์การการปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ การสนับสนุนให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นหรือหาแนวทางการทำงานใหม่ ๆ รวมทั้ง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึง การกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งทำให้บุคลากรมีความเข้าใจในขอบเขตงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีขั้นตอน และการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน มีการเพิ่มขีดความสามารถของตัวบุคลากรเองอยู่ตลอดเวลา เช่นการให้เข้าร่วมประชุมการฝึกอบรม การเข้าร่วมสัมมนา เป็นต้น ดังนั้นเมื่อมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและชัดเจน ที่เป็นหลักยึดถือปฏิบัติร่วมกันของบุคลากร มีรากฐานของระบบบริหารและวิธีการปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน ก็ย่อมส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน ตรวจสอบได้ และมีความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร (Koontz, 1988)

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Office of the Civil Service Commission., 2010). ที่ได้มีการศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสุขภาพ ด้านชีวิตส่วนตัว ชีวิตการทำงาน ด้านสังคม และการมีส่วนร่วม และรายได้ สวัสดิการและการเงิน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจกับระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการโดยรวม นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจต่อระดับคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความสุข กล่าวคือถ้ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้จากผลการศึกษาผู้วิจัย เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กรมสุขภาพจิต กรมอนามัย เป็นหน่วยงานภาครัฐที่เป็นส่วนราชการ ดังนั้น จึงต้องปฏิบัติตามภายใต้กฎ ระเบียบของทางราชการที่กำหนด ซึ่งรวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย โดยจะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทนของบุคลากรก็ต้องเป็นไปตามมาตรฐานของระบบราชการ ทำให้บุคลากรต่างรับรู้ว่าการขึ้นค่าตอบแทนจะมีการปรับขึ้นตามหลักเกณฑ์เป็นประจำทุกปี และเมื่ออายุงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น รวมถึงในเรื่องของความมั่นคงในหน้าที่การงานเป็นหลัก คือ การที่สามารถปฏิบัติงานได้นานเท่าที่ต้องการหรือ

จนเกษียณอายุราชการ และเมื่อถูกเลิกจ้างก็จะได้รับเงินชดเชยที่เหมาะสมและยุติธรรม รวมทั้งบรรยากาศในการทำงานมีลักษณะเป็นแบบพี่น้อง มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน คือ เวลา 8.30 - 16.30 น. ทำให้บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาไปใช้ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว สังคม ได้อย่างสมดุล สิ่งเหล่านี้ล้วนแสดงให้เห็นว่า หน่วยงานราชการถูกกำหนดด้วยกฎ ระเบียบ และมีการปฏิบัติงานอย่างมีแผนการดำเนินงาน โดยบุคลากรในองค์กรมีการรับรู้และสะท้อนออกมาในลักษณะของพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เมื่อบุคลากรมีการรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็ย่อมปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา ตรวจสอบได้ซึ่งจะก่อให้เกิดความโปร่งใสในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถพยากรณ์ความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการแข่งขัน ด้านแบบราชการ และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านบทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร สามารถพยากรณ์ความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากรได้ จากผลการศึกษาผู้วิจัย เห็นว่า การที่วัฒนธรรมองค์กรด้านการแข่งขันและด้านแบบราชการ สามารถพยากรณ์ความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากรได้ เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กรมสุขภาพจิต กรมอนามัย เป็นหน่วยงานราชการที่ให้บริการทางสาธารณสุข ดังนั้น จึงมีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนเป็นหลักยึดถือร่วมกันของบุคลากรเป็นรากฐานของระบบการบริหารและมีวิธีการปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกันด้วยการมุ่งเน้นด้านวิธีการความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน การยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด ประกอบกับในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมือง รวมถึงความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และการที่องค์กรจะสามารถอยู่รอดได้ ผู้ใช้บริการเกิดความไว้วางใจและเข้ามาใช้บริการ ต้องมีการปรับเปลี่ยนหลายประการ เช่น ยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ เป็นต้น ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีการกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันกันในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอยู่เสมอ ด้วยการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำทุกปี ดังนั้น จึงต้องมีการผสมผสานของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และเป็นการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวกและรวดเร็ว คำนึงเวลา รวมทั้ง มีการเผยแพร่กระบวนการปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบ สิ่งเหล่านี้ล้วนสะท้อนให้เห็นถึงความโปร่งใสในการทำงาน ซึ่งบุคลากรในองค์กรถือว่ามีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น การที่จะให้บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรนั้น องค์กรควรที่จะให้ความสำคัญในการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ดังนั้น เมื่อบุคลากรรับรู้ถึงความพึงพอใจในงานหรือมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ก็จะช่วย

เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นในงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กร และทำให้องค์กรเกิดความโปร่งใสในการทำงาน โดยจะเห็นได้ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กรมสุขภาพจิต กรมอนามัย เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีความเอาใจจริงเอาใจต่อการสร้างความโปร่งใสในการทำงานและแก้ไขปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน โดยผู้บริหารขององค์กร ถือว่ามีความสำคัญต่อการสร้างความโปร่งใสขององค์กร เพราะผู้บริหารมีหน้าที่กำหนดนโยบาย ทิศทาง ขององค์กร และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส (Office of the Civil Service Commission., 2010). ซึ่งเห็นได้จากการส่งเสริมเรื่องคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร นอกจากนี้ ยังมีการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำงาน ไม่มีการแบ่งแยกสถานะระหว่างข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงาน อีกทั้งทุกคนในองค์กรจะมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการยอมรับฟังความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ และสามารถปรึกษาปัญหางานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ และมีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจนประกอบกับ องค์กรดังกล่าวเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางสาธารณสุข ซึ่งทุกคนในองค์กรต่างตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด เช่น การจัดทำเอกสารแจกฟรีเกี่ยวกับการให้ความรู้ทางสาธารณสุข เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ (Pookphasook, C., 2006) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคมไว้ว่า ข้าราชการเป็นผู้หนึ่งของสังคมที่มีหน้าที่โดยตรงที่ต้องปฏิบัติกับสังคมในชุมชน ตามแต่หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการกิจต่างกันไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัยวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานที่สามารถพยากรณ์ความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร มีข้อเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร ดังนี้

1. จากการวิจัย พบว่า ความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถาม “ท่านทำงานตามแผนปฏิบัติงานได้ครบถ้วน” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แสดงว่าแผนปฏิบัติงานที่กำหนดไว้เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถดำเนินการได้ครบถ้วน ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรต้องพิจารณาหาสาเหตุดังกล่าว และนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่เกิดผลสัมฤทธิ์กับหน่วยงาน

2. จากผลการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมเน้นความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารของหน่วยงานต้องมีประสิทธิภาพและมีวิสัยทัศน์ นำพาให้บุคลากรในหน่วยงานสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการให้บริการให้เกิดประสิทธิภาพ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อคำถาม “เมื่อมีการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ที่มีอาวุโสกว่าจะได้รับการพิจารณาเป็นอันดับแรก” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นว่า การเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรไม่ได้คำนึงถึงความอาวุโสของบุคลากรเป็น

อันดับแรก ซึ่งในเป็นจริงแล้ว การเลื่อนตำแหน่งนั้น ต้องพิจารณาจากหลายส่วน ทั้งด้านคุณสมบัติ ความสามารถ คุณวุฒิและวิทยุฒิ และต้องมีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนระดับในแต่ละครั้ง

3. จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับต่ำสุด แสดงว่า บุคลากรไม่สามารถบริหารเวลาที่เหมาะสมกับงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง ดังนั้น บุคลากรจะต้องจัดหาเวลาที่เหมาะสม และเพียงพอสำหรับครอบครัว สังคมและตนเองและมีสัดส่วนที่สมดุลระหว่างกัน เช่น การทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนให้สำเร็จเรียบร้อยตามกำหนดเวลา เพื่อมิให้เกิดการคั่งค้างของงาน หรือการทำงานในเวลาปฏิบัติงานให้เต็มเวลา เพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด หลังเลิกงานก็ไปออกกำลังกาย วันหยุดพักผ่อน ก็แบ่งเวลาไปทำกิจกรรมต่างๆกับครอบครัว เช่น ไปทานอาหารนอกบ้าน การออกกำลังกายร่วมกัน ไปเที่ยวต่างจังหวัด หรือทำความดีเพื่อสังคมในด้านอื่น ๆ เป็นต้น และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถาม “แม้นอกเวลางาน ท่านมักคิดถึงเรื่องงานอยู่เสมอ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยสุด แสดงว่า บุคลากรมีความกังวลในงานที่ทำ ซึ่งอาจเพราะยังไม่สำเร็จลุล่วง หรือเกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ดังนั้น ผู้บริหารและตัวบุคลากรเองควรมีการกำกับติดตามงานที่ปฏิบัติเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ถึงความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคที่เกิด และร่วมกันแก้ไขต่อไป

4. จากการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร โดยวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมการแข่งขัน มีความสัมพันธ์กับความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากรในระดับสูงกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งลักษณะเด่นของหน่วยงานที่เน้นความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานแข่งขันกันทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเน้นความสำคัญของผู้รับบริการ เพิ่มศักยภาพให้กับหน่วยงาน ยกกระตือรือร้นบริการและงานวิชาการของหน่วยงานให้เป็นอันดับหนึ่งในการให้บริการประชาชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและในหน่วยงานด้วย

5. จากการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากรในระดับสูงกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานหรือทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม งานที่ทำจะต้องไม่เป็นงานที่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อสังคม ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกเห็นความสำคัญของงานที่ทำและเกิดความรู้สึกภูมิใจในงานและในองค์กร

6. จากการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถพยากรณ์ความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากรได้ โดยด้านที่สามารถพยากรณ์ได้คือ วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมการแข่งขันเป็นตัวพยากรณ์ตัวแรก ซึ่งแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการแข่งขันของบุคลากรคือ การที่ผู้บริหารของหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานแข่งขันกันทำงานให้เกิดความสำเร็จ เน้นความสำคัญของผู้รับบริการ เพิ่มศักยภาพให้กับหน่วยงาน ยกกระตือรือร้นบริการและงานวิชาการของหน่วยงานให้เป็นอันดับหนึ่ง

ในการให้บริการประชาชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและในหน่วยงานด้วย ตัวพยากรณ์ที่สอง คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารของหน่วยงานควรมีนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลเป็นหลักในการทำงาน ตัวพยากรณ์ที่สาม คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเห็นความสำคัญของงานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและหน่วยงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรการทำงานหรือทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม งานที่ที่จะต้องไม่เป็นงานที่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อสังคม ตัวพยากรณ์ที่สี่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะมีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนการทำงาน หากบุคลากรมีทีมงานที่ดี ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้น แต่ควรพึงระวังความสัมพันธ์ในระบบอุปถัมภ์ที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดกฎระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงานได้ ตัวพยากรณ์ที่ห้า วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ซึ่งลักษณะเด่นของหน่วยงานจะเน้นโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน มีระเบียบแบบแผนมาเป็นกรอบในการปฏิบัติงานมีขั้นตอนและกระบวนการที่ดี ดังนั้น ผู้บริหารของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ จะต้องเป็นผู้ประสานงานที่ดี มีการควบคุมกำกับติดตามการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความโปร่งใสในการทำงาน เช่น ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร หรือ ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นต้น เพื่อนำผลการวิจัยดังกล่าวไปใช้พัฒนาองค์กรให้เกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการนำระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้วิธีเชิงคุณภาพหรือผสมผสานวิธีเชิงคุณภาพร่วมกับเชิงปริมาณเข้ามาประยุกต์ใช้กับการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็นที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเนื่องจากวิธีวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียวอาจมีข้อจำกัดในเรื่องข้อมูลเชิงลึกบางประการ
3. ควรมีการศึกษาผลกระทบวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น เพื่อสามารถนำข้อมูลจากงานวิจัยไปประยุกต์ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

References

- Cameron, Kim S. and Quinn, Robert E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture : Based on The Competing Values Framework*. Reading Mass : Addison Wesley.
- Chaimala, Phafan. (2014). *Officers' Job Performance Transparency in Nakhon Prathom Provincial Land Office*. An Independent Study for the degree of Master of Public Administration, Nakhon Prathom Rajabhat University.

- Channarong, Chulasak. (2014). *Bureaucratic Organizational Culture Mettta and Quality of Work Life of Bangkok Government Officers*. Dhurakijpundit University Research Center : Dhurakijpundit University.
- Korpornprasert, Bunyoo. (2007). The Transparency of government agencies : Synthesis Definition. *Suthiparithat Journal*. Vol. 21, NO. 65 : 49-68.
- Office of the Civil Service Commission. (2010). *A Guide to Establishing Transparency Standards for Government Agencies*. Ethics Center : Office of the Civil Service Commission.
- Pookphasook, Chalit. (2006). *Air Force Service Guidelines 2006 - 2008*. Bangkok. Department of Civil Aviation.
- Poositpokai, Tawat. (2007). *The role of accountants and the changing social environment*. Bangkok : Nation.
- Watthanachai, Tongthip. (2007). Quality of work life among nurses in Phichit hospital. *Nursing Journal*. Vol. 34, NO. 2 : 29-38.
- Saritwanit, Suwanee. (2002). Organization Culture : Choose the Right . *Business Journal*. Vol. 25, NO. 79 : 55-65.
- Koontz, H. and Heinz, W. (1988). *Management*. New York : McGraw – Hill Book.



Supawadee Pibul, Master of Art Program in Industrial and Organizational Psychology. King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Human Resource Officer. HR division, Mental Health Department.



Associate Professor, Chawanee Pongsapitch, M. S. Clinical Psychology from Mahidol University.