

บทความวิจัย

วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

สุรศักดิ์ เพ็งภาค

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรีครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 1) เพื่อศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยรวม 2) ศึกษาระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรีในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก จำนวนทั้งสิ้น 80 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ไคสแควร์

ผลการศึกษา พบว่า

- วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ผสมผสานระหว่าง 3 ลักษณะ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา อยู่ในระดับปานกลาง และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับน้อย
- ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
- วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

บทนำ

สภาพการณ์โลกในปัจจุบันเป็นยุคของโลกาภิวัตน์ (Globalization) ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนานัปการ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งระบบเศรษฐกิจเป็นระบบเสรีที่เต็มไปด้วยการ

แข่งขันระหว่างประเทศต่างๆ บริบทของสังคมก้าวไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ และความเป็นประชาธิปไตยที่มีการเรียกร้องของประชาชนมากขึ้นด้วยต้องการไปมีส่วนร่วมในทางการเมืองการปกครองผลกระทบต่างๆที่เกิดขึ้น ทำให้องค์กรปัจจุบันต้องตกอยู่ในสถานะที่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่เกิดขึ้นทำให้สภาพแวดล้อมของปัจจัยต่างๆ ที่องค์กรพึ่งพิงอยู่ต้องเปลี่ยนสภาพไปจากเดิม องค์กรหรือหน่วยงานที่มีความพร้อมมากกว่าจะเข้ามาช่วงชิงโอกาสได้ก่อน ความรวดเร็วในการรุกเข้าหาโอกาสจึงเป็นสิ่งที่ต้องเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ ดังนั้นองค์กรหรือหน่วยงานใดๆ หากต้องการดำรงฐานะให้อยู่รอดสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงประการแรกคือ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก องค์กร (Internal & External Organization Change) การบริหารองค์กรต่างๆ จึงต้องเน้นที่ความรู้ (Knowledge) ความชำนาญ (Skill) และความสามารถ (Ability) ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสำคัญ

การปรับตัวที่สำคัญประการหนึ่งคือความพยายามในการปฏิรูประบบราชการ(Bureaucratic Reform) ซึ่งถ้าหากนำระบบโครงสร้างของระบบราชการไทยมาพิจารณา จะเห็นได้ว่าเป็นระบบราชการตามทัศนะของแม็กซ์ เวเบอร์ นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ซึ่งกล่าวไว้ว่า ระบบราชการ (Bureaucracy) ได้แก่ องค์กรซึ่งมีการทำงานโดยต่อเนื่องอย่างเป็นทางการตามขอบเขตของกฎหมาย เป็นองค์กรที่มีความสามารถที่เฉพาะชัดเจน ตลอดจนมีข้อผูกพันที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ที่มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบ มีการให้อำนาจที่จำเป็นแก่ผู้ดำรงตำแหน่งและมีการกำหนดวิธีการบังคับที่จำเป็นไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งการใช้อำนาจบังคับต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ชัดเจนด้วย และต้องเป็นองค์กรที่มีการจัดสำนักงานตามหลักการของการลดหลั่นตามสายการบังคับบัญชา (อรุณ รักธรรม, 2524: 46)

องค์กรภาครัฐในประเทศไทยเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ เป็นระบบราชการที่มีบุคลากรจำนวนมาก มีสายการบังคับบัญชาและระบบการทำงานที่ซับซ้อน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง จากการทำเป็นองค์กรภาครัฐที่มีขนาดใหญ่ ทำให้ยากแก่การควบคุมและบริหารจัดการ เทอะทะ มีการทำงานล่าช้า การให้บริการแก่ประชาชนจึงไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ ซึ่งก็ส่งผลถึงความ เป็นอยู่ของประชาชนในประเทศและการพัฒนาประเทศให้ก้าวสู่การแข่งขันบนเวทีระดับโลก เพราะหากไม่มีการปรับองค์กรให้มีขนาดเล็กลง ไม่มีการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรในอนาคตแล้ว ก็จะทำให้ประเทศชาติไม่พัฒนา ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยเช่นกัน โดยจะเห็นได้จากการปฏิรูประบบราชการ การปรับระบบ (Reengineering) มีการลดขนาดองค์กรให้เล็กลง (รุ่ง แก้วแดง, 2538:119) ให้มีความคล่องตัวในการบริหารงานมากขึ้น ประกอบกับมีการกระจายอำนาจ(Decentralization) ทางการบริหารการปกครองภายในประเทศให้ท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดเล็กลง มีความคล่องตัวในการทำงานสูงขึ้น นอกจากนี้ก็ทำให้ท้องถิ่นนั้นสามารถเรียนรู้ที่จะบริหารจัดการท้องถิ่นได้ด้วยตนเอง และยังสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ได้ อย่งดีเยี่ยมและสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว เพราะหากให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการตนเองได้แล้วก็จะทำให้ท้องถิ่นนั้นๆเข้มแข็ง รู้ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนและสามารถแก้ปัญหาของท้องถิ่นนั้นๆ ได้ตรงจุดมีอิสระในการบริหารไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการงบประมาณ กำลัง

บุคลากร กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวกับประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็เป็นองค์กรหนึ่งที่เกิดจากการกระจายอำนาจของส่วนกลางให้แก่ท้องถิ่น ซึ่งอำนาจและความรับผิดชอบการบริหารจัดการท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็มีหลายรูปแบบแตกต่างกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาดของพื้นที่ จำนวนงบประมาณที่ได้รับและจำนวนประชากรที่รับผิดชอบในการให้บริการ ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดเทศบาล และองค์กรบริหารส่วนตำบล อย่างไรก็ตาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละหน่วยงานก็มีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการบริหารจัดการ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นของตนให้มีความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งปัจจุบันจะเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยมีจำนวนมากขึ้น ทั้งนี้ก็แสดงว่าประเทศไทยมีรูปแบบการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจมากขึ้นและจากการมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น โดยเฉพาะองค์กรบริหารส่วนตำบลที่เป็นองค์กรขนาดเล็ก ไม่มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการ เป็นองค์กรใหม่ ประกอบกับกระแสการเมืองไทยที่มีการคอร์รัปชันในการบริหารกิจการบ้านเมืองของข้าราชการระดับต่างๆ อีกทั้งระบบการเมืองที่ยังไม่ชัดเจน ไม่มีความเป็นธรรมและโปร่งใส และไม่สามารถตรวจสอบได้ จึงทำให้องค์กร การบริหารส่วนตำบลต้องประสบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ในการบริหารจัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบลก็ยังมีงบประมาณที่จำกัด ขาดกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการท้องถิ่นให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นและขณะเดียวกันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นก็ต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กรที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (รุ่งนภา ตาอินทร์, 2551: 2-3)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็เป็นองค์กรหนึ่ง ที่จะต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ โดยความพยายามในการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้นั้น สิ่งที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ “วัฒนธรรมองค์กร” ขององค์กรนั้นว่าองค์กรนั้นมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือไม่เพียงใด จากการศึกษาของ Schien (1985 อ้างใน นิภาวรรณ ศรีโลฟุง, 2543:3) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรนอกจากนี้ Koontz (1988 อ้างใน นิภาวรรณ ศรีโลฟุง, 2543: 3) พบว่าความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวรนุช เนตรพิศาลวนิช (2538 อ้างใน นิภาวรรณ ศรีโลฟุง, 2543: 3) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่มีความขัดแย้งสูง จะส่งผลให้เกิดอุปสรรคและยับยั้งการพัฒนาองค์กรวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากในการดำเนินงานขององค์กร เพราะองค์กรแต่ละแห่งต่างก็มีวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง และวัฒนธรรมเหล่านั้นต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร แต่ในขณะเดียวกันวัฒนธรรมองค์กรก็อาจก่อให้เกิดผลในทางลบแก่องค์กรได้ถ้าวัฒนธรรมนั้นไม่สอดคล้องกับลักษณะภายในและสิ่งแวดล้อมที่องค์กรมีอยู่ หรือวัฒนธรรมในทางลบ เช่น วัฒนธรรมองค์กร “กินตามน้ำ” วัฒนธรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมเล่นพรรคเล่นพวก วัฒนธรรมยึดหลักอาวุโส และวัฒนธรรมยึดถือบุคคลมากกว่าหลักการ เป็นต้น

ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นปัจจัยผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนได้เป็นอย่างดีทำให้องค์กรปัจจุบันหันมาให้ความสนใจในเรื่องการสร้างวัฒนธรรมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งมากขึ้น เพื่อเป็นตัว

แปรในการผลักดันไปสู่ความสำเร็จ โดยใช้ตัวผลักดันคือวัฒนธรรมองค์การ ด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์ขององค์การที่ประสบความสำเร็จมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับลักษณะธรรมชาติขององค์การที่บริหารอยู่ ทั้งนี้ต้องพัฒนาให้เกิดค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานและธรรมเนียมปฏิบัติที่มีความเหมาะสมลงตัวกับคุณสมบัติ และลักษณะของตัวเองเป็นสำคัญวัฒนธรรมเป็นประเพณี เป็นแบบอย่างที่ดีปฏิบัติของชุมชน หรือกลุ่มคนกลุ่มหนึ่ง วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือทางการบริหารและการพัฒนาองค์การอีกชนิดหนึ่งซึ่งเรียกว่าไร้รูปแบบอย่างแท้จริง เพราะการปรับโครงสร้างเป็นเพียงแค่การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่วัฒนธรรมเป็นกรอบวิธีการปฏิบัติของคนที่อยู่ในองค์การนั้นนอกเหนือจากกฎระเบียบที่มีอยู่ ทั้งนี้วัฒนธรรมไม่มีเขียนไว้เป็นตัวบทอย่างเช่นกฎหมายหรือระเบียบ ข้อบังคับในองค์การ แต่ยึดถือและเป็นที่ยอมรับขององค์การนั้น วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของคนที่อยู่ในองค์การ สะท้อนให้เห็นขบวนการคิดการตัดสินใจ การวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์การ และที่สำคัญที่สุดวัฒนธรรมมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพราะองค์การที่มีวัฒนธรรมแข็งและไม่ยืดหยุ่น จะทำให้วัฒนธรรมกลายเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นกรอบบังคับรูปแบบการทำงานขององค์การที่ถูกถ่ายทอด จากผู้บริหารและพนักงานในอดีตมาจนถึงปัจจุบันนอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การยังส่ง ผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ตามแนวคิดของ Hewitt Associates ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกมาทางพฤติกรรม คือสามารถดูได้จากการพูด โดยจะพูดถึงองค์การเฉพาะในแง่บวก และพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือพนักงานมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป รวมทั้งดูจากการที่พนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์การ

วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์คือ คณะผู้บริหารรวมถึงปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ จะปลูกฝังค่านิยมให้พนักงานมีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ทุจริตคอร์รัปชันในการปฏิบัติราชการ มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน รวมถึงส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพัฒนาองค์การและชุมชน ตั้งแต่กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาความต้องการของตนเพื่อจัดทำเป็นแผนพัฒนาตำบล จึงมีโครงการ อบต.สัญจร เพื่อจัดทำแผนพัฒนาตำบลขึ้น นอกจากนี้การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ก็เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาร่วมรับฟังการประชุมสภา จึงเกิดโครงการประชุมสภาสัญจรขึ้น ซึ่งเป็นการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดการประชุม ณ สถานที่ของแต่ละหมู่บ้าน และให้ประชาชนสามารถเข้ามาร่วมรับฟังการประชุมสภาฯได้ และเมื่อการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเสร็จสิ้น หากประชาชนต้องการเสนอความคิดเห็นในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลก็สามารถเสนอแนะ หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้คณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์รับทราบได้ในการปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ให้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ ในปี พ.ศ. 2551 องค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ได้ดำเนินโครงการ อบต.สีขาวขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการคือการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ โดยการทำปฏิญญา 3 ฝ่าย ในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ประกอบด้วย ฝ่ายคณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ฝ่ายสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์และฝ่ายพนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์จากการก่อตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 จนถึง

ปัจจุบัน ยังไม่เคยมีการร้องเรียนเรื่องการทุจริตและคอร์รัปชันของคณะผู้บริหารและพนักงานเจ้าหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ศิลปาคม นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ศิลปาคมให้ความสำคัญกับพนักงาน เจ้าหน้าที่เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร โดยใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลประจักษ์ศิลปาคมทุกคนสามารถเสนอความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยองค์การบริหาร ส่วนตำบลประจักษ์ศิลปาคมจะมีการประชุมประจำเดือนของพนักงาน ซึ่งจะมีการประชุมทุกวันที่ 15 ของเดือน โดยผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ศิลปาคม ปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบลประจักษ์ศิลปาคมหัวหน้าส่วนงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ทุกคน ซึ่งสาระการประชุมจะประกอบด้วย เรื่องที่คณะ ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนงาน จะแจ้งให้ที่ประชุมรับทราบ การนำเสนอผลการปฏิบัติราชการของแต่ละส่วนงาน ของเดือนที่ผ่านมา และที่สำคัญที่สุดคือการเสนอแนะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน ในการปฏิบัติ ราชการที่ผ่านมา หากพนักงานเจ้าหน้าที่คนใด ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ก็สามารถแสดงความคิดเห็น โดยการใส่กล่องรับฟังความคิดเห็นขององค์กรได้นอกจากการประชุมประจำเดือนแล้ว ในแต่ละส่วนงาน ก็จะมีการ workshop เฉพาะเป็นส่วนงานเพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในส่วนงาน เสนอปัญหา ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ ในการแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงานเพื่อหาทางออกร่วมกัน

การพิจารณาความดีความชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ศิลปาคม เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการพิจารณาโบนัสประจำปี นอกจากผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ประเมินแล้ว ยังมีการประเมินที่เรียกว่า “การ ประเมิน 360 องศา” คือการประเมินจากทุกคนภายในองค์กร พนักงานคนหนึ่งจะถูกประเมินโดย คณะผู้บริหารทุกคน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนงานทุกส่วน และพนักงานเจ้าหน้าที่ทุกคนใน องค์กร นอกจากการเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณาให้โบนัสประจำปีแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ศิลปาคม มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่โดยการยกย่องชมเชยแก่พนักงานดีเด่นประจำปีในด้าน ต่างๆ เช่น ด้านการมีจิตบริการยอดเยี่ยม ด้านการมีคุณธรรมยอดเยี่ยม ด้านการมีบุคลิกภาพและการแต่งกาย สุภาพเรียบร้อยยอดเยี่ยม เป็นต้น โดยการมอบเกียรติบัตรยกย่องชมเชยแก่พนักงานดีเด่นในด้านต่าง ๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ศิลปาคมมีลักษณะความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กรเป็นแบบ ลักษณะของครอบครัว หรือเครือญาติ ซึ่งคณะผู้บริหาร ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรวมถึงหัวหน้าแต่ละ ส่วนงาน จะมีความเป็นกันเองกับพนักงาน ไม่ถือตัว และพนักงานเจ้าหน้าที่ก็มีความรัก ความสามัคคีต่อกัน โดยคณะผู้บริหาร ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานเจ้าหน้าที่จะมีการรับประทานอาหารกลางวัน ร่วมกันทุกวัน เนื่องจากพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ศิลปาคมที่เป็นแม่บ้านจะมีหน้าที่ทำอาหาร กลางวันเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับประทานอาหารร่วมกัน นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ศิลปาคม มีการส่งเสริมความสามัคคีของพนักงานเจ้าหน้าที่ เช่น การแข่งขันกีฬาภายในองค์กร การทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น การปลูกต้นไม้ร่วมกัน การทำกิจกรรมทางศาสนาร่วมกัน เป็นต้น

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร จะช่วยให้เราเข้าใจถึงพฤติกรรมและการประพฤติ ปฏิบัติของบุคคลในองค์กรได้ดีขึ้น อีกทั้งเป็นวิธีหนึ่งที่จะเพิ่มความเข้าใจ “คน” ในองค์กรและนำมา สร้างสรรค์พัฒนาองค์กรได้ (นิภาวรรณ ศรีโลฟุง, 2543: 5) เนื่องจากองค์การบริหาร ส่วนตำบลประจักษ์ศิลปาคมแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลจะมี

ลักษณะเฉพาะของตัวเองในด้านต่างๆทั้งด้านขนาดขององค์การโครงสร้างองค์การ ความสลับซับซ้อน การรวมอำนาจ ความเป็นทางการ ฯลฯ ลักษณะเหล่านี้แต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกันอย่างมาก สิ่งเหล่านี้จะส่งผลถึงวัฒนธรรมองค์การด้วย องค์การจะใช้รูปแบบต่างๆ เหล่านี้กำหนดความประพฤติของพนักงานในองค์การ(วินัย มีชาติ, 2548: 297) ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การอย่างมาก และส่งผลให้พนักงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถบริการประชาชนหรือตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ และจากการที่พนักงานมีความพึงพอใจต่อการตอบสนองความต้องการที่สำคัญในการทำงาน จะทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งพนักงานจะมีความผูกพันอยู่กับองค์การพร้อมที่จะพัฒนาองค์การให้เจริญเติบโตก้าวหน้าต่อไปในอนาคต ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ศิลปาคมที่มีความผูกพันอยู่กับองค์การพร้อมที่จะพัฒนาองค์การให้เจริญเติบโตก้าวหน้าต่อไปในอนาคต ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ศิลปาคมที่มีความผูกพันอยู่กับองค์การพร้อมที่จะพัฒนาองค์การให้เจริญเติบโตก้าวหน้าต่อไปในอนาคต ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ศิลปาคมที่มีความผูกพันอยู่กับองค์การพร้อมที่จะพัฒนาองค์การให้เจริญเติบโตก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ศิลปาคม อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ศิลปาคม อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ศิลปาคม อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
4. เพื่อศึกษาความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และหลังจากนั้นผู้ศึกษาจะนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for The Social Sciences) ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไป ใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ
2. ข้อมูลส่วนวัฒนธรรมองค์การ ใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ในการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ผู้ศึกษาได้ใช้ระดับมาตราในการประเมินค่าให้คะแนน (Likert) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ มากที่สุด คะแนนเท่ากับ 5

ระดับ มาก คะแนนเท่ากับ 4

ระดับ ปานกลาง คะแนนเท่ากับ 3

ระดับ น้อย คะแนนเท่ากับ 2

ระดับ น้อยที่สุด คะแนนเท่ากับ 1

เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนจากจำนวนระดับชั้นเท่ากับ 5 ชั้น (คะแนนจาก 1 ถึง 5) คำนวณ

ได้จากสูตรนี้

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ฉะนั้น ในแต่ละช่วงคะแนนของระดับชั้นจะเท่ากับ 0.8 คิดเป็นเกณฑ์แบ่งช่วงคะแนนในแต่ละระดับชั้น ดังนี้

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

3. ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การที่ใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ในการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ผู้ศึกษา ได้ใช้ระดับมาตราในการประเมินค่าให้คะแนน (Likert) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ มากที่สุด คะแนนเท่ากับ 5

ระดับ มาก คะแนนเท่ากับ 4

ระดับ ปานกลาง คะแนนเท่ากับ 3

ระดับ น้อย คะแนนเท่ากับ 2

ระดับ น้อยที่สุด คะแนนเท่ากับ 1

เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนจากจำนวนระดับชั้นเท่ากับ 5 ชั้น (คะแนนจาก 1 ถึง 5) คำนวณได้จากสูตรนี้

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ฉะนั้น ในแต่ละช่วงคะแนนของระดับชั้นจะเท่ากับ 0.8 คิดเป็นเกณฑ์แบ่งช่วงคะแนนในแต่ละระดับชั้น ดังนี้

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความผูกพันน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความผูกพันน้อย

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความผูกพันปานกลาง

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความผูกพันมาก

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความผูกพันมากที่สุด

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์ การของข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ ใช้สถิติไค-สแควร์(Chi-square) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ตัวแปรต้น คือ วัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวแปรระดับนามมาตรา (Nominal Scale) และตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวแปรระดับอันดับมาตรา (Ordinal Scale)

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน สถานะในงานที่รับผิดชอบ ประเภทตำแหน่งงานระยะเวลาการทำงาน และการสังกัดหน่วยงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ ใช้สถิติไค-สแควร์ (Chi-square) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล เป็นตัวแปรระดับนามมาตรา (Nominal Scale) และตัวแปรระดับอันดับมาตรา (Ordinal Scale) และตัวแปรความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรระดับอันดับมาตรา (Ordinal Scale)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาที่พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 6,000-10,000 บาท เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ เป็นพนักงานจ้างทั่วไป และเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ ที่มีสัญญาระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลปีต่อปี มีอัตราเงินเดือนจำนวน 6,580 บาทต่อเดือน และเป็นข้าราชการรองลงมาเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งได้ไม่นาน ทำให้ข้าราชการส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นข้าราชการที่บรรจุใหม่ ระดับชั้น และอัตราเงินเดือนจึงยังน้อย พนักงานส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี เนื่องจาก หน่วยงานที่กำกับดูแล คือกระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท โดยการกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท นอกจากนี้ข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ที่ไม่ได้รับทุนการศึกษาจากองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการศึกษาเพิ่มเติม โดยใช้ทุนส่วนตัวในการศึกษาทั้งในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท จึงทำให้พนักงานส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประศุก มีวัฒนธรรมองค์การผสมผสานทั้ง 3 ลักษณะ คือ มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 โดยแยกเป็นมิติคือ มิติเน้นสัจการแห่งตน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และมิติเน้นความสำเร็จอยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 โดยแยกเป็นมิติคือ มิติเน้นการพึ่งพา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 มิติเน้นกฎระเบียบ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับน้อย คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 โดยแยกเป็นมิติคือ มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 มิติเน้นการแข่งขัน อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 และมิติเน้นอำนาจ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.97

ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ผลการสำรวจความคิดเห็นกลุ่มประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า โดยภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด (4.21) ปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน สามารถเรียง ลำดับระดับความผูกพันจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด (4.29) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด (4.26) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับมาก (4.07) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านปรากฏผล ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ กลุ่มประชากรมีความเห็นด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยสามารถเรียงตามลำดับความสำคัญได้ ดังนี้ การไม่กระทำการใดๆ ที่สร้างความเสียหายให้แก่หน่วยงาน เช่น ขาดคุณธรรม คอร์รัปชันทุจริต เป็นต้น การปกป้องหน่วยงาน เมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงานในทางลบการยอมรับค่านิยมของหน่วยงาน คือการบริการประชาชนด้วยความโปร่งใส ไม่ทุจริต คอร์รัปชันการยอมรับและยินดีที่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา การเห็นว่าหน่วยงานเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการทำงาน การให้ความร่วมมือในการร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน การคิดอยู่เสมอว่าหน่วยงานเป็นเสมือนหนึ่งครอบครัวของตน การเคารพและให้การยอมรับในระเบียบวินัยข้อบังคับในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน การเห็นว่าความสำเร็จของหน่วยงาน คือความสำเร็จของตน ต้องการให้หน่วยงานมีความสามารถเหนือกว่าหน่วยงานอื่นๆ มีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่าทำงานที่หน่วยงานแห่งนี้ การยอมรับนโยบายในการบริหารงานของหน่วยงานหน่วยงานเป็นแรงบันดาลใจ

ในการทำงานของตน การดำเนินงานของหน่วยงานสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของตน ปัญหาต่างๆ ของหน่วยงานคือปัญหาของตน และการกล่าวชื่นชมหน่วยงานต่อหน้าผู้อื่นเสมอ

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร กลุ่มประชากรมีความเห็นด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญได้ ดังนี้ การเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ของหน่วยงาน การมีความตั้งใจอย่างมากที่จะใช้ความรู้ความสามารถเพื่อจะนำพาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จ การทุ่มเท เสียสละ และเต็มใจมีส่วนร่วมกับงานของหน่วยงาน การพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อการพัฒนาหน่วยงานของตน ต้องการตอบแทนหน่วยงานด้วยการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ การให้ความร่วมมือและสนับสนุนแก่หน่วยงานเมื่อหน่วยงานนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ การอุทิศเวลาส่วนตัวให้แก่งานในหน้าที่ และไม่ละทิ้งงานในหน้าที่ พอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา และในวันหยุด และทำงานโดยไม่หวังค่าล่วงเวลา

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร กลุ่มประชากรมีความเห็นด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญได้ ดังนี้ การมีศรัทธาและภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานในหน่วยงานแห่งนี้ การตัดสินใจทำงานในหน่วยงานแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง มีความสุขและสบายใจที่ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานไปตลอดอายุการทำงานของตน ถึงแม้หน่วยงานจะมีการเปลี่ยนแปลง ก็ต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ต่อไป พร้อมทั้งจะทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงาน เพื่อที่จะได้อยู่กับหน่วยงานนี้ต่อไป และถึงจะมีโอกาสได้งานที่ดีกว่า ก็จะไม่ไปจากหน่วยงานแห่งนี้

การทดสอบสมมติฐาน

“วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ อำเภอนิคมบ่งบุรี จังหวัดสิงห์บุรี” เมื่อทดสอบค่าไคสแควร์ (Chi – Square test) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) 0.05 ผลการทดสอบพบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน สถานะในงานที่รับผิดชอบ ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานและการสังกัดหน่วยงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ โดยใช้สถิติ ไค-สแควร์ (Chi-square) ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 8 ลักษณะ คือเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน สถานะในงานที่รับผิดชอบ ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และการสังกัดหน่วยงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์โดยรวม พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 8

ลักษณะไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์

อภิปรายผล

จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ อยู่ในระดับมาก โดยแนวคิดวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Cooke and พบว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์เป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ให้ประสิทธิผลต่อองค์การสูงสุด เนื่องจากเป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ มีบรรยากาศองค์การเป็นแบบเปิด องค์การและบุคลากรภายในองค์การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน การทำงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่เพิ่มการประสานความร่วมมือของบุคคล กลุ่มคน และองค์การ บุคลากรในองค์การยอมรับความคิดและสามารถปรับตัวอย่างสร้างสรรค์กับสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ๆ ในองค์การ มีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์การในทางที่ดี บุคลากรในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์การประสบผลสำเร็จ และมีผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ นับว่าเป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์การทางบวกที่มีความสำคัญและเป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ขององค์การ และต่อการพัฒนาองค์การให้บรรลุผลสำเร็จ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ยังช่วยปลูกฝังความคิดสร้างสรรค์ที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพการทำงานมากกว่าปริมาณงาน ผู้บริหารในองค์การแบบนี้จะเป็นผู้นำที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปรับเปลี่ยนองค์การให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

จากศึกษาระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งจากการศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์อยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ (Identity) ขององค์การทำให้สมาชิกได้รู้ถึงลักษณะเด่น ๆ และค่านิยมหลักขององค์การ ถ้าหากยังมีการกำหนดวัฒนธรรมที่เด่นชัดมากก็จะทำให้สมาชิกได้รับรู้ถึงพันธกิจ (Mission) ขององค์การได้ดียิ่งขึ้น เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

จากศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานการศึกษาไว้ คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงานงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงานงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ส่วนวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้โดยเฉลี่ย ต่อเดือน สถานะในงานที่รับผิดชอบ ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และการสังกัดหน่วยงาน

ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์กับความผูกพันต่อองค์กร การของพนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์โดยใช้สถิติไค-สแควร์ (Chi-square) ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 8 ลักษณะ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน สถานะในงานที่รับผิดชอบ ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และการสังกัดหน่วยงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์โดยรวม พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 8 ลักษณะ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ อาจเนื่องมาจากลักษณะวัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์มีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก จึงส่งผลให้พนักงานส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ รู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนและถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร โดยให้พนักงานทุกคนมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้พนักงานได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ นำความคิดเห็นของพนักงานไปประกอบในการบริหารงาน โดยการจัดเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการประชุมต่างๆขององค์กร ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร รวมถึงส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร โดยการส่งพนักงานเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา ต่างๆ รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท โดยการให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานที่ต้องการศึกษาต่อ นอกจากนี้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือพิจารณาความดีความชอบ องค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์จะเน้นที่ความสามารถและคุณภาพในการทำงานของพนักงานเป็นหลัก ส่งผลให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในงานของตน

นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์เน้นการทำงานเป็นทีม เน้นการสร้างทีมงานให้เข้มแข็ง เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และการติดต่อสื่อสารการทำงานภายในองค์กรเน้นการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ มีการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากร ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหน้าส่วนงานรวมถึงพนักงานทุกคน นอกจากนี้พฤติกรรมแสดงออกของความสัมพันธ์ของคณะผู้บริหาร ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงพนักงาน จะมีลักษณะเหมือนเครือญาติ ทุกคนมีความเป็นกันเอง มีน้ำใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกทุกคนขององค์กร จากลักษณะวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ส่งผลให้ปัจจัยส่วนบุคคล ทั้ง 8 ลักษณะ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน สถานะในงานที่รับผิดชอบ ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และการสังกัดหน่วยงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน หรือลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน สถานะในงานที่รับผิดชอบ ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และการสังกัดหน่วยงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์

ข้อเสนอแนะ

วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อความสำเร็จ ในการบริหารงานและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การแต่ในขณะเดียวกันวัฒนธรรมองค์การอาจก่อให้เกิดปัญหาในทางลบแก่องค์การได้ ถ้าวัฒนธรรมองค์การนั้นไม่สอดคล้องกับลักษณะภายในและสิ่งแวดล้อมที่องค์การมีอยู่หรือวัฒนธรรมในทางลบ เช่น พฤติกรรมคนในองค์การที่มีลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา หรือลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ดังนั้นผู้บริหารควรศึกษาและทำความเข้าใจในลักษณะวัฒนธรรมที่มีอยู่ในองค์การของตน และส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์การเชิงบวกให้มากที่สุด และกำหนดให้คนในองค์การมีแนวทางการประพฤติปฏิบัติที่สอดคล้องกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ทั้งนี้การกำหนดแนวทางการประพฤติปฏิบัติดังกล่าวต้องมีลักษณะที่เป็นการควบคุม โดยคนภายในองค์การไม่รู้สึกรู้ว่าถูกควบคุม และส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันและเต็มใจที่จะเสียสละให้กับองค์การอย่างแท้จริง

ผู้บริหารองค์การควรส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ โดยการกำหนดค่านิยม และพฤติกรรมที่แสดงออกที่เน้นวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์เนื่องจากองค์การที่พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญอย่างมากต่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การเปรียบเสมือนสิ่งกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เสียสละและอุทิศตนเพื่อผลประโยชน์ต่อองค์การ และมีความซื่อสัตย์จงรักภักดี อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การในท้ายที่สุด

ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านอื่นๆ เช่น ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เป็นต้น

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การใส่หัวข้อของตัวแปรในแบบสอบถามในเรื่องลักษณะวัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้ง่ายในการวิเคราะห์ข้อมูล แต่ในการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลไม่ควรใส่หัวข้อของตัวแปรไว้ในแบบสอบถามเพื่อป้องกันอคติที่อาจจะเกิดขึ้นในการตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม และในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประเภทอื่น นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้กลุ่มประชากรในการศึกษาคือพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพียงแห่งเดียวเท่านั้นดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษา ในภาพรวมในเรื่องลักษณะวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับอำเภอ และระดับจังหวัด เพื่อจะได้เห็นภาพรวมว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบใด และพนักงานเจ้าหน้าที่ ที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความผูกพันต่อองค์การมากน้อยแค่ไหน