

บทความการวิจัย

วัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

วีระคม รัตน์ปิโยสร

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ (1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโนนสูง จังหวัดนครราชสีมาจำนวนทั้งสิ้น 120 นาย จำแนกตามระดับชั้นยศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงาน ซึ่งผู้ศึกษาทำการสำรวจ (Survey Research) และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยเพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบค่าเอฟ (F – test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นชั้นประทวนจำนวน 65 นาย ชั้นสัญญาบัตร จำนวน 55 นาย ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 49.17 อายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.67 สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 74.17 เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 17.50 และเป็นหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 8.33 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.33 ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 14.17 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 7.50 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 58.33 ประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 11 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.17 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 1 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.50

ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะเรื่อง โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสถานีตำรวจภูธรโนนสูงมีวัฒนธรรมการทำงานแบบทีมงานมากกว่าด้านอื่นๆ โดยเฉพาะเรื่องข้าราชการตำรวจทำงานโดยยึดกฎระเบียบเท่านั้น รองลงมาคือวัฒนธรรมการทำงานแบบมุ่งผลงาน โดยเฉพาะเรื่องข้าราชการตำรวจให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมงาน และน้อยที่สุดคือวัฒนธรรมการทำงานแบบความสามารถ โดยเฉพาะเรื่องข้าราชการตำรวจให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาขององค์กร สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับชั้นยศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ ด้าน คือ วัฒนธรรมการทำงานแบบมุ่งผลงาน วัฒนธรรมการทำงานแบบทีมงาน วัฒนธรรมการทำงานความสามารถ

2) สถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานสถานีตำรวจภูธรโนนสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบมุ่งผลงาน และวัฒนธรรมการทำงานแบบทีมงาน 3) ประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานสถานีตำรวจภูธรโนนสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในด้าน วัฒนธรรมการทำงานแบบมุ่งทีมงาน และ วัฒนธรรมการทำงานแบบความสามารถ

ภูมิหลัง

วัฒนธรรมมิใช่เป็นเพียงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ในสังคมโดยทั่วไปแต่ยังเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่างๆ ด้วย สังคมอาศัยวัฒนธรรมเพื่อช่วยในการจัดระเบียบและแก้ไขปัญหาพื้นฐานบางประการของกลุ่มคนที่อยู่ร่วมกัน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย และความอยู่รอดของสมาชิก เช่น สังคมอาศัยวัฒนธรรมในส่วนที่เกี่ยวกับการปกครองและกระบวนการยุติธรรม มาช่วยแก้ปัญหาการเมืองและความขัดแย้งในสังคม การแก้ปัญหาเศรษฐกิจและการค้าของประเทศ วัฒนธรรมบริการช่วยในการอำนวยความสะดวกในเรื่องการติดต่อธุรกิจการท่องเที่ยว วัฒนธรรมองค์การหรือวัฒนธรรมในหน่วยงานก็ทำหน้าที่ คล้ายกับวัฒนธรรมของสังคม เช่น วัฒนธรรมองค์การในส่วนของการประเมินผลงานก็เกี่ยวข้องกับการขึ้นเงินเดือนของพนักงาน การปรับเลื่อนตำแหน่งพนักงาน การลงโทษ วัฒนธรรมองค์การช่วยสื่อให้สมาชิกของหน่วยงานทราบถึงแนวทางประพฤติปฏิบัติ และทำงานตามที่หน่วยงานคาดหวัง ดังนั้น เมื่อวัฒนธรรมองค์การมีบทบาทภายในหน่วยงานหลายประการ การศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเรื่องสำคัญและน่าสนใจ โดยเฉพาะการศึกษาถึงผลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

องค์การในปัจจุบันต้องการให้ธุรกิจของตนเติบโตและได้เปรียบการแข่งขันอยู่ตลอดเวลาโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพถือเป็นทรัพยากรสำคัญ สามารถสร้างความได้เปรียบแก่องค์การ แต่ต้องเชื่อมโยงบุคลากรเข้ากับองค์การด้วยค่านิยมขององค์การ (Corporate Values) เพื่อให้พนักงานผูกพัน (Commitment) ต่องค์การค่านิยมนี้แสดงออกมาในรูปของวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture หรือ Corporate Culture) ซึ่งเป็น ความเชื่อ ค่านิยมและแบบแผนของพฤติกรรมที่พนักงานมีและปฏิบัติร่วมกัน ในรูปคำพูด ความคิด การเรียนรู้ การกระทำหรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์การ สามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ หรือกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์การทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วยความผูกพันต่อความเชื่อและค่านิยมที่มีร่วมกัน ในปัจจุบันนี้เป็นที่ยอมรับกันมากขึ้นว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยด้านหนึ่งที่สามารถสร้างความสามารถในการแข่งขัน (competitive advantage) ที่ยั่งยืนให้กับองค์การได้ ด้วยวัฒนธรรมองค์การนั้น เป็นแบบแผนของความคิด ความรู้สึกที่สมาชิกได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์การ เพื่อเป็นบรรทัดฐานให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติและมีการสืบทอดไปสู่สมาชิกใหม่ขององค์การ ซึ่งมีผลให้สมาชิกขององค์การหนึ่งมีความแตกต่างไปจากสมาชิกของอีกองค์การหนึ่ง วัฒนธรรมองค์การจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การหลายประการด้วยกัน คือ ช่วยให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกในองค์การ เกิดการตัดสินใจในการสื่อสารสมาชิกในองค์การรู้สึกผูกพันต่อองค์การ มีการรับรู้ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ตรงกันตลอดจนช่วยให้เกิดการใช้เหตุผลในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับ จึงกล่าวได้ว่า วัฒนธรรม

องค์การมีผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์การ ด้วยเป็นผลมาจากการที่คนในองค์การมีความผูกพันซึ่งกันและกัน และมีความผูกพันกับองค์การอย่างแนบแน่น คือ มีความเชื่อ การมีทัศนคติ อุดมการณ์ และค่านิยมร่วมกัน

สถาบันตำรวจก็เช่นกันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย เป็นเพราะโลกสมัยใหม่ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การทำงานในการปราบปรามและป้องกันการกระทำผิดเป็นไปได้ยาก ดังนั้นการสร้างวัฒนธรรมภายในสถานีตำรวจให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการของกรมตำรวจ องค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาสถานีตำรวจให้ยั่งยืนคือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยบุคคลที่มีคุณภาพสมบูรณ์ ทั้ง ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ หากสถานีตำรวจใดที่สามารถทำให้บุคคลมีวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจแล้ว ก็จะทำให้บุคคลมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ ทุ่มหาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ แต่ในทางตรงกันข้ามหากเมื่อใดที่บุคคลในองค์การมีวัฒนธรรมใดที่ไม่พึงประสงค์ ก็จะทำให้องค์การเกิดความเฉื่อยชาขาดความกระตือรือร้นซึ่งเป็นผลเสียแก่สถานีตำรวจในที่สุด จึงนับได้ว่าวัฒนธรรมมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก กล่าวคือ นอกจากองค์การจะต้องสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพแล้ว องค์การยังจะต้องรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ด้วย การสร้างวัฒนธรรมที่สอดคล้องทันสมัยและตอบสนองประชาชนได้มากขึ้นให้กับข้าราชการตำรวจ ว่ามีสิ่งใดที่ควรปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมและค่านิยมใดที่เป็นสิ่งที่พึงปรารถนา และจะมีแนวทางใดที่จะทำให้เกิดขึ้นได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงาน ให้ข้าราชการตำรวจมีการรับรู้ถึงวัฒนธรรมการทำงานอย่างชัดเจนและใช้เป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร โนนสูง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโนนสูง จังหวัดนครราชสีมาจำนวนทั้งสิ้น 120 นาย เป็นสัญญาบัตรจำนวน 55 นาย เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 65 นาย ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยเลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)
2. นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปลงตารางโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา
2. นำแบบสอบถามมาลงตารางตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 10.0 โดยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ใช้การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3.2 วัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ดังนี้

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

- | | |
|-------------|---|
| 1.00 – 1.80 | หมายถึงมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานของพนักงานน้อยที่สุด |
| 1.81 – 2.60 | หมายถึงมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานของพนักงานน้อย |
| 2.61 – 3.40 | หมายถึงมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปานกลาง |
| 3.41 – 4.20 | หมายถึงมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานของพนักงานมาก |
| 4.21 – 5.00 | หมายถึงมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานของพนักงานมากที่สุด |

3.3 เปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโนนสูง จังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามระดับชั้นยศ โดยการทดสอบค่า (T-test Independent)

3.4 เปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร โนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ในแต่ละด้านจำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส วุฒิกการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงาน เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยด้วย t-test and One way ANOVA

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ f หมายถึง ความถี่หรือจำนวนข้อมูล

n หมายถึง จำนวนตัวอย่างหรือผู้ตอบแบบสอบถาม

P หมายถึง ค่าร้อยละ(percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{x} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สูตร

$$S.D. = \frac{\sqrt{N\sum x^2 - (\sum x)^2}}{N(N-1)}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

2. สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

2.1 ค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

3. สถิติใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ Independent Samples t - test ของวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม
	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2
	S_1^2, S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2
	n_1, n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยสรุปผลการวิจัยข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างมีระดับชั้นยศป็นชั้นประทวน จำนวน 65 นาย คิดเป็นร้อยละ 54.17 เป็นชั้นสัญญาบัตร จำนวน 55 นาย คิดเป็นร้อยละ 45.83 ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 59 นาย คิดเป็นร้อยละ 49.17 รองลงมามีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 38 นาย คิดเป็นร้อยละ 31.67 และน้อยที่สุดมีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 5 นาย คิดเป็นร้อยละ 4.16 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 89 นาย คิดเป็นร้อยละ 74.17 รองลงมาเป็นโสด จำนวน 21 นาย คิดเป็นร้อยละ 17.50 และเป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 10 นาย คิดเป็นร้อยละ 8.33 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 94 นาย คิดเป็นร้อยละ 78.33 จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 นาย คิดเป็นร้อยละ 14.17 และจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 นาย คิดเป็นร้อยละ 7.50 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 70 นาย คิดเป็นร้อยละ 58.33 รองลงมามีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 11 - 10 ปี จำนวน 29 นาย คิดเป็นร้อยละ 24.17 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 1 - 10 ปี จำนวน 21 นาย คิดเป็นร้อยละ 17.50

ตอนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา วัฒนธรรมการทำงานแบบมุ่งผลงาน วัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นทีมงาน วัฒนธรรมการทำงานแบบความสามารถ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

วัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D.= 0.290) โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสถานีตำรวจภูธรโนนสูงมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมงานมากกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{X}=4.07$, S.D.= 0.541) รองลงมาคือวัฒนธรรมการทำงานแบบมุ่งผลงาน ($\bar{X}=3.82$, S.D.= 0.405) และน้อยที่สุดคือวัฒนธรรมการทำงานแบบความสามารถ ($\bar{X}=3.77$, S.D.= 0.307)

วัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ผู้บริหารเห็นคุณค่าและเป็นผู้นำในการวางระบบและใช้ระบบการบริหารมุ่งผลงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$, S.D.= 0.405) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าข้าราชการตำรวจให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมงานเพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมุ่งผลงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=3.98$ S.D.= 0.614) รองลงมาคือข้าราชการตำรวจมีความร่วมมือและปรับเปลี่ยนการทำงานให้เหมาะสมกับระบบการบริหารมุ่งผลงานเป็นทีมงาน ($\bar{X}=3.93$, S.D.= 0.610) และน้อยที่สุดคือเรื่องข้าราชการตำรวจมีผู้มีส่วนได้เสียประโยชน์มีส่วนร่วมในการดำเนินงานและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการของสถานีตำรวจ ($\bar{X}=3.63$, S.D.= 0.570)

วัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา มีวัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นทีมงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.= 0.541) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าข้าราชการตำรวจดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนการทำงานแบบเป็นทีมงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.37$, S.D.= 0.673) รองลงมาคือข้าราชการตำรวจตรงต่อเวลา ($\bar{X}=4.30$, S.D.= 0.656) และน้อยที่สุดคือเรื่องข้าราชการตำรวจทุกคนแสดงบทบาทผู้นำ/ผู้ตามได้เหมาะสม ($\bar{X}=3.77$, S.D.= 1.019)

วัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา มีวัฒนธรรมการทำงานแบบความสามารถ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, S.D.= 0.307) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าองค์กรเน้นการทำงานหนักมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.16$, S.D.= 0.518) รองลงมาคือการตั้งเป้าหมายการทำงานไว้สูง ($\bar{X}=3.98$, S.D.= 0.761) และมีวัฒนธรรมการทำงานแบบความสามารถน้อยที่สุดคือเรื่องข้าราชการตำรวจให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาขององค์กร ($\bar{X}=3.40$, S.D.= 0.803)

ตอนที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับชั้นยศ โดยการทดสอบค่า (t-test Independent) จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) ในการทดสอบ

ผลการเปรียบเทียบพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในทุกๆ ด้าน คือ วัฒนธรรมการทำงานแบบมุ่งผลงาน วัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นทีมงาน วัฒนธรรมการทำงานแบบความสามารถ

ผลการเปรียบเทียบพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานสถานีตำรวจภูธรโนนสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในด้าน วัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นทีมงาน และวัฒนธรรมการทำงานแบบความสามารถ

ผลการเปรียบเทียบพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานสถานีตำรวจภูธรโนนสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบมุ่งผลงาน และวัฒนธรรมการทำงานแบบทีมงาน

ผลการเปรียบเทียบพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในทุกๆ ด้าน คือ วัฒนธรรมการทำงานแบบมุ่งผลงาน วัฒนธรรมการทำงานแบบทีมงาน วัฒนธรรมการทำงานแบบความสามารถ

ผลการเปรียบเทียบพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานสถานีตำรวจภูธรโนนสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในด้าน วัฒนธรรมการทำงานแบบทีมงาน และวัฒนธรรมการทำงานแบบความสามารถ

อภิปรายผล

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งต่างๆ อันประกอบด้วย พฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ ของคนส่วนใหญ่ภายในองค์การของธนาคารรัฐวิสาหกิจ และธนาคารพาณิชย์ เอกชน วัฒนธรรมมุ่งผลงาน (Result-based Culture) องค์การยุคใหม่ต้องมุ่งผลงาน ผลงานคือ สิ่งที่บอกถึงความสำเร็จขององค์การ การทำงานใดๆก็เพื่อให้เกิดผลงาน บุคลากรในองค์การต้องระลึกอยู่เสมอว่า ผลงานคือ สิ่ง que แสดงถึงความสามารถของบุคคล และคือเหตุผลของการดำรงอยู่ขององค์การ วัฒนธรรมแบบทีมงาน (Team Culture) การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน องค์การจำเป็นต้องฝึกกำลังคนให้ทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มความสามารถในการคิดและปฏิบัติทีมงานเกิดจากการจัดกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญแต่ละด้านที่จำเป็นสำหรับการทำงานอย่างหนึ่งให้สำเร็จ โดยมุ่งความสำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สมาชิกในทีมจะยึดมั่นที่จะต้องร่วมมือกันปฏิบัติงานให้ลุล่วง ความสำเร็จหรือล้มเหลวที่เกิดขึ้นถือเป็นความรับผิดชอบของทุกคน วัฒนธรรมความสามารถ (Competency Culture) องค์การยุคใหม่จะต้องยึดหลักความสามารถในการบริหารงาน การคัดเลือกบุคลากร การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย การให้รางวัลต้องให้ด้วยความเป็นธรรม เป็นไปตามผลงาน และตามความสามารถของผู้ปฏิบัติมากกว่าการชอบพอเป็นส่วนตัว จึงจะดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถให้ทุ่มเททำงานให้กับองค์การได้ การมอบหมายงานให้กับสมาชิก สมาชิกทุกคนที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน จะมีความเชื่อว่าต้องแข่งขันกันเพื่อชัยชนะ มีการติดตามงานทุกอย่าง อย่างเป็นขั้นเป็นตอน มีการวางแผนการปฏิบัติงาน เน้นการปฏิบัติงานที่ได้ผลสมบูรณ์แบบให้ความคาดหวังกับผลสำเร็จสูงสุด การได้รับผลลัพธ์ของงานที่ดีเยี่ยมมากที่สุด เป็นสิ่งที่องค์การต้องการ มีการทำงานที่ใช้เวลานานหลายชั่วโมง เพื่อให้ได้บรรลุผลงานที่ไม่สำคัญมากนัก

วัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D.= 0.290) โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสถานีตำรวจภูธรโนนสูง มีวัฒนธรรมการทำงานแบบทีมงานมากกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X}=4.07$, S.D.= 0.541)รองลงมา คือ วัฒนธรรมการทำงานแบบมุ่งผลงาน ($\bar{X}=3.82$, S.D.= 0.405) และน้อยที่สุดคือวัฒนธรรมการทำงานแบบความสามารถ

($\bar{x}=3.77$, S.D.= 0.307) โดยวัฒนธรรมการทำงานแบบมุ่งผลงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.82$, S.D.= 0.405) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า ข้าราชการตำรวจให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมงานเพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมุ่งผลงานมากกว่าประเด็นอื่นๆ ($\bar{x}=3.98$ S.D.= 0.614) รองลงมา คือ ข้าราชการตำรวจมีการตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกัน ($\bar{x}=3.93$, S.D.= 0.610) และน้อยที่สุด คือ เรื่อง ข้าราชการตำรวจมีความรักและผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=3.63$, S.D.= 0.570) สำหรับวัฒนธรรมการทำงานแบบทีมงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.07$, S.D.= 0.541) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า ข้าราชการตำรวจทำงานโดยยึดกฎระเบียบเท่านั้นเป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบทีมงานมากกว่าประเด็นอื่นๆ ($\bar{x}=4.37$, S.D.= 0.673) รองลงมา คือ ข้าราชการตำรวจคล้อยตามผู้บริหาร ($\bar{x}=4.30$, S.D.= 0.656) และน้อยที่สุดคือเรื่องข้าราชการตำรวจทำงานตามคำสั่งเท่านั้น ($\bar{x}=3.77$, S.D.= 1.019) ส่วน วัฒนธรรมการทำงานแบบความสามารถ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.77$, S.D.= 0.307) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าองค์กรเน้นการทำงานหนักมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=4.16$, S.D.= 0.518) รองลงมา คือ การตั้งเป้าหมายการทำงานไว้สูง ($\bar{x}=3.81$, S.D.= 0.665) และมีวัฒนธรรมการทำงานแบบความสามารถน้อยที่สุด คือ เรื่องข้าราชการตำรวจมีความสามารถในการแก้ปัญหาขององค์กร ($\bar{x}=3.40$, S.D.= 0.803)

ผลการเปรียบเทียบพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมการทำงาน ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในทุกๆ ด้าน คือ วัฒนธรรมการทำงานแบบมุ่งผลงาน วัฒนธรรมการทำงานแบบทีมงาน วัฒนธรรมการทำงานแบบความสามารถผลการเปรียบเทียบพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมการทำงาน ของพนักงานสถานีตำรวจภูธรโนนสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในด้าน วัฒนธรรมการทำงานแบบทีมงาน และวัฒนธรรมการทำงานแบบความสามารถผลการเปรียบเทียบพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานสถานีตำรวจภูธรโนนสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบมุ่งผลงาน และวัฒนธรรมการทำงานแบบทีมงานผลการเปรียบเทียบพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมการทำงานของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ใน ทุก ๆ ด้าน คือ วัฒนธรรมการทำงานแบบมุ่งผลงาน วัฒนธรรมการทำงานแบบทีมงาน วัฒนธรรมการทำงานแบบความสามารถผลการเปรียบเทียบพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อ วัฒนธรรมการทำงานของพนักงานสถานีตำรวจภูธรโนนสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในด้าน วัฒนธรรมการทำงานแบบทีมงาน และวัฒนธรรมการทำงานแบบความสามารถ

ข้อเสนอแนะ

1. วัฒนธรรมมุ่งผลงาน (Result-based Culture) ผู้บริหารของสถานีตำรวจภูธรโนนสูง ควรให้ความสำคัญและสนับสนุนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางระบบการบริหารที่มุ่งผลงานให้สำเร็จตามแผนงาน และให้ความสำคัญของคุณค่าและการเป็นผู้นำในการวางระบบและใช้ระบบการบริหารมุ่งผลงานเป็นสำคัญ

2. วัฒนธรรมแบบทีมงาน (Team Culture) ผู้บริหารของสถานีดำรวจภูธรโนนสูง ควรสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจทุกคนแสดงบทบาทผู้นำ/ผู้ตามได้เหมาะสม เพื่อความเป็นทีมงานในการแก้ไขและปรับปรุง และสร้างความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

3. วัฒนธรรมความสามารถ (Competency Culture) ผู้บริหารของสถานีดำรวจภูธรโนนสูง ควรสนับสนุนการอบรมฝึกฝนให้ข้าราชการมีความสามารถในการปรับตัว มีการตั้งเป้าหมายการทำงานไว้สูง และให้โอกาสข้าราชการตำรวจมีการแสดงความสามารถในการคิดริเริ่มในการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเปลี่ยนวิธีการเก็บข้อมูลแบบสอบถามเป็นการสอบถามในเชิงลึก เนื่องจากประชากรที่ศึกษามีจำนวนน้อย เพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็นที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ควรมีการศึกษาถึงหน่วยงานอื่น เพื่อดูความสอดคล้องของวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน

3. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงาน หรือความเครียดที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

4. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของพนักงานในองค์กรอย่างทั่วถึง