

บทคัดย่อ

การให้คำปรึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และภารกิจ กรณีศึกษา สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา และวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ และทำการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่และลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้บริหาร ระดับสูงต้องการให้เกิดขึ้น เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงาน ให้เป็นไปตามลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้บริหารระดับสูงต้องการให้เกิดขึ้น และสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์และภารกิจของสำนักงานฯ ประชากรที่ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้คำปรึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานและผู้บริหารของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยคณะผู้ให้คำปรึกษา ได้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงาน ผู้บริหารระดับต้น และผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 909 คน และผู้บริหารระดับสูง จำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มประชากร ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร เป็นลักษณะการจัดอันดับคุณภาพ จำนวน 58 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม โดยได้นำแบบสอบถามมาทำการทดสอบ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.929 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบค่า T - test และ การทดสอบค่า F - test ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ของสำนักงานฯ พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแต่ละ ลักษณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และลักษณะวัฒนธรรม องค์กรที่สำนักงานฯ มีสูงที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะเฉื่อยชา - ปกป้อง รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และมีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะก้าวร้าว - ปกป้องน้อยที่สุด นอกจากนี้ยังมีลักษณะตามวิสัยทัศน์ด้านบุคลากรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

2. วัฒนธรรมองค์กรที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้น พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร แต่ละลักษณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และลักษณะ วัฒนธรรมองค์กรที่ผู้บริหารระดับสูงต้องการให้เกิดขึ้นสูงที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะ สร้างสรรค์ รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะเฉื่อยชา - ปกป้อง และมีวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะก้าวร้าว - ปกป้องน้อยที่สุด นอกจากนี้ยังมีลักษณะตามวิสัยทัศน์ด้านบุคลากรอยู่ในระดับ มากที่สุดด้วย

3. การเปรียบเทียบลักษณะวัฒนธรรมที่เป็นอยู่กับลักษณะวัฒนธรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้น พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยลักษณะวัฒนธรรมสร้างสรรค์ และลักษณะตามวิสัยทัศน์ด้านบุคลากร มีความแตกต่างกันระหว่างวัฒนธรรมที่เป็นอยู่และลักษณะวัฒนธรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นค่อนข้างมาก ส่วนในลักษณะเฉื่อยชา - ปกป้อง ลักษณะก้าวร้าว - ปกป้อง นั้นลักษณะวัฒนธรรมที่เป็นอยู่และลักษณะวัฒนธรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นมีความแตกต่างกันไม่มากนัก

การส่งเสริมวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ให้พัฒนาไปสู่วัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการให้เกิดขึ้น และหาแนวทางสืบทอดวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรให้ดำรงอยู่ และสืบเนื่องต่อไป ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) ได้แก่ การให้ความรู้กับทีมงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวกับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจที่มีอยู่ให้ยืนยาวต่อไป การวางแผนการจัดกิจกรรมต่างๆ การจัดหลักสูตรการอบรม ตลอดจนจัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ในการสื่อสารผ่านแนวความคิดการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรนั้น

2. การนำไปปฏิบัติ (Implementation) ได้แก่ การจัดกิจกรรมต่างๆ ให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ภายในให้พนักงานในสำนักงานฯ รู้จักและเข้าใจในลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการให้เกิดขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์และภารกิจของสำนักงานฯ เพื่อปูพื้นฐานความคิดให้ตรงกัน

3. การติดตามผล (Monitoring) ได้แก่ การติดตามระหว่างหน่วยงาน (Inter Department Tracking) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อทบทวนว่าการดำเนินการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ และนำข้อมูลที่ได้รับไปพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่สำนักงานฯ เพิ่มมากขึ้น

นอกจากนี้ ผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร โดยเล็งเห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร รวมถึง ยอมรับถึงความสำคัญนั้น และเข้ามามีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พนักงาน ซึ่งจะทำให้แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรประสบความสำเร็จในที่สุด

ผลการศึกษาวิเคราะห์ในครั้งนี้ ผู้บริหารของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมวัฒนธรรมขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจ รวมถึงนำไปใช้ในการตัดสินใจเชิงการบริหาร ซึ่งจะช่วยให้สำนักงานฯ สามารถนำไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากพนักงาน และผู้บริหารของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ซึ่งคณะผู้ให้คำปรึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ ที่นี้ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ท่านรองศาสตราจารย์ สุพานี สุฤษฎวานิช ที่ได้ให้เกียรติเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และกรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำการศึกษาค้นคว้าอย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ คณะผู้ให้คำปรึกษาผู้ศึกษาซึ่ง ในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ท้ายสุดนี้ คณะผู้ให้คำปรึกษาขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความสนใจและสนับสนุนในการศึกษาอิสระฉบับนี้ตลอดมา

คณะผู้ให้คำปรึกษา

พ.ศ. 2550