206456

นางชนิดา จิตตรุทธะ : ความสอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับวัฒนธรรมปัจเจกบุคคลในการรับรู้ของสมาชิกองค์การ: ศึกษากรณีองค์การภาครัฐ องค์การภาคเอกชน และองค์การภาคประชาสังคม ในประเทศไทย (CONGRUENCE BETWEEN ORGANIZATIONAL AND INDIVIDUAL PERCEIVED CULTURE: THE EXPLORATORY CASE STUDIES OF PUBLIC SECTOR ORGANIZATIONS, PRIVATE SECTOR ORGANIZATIONS AND CIVIL SOCIETY ORGANIZATIONS IN THAILAND) อ. ที่ปรึกษา : ศ. ดร. ศุภชัย ยาวะประภาษ, 255 หน้า.

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าวัฒนธรรมองค์การและวัฒนธรรมปัจเจกบุคคลที่อยู่ในการรับรู้ของสมาชิกองค์การ ในองค์การประเภทต่างๆ มีแบบแผนวัฒนธรรมสอดคล้องเป็นแบบเดียวกันหรือไม่ อย่างไร โดยใช้ทฤษฎีแบบแผนวัฒนธรรมที่เหมาะสม ของ ชาร์ลส์ แฮนดี เป็นฐานในการศึกษา และศึกษาว่าการจูงใจปัจเจกบุคคลในองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันต้องใช้ปัจจัยการจูงใจที่แตกต่างกัน หรือไม่ อย่างไร โดยนำทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฟรเดอริค เฮอร์สเบิร์ก มาเป็นฐานในการศึกษาด้วย การศึกษาทำโดยการตรวจสอบและวิเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและศึกษาการรับรู้ของสมาชิกองค์การโดยการสำรวจความคิดเห็น ในองค์การ 3 ประเภท คือ องค์การภาครัฐ องค์การภาคเอกชน และองค์การภาคประชาสังคมซึ่งมีวัฒนธรรมแตกต่างกัน 4 ประเภท คือ วัฒนธรรมสโมสร วัฒนธรรมเน้นบทบาท วัฒนธรรมเน้นงาน และวัฒนธรรมเน้นตัวตน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สำรวจทั้งหมด 12 กลุ่มตัวอย่าง

ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา สามารถยืนยันแนวคิดของแฮนดี โดยมีข้อสรุปดังนี้

1) วัฒนธรรมองค์การและวัฒนธรรมปัจเจกบุคคลที่อยู่ในการรับรู้ของสมาชิกองค์การในองค์การประเภทต่างๆ มีแบบแผนวัฒนธรรมสอดคล้องเป็นแบบเดียวกัน และสามารถอธิบายถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ก่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมองค์การและวัฒนธรรมปัจเจกบุคคลตามแบบแผนวัฒนธรรมแต่ละประเภท

2) การจูงใจปัจเจกบุคคลในองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันต้องใช้ปัจจัยการจูงใจที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา คือ ปัจเจกบุคคลต้องตระหนักและเข้าใจในอัตลักษณ์ของวัฒนธรรมขององค์การที่ตนทำงาน ขณะเดียวกัน องค์การก็ต้องตระหนักและเข้าใจในอัตลักษณ์ของวัฒนธรรมของปัจเจกบุคคล และพยายามปรับตัวให้เกิดความสอดคล้องทางวัฒนธรรมทั้งในเชิงปทัสถานและเชิงพฤติกรรม

This study is aimed to explore whether organizational culture and individual perceived culture in different type of organizations is, according to Charles Handy's theory, 'The Theory of Cultural Propriety', congruent with each other or not. It's also attempted to investigate whether there are specific motivating factors appropriate to each type of culture, using Frederick Herzberg's Two Factor Theory. The study was conducted by reviewing theories and research work pertaining to organizational culture and work motivation so as to frame a thesis conceptual framework. The researcher then conducted a field survey in 12 sampling units which represented different types of culture, namely, the public sector organizations, private sector organizations and civil society organizations in Thailand.

Findings confirm Handy's theory and indicate the followings :

1) Organizational and individual perceived culture in different type of organizations is congruent with each other.
2) Motivation in each type of organization requires different set of motivating factors.

The study proposes that both organization and individual must aware and understand the identity of its own culture and move to strike the balance between the culture in order to benefit from the congruence of culture both in behavioral and normative term.