

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับสมรรถนะหลักของบุคลากรในกรมราชทัณฑ์ (RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND CORE COMPETENCIES OF CORRECTIONS DEPARTMENT STAFFS)

สุมาลี แสงสว่าง 4837886 SHPA/M

ศศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ : ศิริพร แยมณี, Ph.D., ศิริรัตน์ ชูณหาลัย, Ph.D., อุทัยทิพย์ รักกรรยาบรรณ, ป.ร.ด.

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับสมรรถนะหลักของบุคลากรในกรมราชทัณฑ์ ครั้งนี้ วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรในกรมราชทัณฑ์ตามมาตรฐานสมรรถนะสำหรับผู้ถือครองตำแหน่ง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การกับสมรรถนะหลักของบุคลากรในกรมราชทัณฑ์ ตลอดจนศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนและเป็นอุปสรรคต่อการเกิดสมรรถนะหลักของบุคลากรในกรมราชทัณฑ์ โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการระดับ 6 – 7 ของกรมราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 235 คน ซึ่งได้จากวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน(Multiple Sampling) เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรกรมราชทัณฑ์มีสมรรถนะหลัก (ระดับที่ 3) ตามมาตรฐานสมรรถนะสำหรับผู้ถือครองตำแหน่งโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีสมรรถนะหลักด้านความโปร่งใส มากที่สุด รองลงมา คือ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานแบบมืออาชีพ เคารพในสิทธิมนุษยชน และการทำงานแบบมีส่วนร่วม ตามลำดับ 2) กรมราชทัณฑ์มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มากที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – เลือยชา ตามลำดับ 3) ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของบุคลากรในกรมราชทัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มากที่สุด คือ ระดับตำแหน่งระดับ 7 รองลงมา คือ ความเป็นเพศชาย และรายได้ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะหลัก 4) วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของบุคลากรในกรมราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ รองลงมา คือวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะหลัก ส่วนวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เลือยชา ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของบุคลากรในกรมราชทัณฑ์ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และวัฒนธรรมองค์การกับสมรรถนะหลักของบุคลากรในกรมราชทัณฑ์ พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของบุคลากรในกรมราชทัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว ตำแหน่งระดับ 7 เพศชาย และรายได้ ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะหลัก และสามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะหลักของบุคลากรในกรมราชทัณฑ์ได้ร้อยละ 40.7 6) ปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดสมรรถนะหลักของบุคลากรในกรมราชทัณฑ์ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย แผนการดำเนินงานที่ชัดเจนขององค์การ การสร้างสภาพแวดล้อมและระบบแรงจูงใจในหน่วยงาน การส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และ 7) ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเกิดสมรรถนะหลักของบุคลากรในกรมราชทัณฑ์ ได้แก่ การที่องค์การมีรูปแบบการปฏิบัติงานที่ยึดถือกฎระเบียบโดยเคร่งครัด และแผนการดำเนินงานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอ ทั้งด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ นอกจากนี้ การที่ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรในทุกระดับชั้นได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสมอภาค รวมถึง การที่บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในหน้าที่ความรับผิดชอบ

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ / สมรรถนะหลัก

# RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND CORE COMPETENCIES OF CORRECTIONS DEPARTMENT STAFFS

SUMALEE SEANGSAWANG 4837886 SHPA/M

M.A. (PUBLIC ADMINISTRATION)

THESIS ADVISORS: SIRIPORN YAMNILL, Ph.D., SIRIRAT CHOONHAKLAI, Ph.D., UTHAITHIP RAKJANYABAN, Ph.D.

## ABSTRACT

A study of relationships between organizational culture and core competencies of Corrections Department staffs was to investigate their core competencies, core competencies of classification, the relationship between personal factors, the organizational culture, core competencies of Corrections Department staffs, supportive factors and limitations to raise their core competencies. 235 samples were the Classification 6-7 staffs (C.6-7) working in Bangkok by multiple sampling. A questionnaire was used in the data collection. Statistical applications were percentage, mean, standard deviation, stepwise multiple regression to explain the relationship between the independent variables and the dependent variables.

It was found that: 1) The staffs achieved level 3 of core competencies standards related to the classifications at high level with the leading core competencies of transparency followed by creativity, professionalism, human rights-oriented and participatory-oriented, respectively. 2) The Corrections Department maintained the constructive organizational culture style most followed by the aggressive-defensive organizational culture style, and the passive-defensive organizational culture style, respectively. 3) The personal factors having highest relationship with their core competencies by statistical significance at 0.05 levels were the C. 7, followed by male, and income by having the positive relationship with core competencies. 4) The organizational culture having highest relationship with their core competencies by statistical significance at 0.05 levels was the constructive organizational culture style followed by the aggressive-defensive organizational culture style having positive relationship with core competencies, whereas the passive-defensive organizational culture style had no relationship with their core competencies. 5.) For the relationships between the organizational culture and core competencies of the Corrections Department staffs it was found that the leading variable having a relationship with core competencies by statistical significance at 0.05 levels was the constructive organizational culture style followed by the aggressive-defensive organizational culture style, C.7, male, and income, respectively. All the 5 variables had a positive relationship with core competencies and could co-predict the staff core competencies at 40.7%. 6) Factors enhancing their core competencies were goal-setting, clear action plan, work atmosphere and motivation system within the workplace, personnel development, applying new technology and innovation for working. 7) Limitations on core competencies were bureaucratic red-tape, ill-facilitated action plans and inadequate supports of budget, materials, and devices. In addition, the immediate supervisors shut doors to staffs to equally comment and the personnel were not well-rounded and were inexperienced in their responsible duties.

KEY WORDS : ORGANIZATIONAL CULTURE / CORE COMPETENCIES

179 pp.