

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศต่าง ๆ มีขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมประเพณีเพื่อเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง องค์การก็เช่นเดียวกันมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ วัฒนธรรมองค์การจะสร้างประโยชน์หรือคุณค่าให้แก่องค์การนั้น ๆ วัฒนธรรมองค์การคือ ระบบของการกระทำ ความเชื่อ และค่านิยมร่วมกัน รวมทั้งความเข้าใจเกี่ยวกับเอกลักษณ์ของหน่วยงานวิธีปฏิบัติงานลักษณะของสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกที่พัฒนาสืบทอดกันมาจนเกิดเป็นพฤติกรรมที่คุ้นเคยภายในองค์การ ซึ่งชี้นำการกระทำและความคาดหวังในหมู่สมาชิก โดยในทางสังคมวิทยาเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การคือ สิ่งที่องค์การมีและช่วยอธิบายผลการปฏิบัติงานขององค์การด้วยความสำคัญของอิทธิพลทางวัฒนธรรม ทำให้นักทฤษฎีและผู้บริหารองค์การตระหนักและให้ความสนใจต่อรูปแบบพลังที่ไม่มีตัวตนของวงจรชีวิตองค์การในส่วนที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ ทั้งนี้เพราะมนุษย์มีความเชื่อ มีค่านิยม และมีวิธีการตีความข่าวสารและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ทำให้วัฒนธรรมองค์การเป็นปัญหาท้าทายที่สำคัญยิ่ง ในการปรับองค์การ รวมทั้งการออกแบบองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนากลยุทธ์ทางการบริหาร เพราะกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนแต่ฝังแน่นอยู่กับวัฒนธรรมองค์การ อีกทั้งความผันผวนที่กระทบต่อองค์การอย่างต่อเนื่อง ทำให้วิธีการศึกษาองค์การแบบเดิมในเชิงโครงสร้างและเหตุผลไม่เพียงพอที่จะอธิบายหรือทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การได้ดีเท่าที่ควร (Ivanecovich, & Matteson, 1999, p. 75)

วัฒนธรรมองค์การเป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาวัตถุ สิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ จริยธรรมองค์การถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์การก้าวหน้าและส่งผลให้องค์การได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้นองค์การทุกประเภท จึงจำเป็นต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาองค์การอย่างถูกวิธี เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศ และความก้าวหน้า ในระยะยาวขององค์การ วัฒนธรรมองค์การจะให้การสนับสนุนตั้งแต่แรกของการตัดสินใจที่จะมีขึ้น โดยบรรยากาศขององค์การจะให้การสนับสนุนในการแก้ไขปัญหาของกลุ่ม บรรยากาศของการแข่งขันจะช่วยกระตุ้นการตอบรับของสมาชิกในกลุ่ม บรรยากาศทำให้มีการปรับเปลี่ยนให้เกิดคุณค่าขึ้นภายในกลุ่มและมีบทบาทต่อการปฏิบัติงานในองค์การ วัฒนธรรมองค์การเกิด

จากค่านิยม ความเชื่อของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ การทำงาน และภารกิจต่าง ๆ ที่กระทำในองค์การ วัฒนธรรมองค์การเกิดจากหลาย ๆ องค์ประกอบ บุคคลสร้างขึ้นมา เช่น สัญลักษณ์ และสภาพที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิด พัฒนาการของวัฒนธรรมองค์การ เช่น สัญลักษณ์ขององค์การ การสืบทอดประวัติศาสตร์ ต่อมาทุกยุคทุกสมัยทำให้สมาชิกในองค์การได้เข้าใจในความเป็นมาขององค์การ และสภาพที่ ปรากฏให้เห็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น การดำเนินงาน การเติบโตขยายกิจการสาขาภารกิจที่ เพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไป ความก้าวหน้าและเทคโนโลยีขององค์การเป็นสิ่งที่ปรากฏต่อ สาธารณชนเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันที่พนักงานเข้าใจได้ ตัวอย่างวัฒนธรรมองค์การของบริษัท แห่งหนึ่งในประเทศไทย เช่น 1) มีค่านิยมร่วมกัน 2) สร้างความพอใจสูงสุดของลูกค้าอย่าง เต็มประสิทธิภาพและด้วยราคาต่ำสุด 3) ความพอใจสูงสุดของลูกค้าเกิดขึ้นเมื่อได้รับ ผลิตภัณฑ์ที่ดีที่สุด ความเอาใจใส่ต่อลูกค้าอย่างดีที่สุด ภาพพจน์ที่ดีที่สุด 4) มีทัศนคติในการ ทำงาน 5) การจัดตั้งและควบคุมมาตรฐานเพื่อป้องกันมิให้เกิดข้อผิดพลาดซ้ำ 6) ต้องมีการ ปรับปรุงอยู่เสมอ 7) การขจัดกาสูญเปล่า 8) ถือว่าการทำงาน คือ การแก้ปัญหา 9) ทำงานโดยระบบ ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ 10) สร้างหน่วยงานให้กระตือรือร้น กระฉับกระเฉงเสมอ 11) ยึดถือระบบการควบคุมคุณภาพเชิงรวม (total quality control : TQC) และ 12) มีภาพพจน์บริษัทที่ดี ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ที่ดีที่สุด เอาใจใส่ลูกค้าดีที่สุด ถ่ายทอดเทคโนโลยีที่ดีที่สุด ช่วยเหลือสังคมดีที่สุด และเป็นบริษัทที่ดีที่สุดในประเทศไทย (บัณฑิต แทนพิทักษ์, 2540, หน้า 110)

วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการบริหาร ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล วิธีการตัดสินใจ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพในการปฏิบัติงาน การตีความสภาพแวดล้อมของ องค์การ การดำเนินการต่อข่าวสาร วิธีปฏิบัติงาน สร้างความมั่นคงและเอกลักษณ์ร่วม สร้างพฤติกรรมที่สอดคล้องกันในหมู่สมาชิก ส่งผลต่อความประทับใจของสมาชิกในรูปของการ ปฏิบัติงาน การสร้างสรรค์ ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพในการปฏิบัติงาน ผลผลิตและ การปรับตัวขององค์การ เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน รวมทั้งอาชีพของบุคคลอาจมี ผลกระทบจากระดับความสอดคล้องของบุคลิกภาพกับวัฒนธรรมองค์การ และวัฒนธรรมที่ไม่ดี ก็จะมีผลเสียต่อการปรับปรุงองค์การด้วย องค์การใด ๆ ก็ตามจะมีความเจริญก้าวหน้าได้ ย่อมขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำองค์การหรือผู้บริหารที่จะนำพาองค์การนั้นเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะว่ สังคมในปัจจุบันนั้นเป็นสังคมที่มีการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ซึ่งจะส่งผลต่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์การนั้นและการบริหารองค์การของ ผู้นำจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญอีกข้อหนึ่งคือ วัฒนธรรมองค์การที่ ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาขององค์การ การพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัย วัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง องค์การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ถ้าประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องจะต้องเป็นองค์การที่มีการพัฒนาวัฒนธรรมขององค์การที่

โดดเด่นด้วย นั่นคือ จะต้องมีการพัฒนาแบบแผน วิธีการกฎเกณฑ์ไม่ให้รูปแบบเดิม ๆ วัฒนธรรมองค์การจะต้องประกอบด้วยคุณสมบัติคือ องค์การที่มีความสามารถในการบริหาร องค์การให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องตลอดเวลา วัฒนธรรมจึงเป็นเรื่องสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ซึ่งจะให้องค์การมี โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในระยะยาวได้มาก (สมคิด บางโม, 2542, หน้า 35)

กรมชลประทานของหน่วยงานภาครัฐเป็นหน่วยงานที่จัดการให้ได้มาซึ่งน้ำและการ ป้องกันความเสียหายอันเกิดจากน้ำ (การบริหารจัดการน้ำให้เกิดคุณค่าสูงสุด) งานชลประทาน เริ่มขึ้นอย่างจริงจังในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว มีการขุดลอกคลองและ ขุดคลองขึ้นใหม่ในบริเวณทุ่งราบภาคกลางจำนวนมากดำเนินการโดยเอกชน คือ บริษัทขุด คลองและคูสยาม(Siam Canals,Lands and Irrigation Company) ได้รับพระบรมราชานุญาต เมื่อ พ.ศ. 2433 มีระยะเวลาดำเนินการตามสัมปทาน 25 ปี โครงการประกอบด้วย การก่อสร้าง ระบบคลองในบริเวณพื้นที่ราบฝั่งตะวันออกของแม่น้ำเจ้าพระยา เขตจังหวัดปทุมธานี ที่เรียกว่า ทุ่งรังสิต โดยขุดคลองสายใหญ่ เชื่อมระหว่างแม่น้ำเจ้าพระยาตรงไปยังแม่น้ำนครนายก พร้อม กับการสร้างประตูระบายน้ำ สำหรับควบคุมการเก็บกักน้ำ เพื่อการเพาะปลูกและสร้างประตูเรือ สัญจรเพื่อการคมนาคม ขนส่งทางน้ำตลอดทั้งปี ต่อมาในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎ เกศเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้จัดตั้งกรมท่อน้ำ เพื่อทำหน้าที่ บำรุงการเพาะปลูกให้ได้ผลดียิ่งขึ้น โดยอาศัยการท่อน้ำตามหลักวิชาการ เพื่อควบคุมน้ำฝน และน้ำท่าให้สามารถใช้ประโยชน์เพื่อการเพาะปลูกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในรัชสมัย พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นอีกครั้ง อันเป็นผลมาจากพระบรม ราชวินิจฉัย คำว่า ท่อน้ำ หมายความว่าแต่เพียงการปิดกั้นลำน้ำ เป็นแผนกหนึ่งของการส่งน้ำ ส่วนงานที่กรมท่อน้ำได้ปฏิบัติอยู่จริงในเวลานี้ มีการท่อน้ำ ขุดคลอง ส่งน้ำตามลำคลองที่ขุดและ ใช้เครื่องสูบน้ำต่าง ๆ เพื่อสูบน้ำขึ้นช่วยเหลือการเพาะปลูกทั่วไป (สามารถ โชคคณาพิทักษ์, 2545, หน้า 4)

กรมชลประทานมุ่งบริหารจัดการองค์ความรู้ พัฒนาเครือข่ายและศูนย์กลางการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการและเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน ในปัจจุบันกรมชลประทานมีปัญหาในด้านการปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์การ มีการปฏิบัติ ตามวัฒนธรรมขององค์การที่หลากหลายไม่เป็นไปแนวทางเดียวกัน การทำงานยังขาดความมี วินัยและขาดรับผิดชอบในกลุ่มงานของตนเองอยู่ ทำให้งานที่ออกมาขาดความมีประสิทธิภาพ ได้ เนื่องจากกรมชลประทานมีหน่วยงานที่รับผิดชอบหลายส่วน ได้แก่ สำนักงานเลขานุการ กรม กองการเงินและบัญชี กองกฎหมายและที่ดิน กองแผนงาน กองพัสดุ ศูนย์สารสนเทศ สำนักเครื่องจักรกล สำนักบริหารโครงการ สำนักพัฒนาโครงสร้าง และระบบบริหารงานบุคคล สำนักวิจัยและพัฒนา สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา สำนักออกแบบวิศวกรรมและ ธรณีวิทยา สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ สำนักโครงการขนาดใหญ่ สำนักงานจัดรูปที่ดิน

กลาง กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มกิจกรรมพิเศษ และสถาบันพัฒนาการชลประทาน ซึ่งแต่ละส่วนงานมีวัฒนธรรมองค์การที่ไม่แน่นอน มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและแตกต่างกันไปในแต่ละส่วน ผู้บริหารกรมชลประทานควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์การ โดยการประเมินสภาพของวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ และประเมินความเหมาะสมหรือคุณค่าที่มีต่อองค์การ เพื่อได้สร้างวัฒนธรรมองค์การให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ เนื่องจากวัฒนธรรมในองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น ๆ ซึ่งเกิดจากความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ (ธีระ วงศ์สมุทร, 2551, หน้า 2)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนารูปแบบการจัดองค์การที่ดีและเหมาะสม มีการตัดสินใจวางแผน กำหนดแนวนโยบาย เป็นแนวทางนำไปประยุกต์ การปรับปรุงและการพัฒนาองค์การ ในการศึกษาการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การให้ดียิ่งขึ้น ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ในอนาคต

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารประกอบการตัดสินใจวางแผน เพื่อกำหนดแนวนโยบาย เป็นแนวทางนำไปประยุกต์การปรับปรุง และการพัฒนาองค์การ ในการศึกษาการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ พนักงานของกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร มีจำนวนประชากร 34,901 คน จำแนกได้ดังนี้ (ศูนย์สารสนเทศ

กรมชลประทาน, 2550, หน้า 1)

1.1.1 ข้าราชการ จำนวน 7,409 คน

1.1.2 ลูกจ้างประจำ จำนวน 27,492 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนแน่นอน (finite population) การหาจำนวนของกลุ่มตัวอย่างจึงใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีการคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 395 คน (วิไล ทองแผ่, 2542, หน้า 97)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables)

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 20 ปี
- 2) 20 – 30 ปี
- 3) 31 – 40 ปี
- 4) 41 – 50 ปี
- 5) มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

2.1.3 สถานภาพสมรส

- 1) โสด
- 2) สมรส
- 3) หย่าร้าง/หม้าย
- 4) แยกกันอยู่

2.1.4 ตำแหน่งงาน

- 1) ข้าราชการ
- 2) ลูกจ้างประจำ

2.1.5 ระดับการศึกษา

- 1) มัธยมศึกษาตอนต้น/เทียบเท่า
- 2) มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า
- 3) อนุปริญญา/เทียบเท่า
- 4) ปริญญาตรี
- 5) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 1) จํากว่า 5,000 บาท
- 2) 5,000 – 10,000 บาท
- 3) 10,001 – 20,000 บาท
- 4) 20,001 – 30,000 บาท
- 5) มากกว่า 30,000 บาท

2.1.7 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) ตํากว่า 1 ปี
- 2) 1 – 5 ปี
- 3) 6 – 10 ปี
- 4) มากกว่า 10 ปี

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตอุลิต กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

- 2.2.1 การพัฒนาตนเอง
- 2.2.2 คุณธรรม
- 2.2.3 ความเสมอภาค
- 2.2.4 การเห็นประโยชน์ส่วนรวม
- 2.2.5 การรักองค์การ
- 2.2.6 การทำงานเป็นทีม
- 2.2.7 การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 2.2.8 การแลกเปลี่ยนความรู้
- 2.2.9 การถ่ายทอดความรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การสร้างของค่านิยมและความเชื่อ ซึ่งสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ขององค์การ วัฒนธรรมองค์การแบบไหนที่มีอยู่ในองค์การที่สามารถค้นพบได้โดยการเรียนรู้ ตลอดจนรวมถึงตัวสัญลักษณ์และสภาพภาพพิเศษของตัวองค์การ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของปัจจัยทั้งหมดที่สามารถใช้ในการพัฒนาองค์การ ซึ่งก็จะเป็นประโยชน์ต่อตัวองค์การได้เป็นอย่างมาก

2. การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การปฏิบัติตามฐานคติพื้นฐานที่มีแบบแผน ซึ่งถูกประติษฐานค้นพบจากการเรียนรู้โดยกลุ่ม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหา การปรับตัวและถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์การ

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง โดยการปฏิบัติงานในองค์การด้วยความตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ให้มีความรู้อยู่เสมอให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน พัฒนาชีวิตของตนเองและพัฒนาการทำงานของตนเอง ด้วยการกระทำและปรับเปลี่ยนตนเองอย่างเป็นกระบวนการและจัดระบบแบบแผนไว้อย่างดี แล้วมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานด้วยความสนใจ การพัฒนาตนเองจึงจะบรรลุผลและสำเร็จตามที่ต้องการได้

4. คุณธรรม หมายถึง สิ่งที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในองค์การ เป็นความดีงาม เป็นมโนธรรม เป็นเครื่องประดับประดาใจให้เกิดความซื่อสัตย์สุจริต ใฝ่ความดี และเป็นเครื่องกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกลึกซึ้ง เกิดจิตสำนึกที่ดี มีความสงบนภายใน จะส่งผลให้เกิดการกระทำที่เป็นประโยชน์และความดีที่แท้จริงต่อองค์การและบุคคลรอบข้าง

5. ความเสมอภาค หมายถึง การปฏิบัติงานในองค์การ บุคคลมีความแตกต่างกัน แต่มีความเสมอภาคทางโอกาส มีโอกาสที่เท่ากันในการทำงานในองค์การ

6. การเห็นประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง การเป็นผู้ที่รู้จักการเสียสละ ในการปฏิบัติงานขององค์การ การเห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง ซึ่งเป็นหลักธรรมในการดำเนินชีวิตของบุคคลทุกคนในองค์การ ซึ่งเป็นคุณธรรมที่ควรยึดถือปฏิบัติสำหรับทุก ๆ คน

7. การรักองค์การ หมายถึง การที่บุคคลมีความรักในงานที่ทำอยู่ในองค์การและมีความผูกพันต่อองค์การของตน ทำงานอย่างสนุก ไม่เครียดกับงานที่ทำ และมีการทำงานอย่างมีเป้าหมายในองค์การ

8. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันในองค์การ โดยมีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมกันปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเอง และมีความรับผิดชอบโดยมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ตัดสินใจ วางแผน สนับสนุนกัน เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบนั้น บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งใจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

9. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น หมายถึง การฟังผู้อื่นแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ เสริมความสามารถ และได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน โดยให้โอกาสในการตัดสินใจเลือกตัวเลือกนั้น ๆ อย่างมีเหตุผล

10. การแลกเปลี่ยนความรู้ หมายถึง การเรียนรู้จากประสบการณ์และความรู้ของอีกคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่งในการปฏิบัติงานขององค์การ เพื่อพัฒนาความรู้ของบุคคลให้เป็นความรู้ของกลุ่มและเป็นความรู้ขององค์การ เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์การ

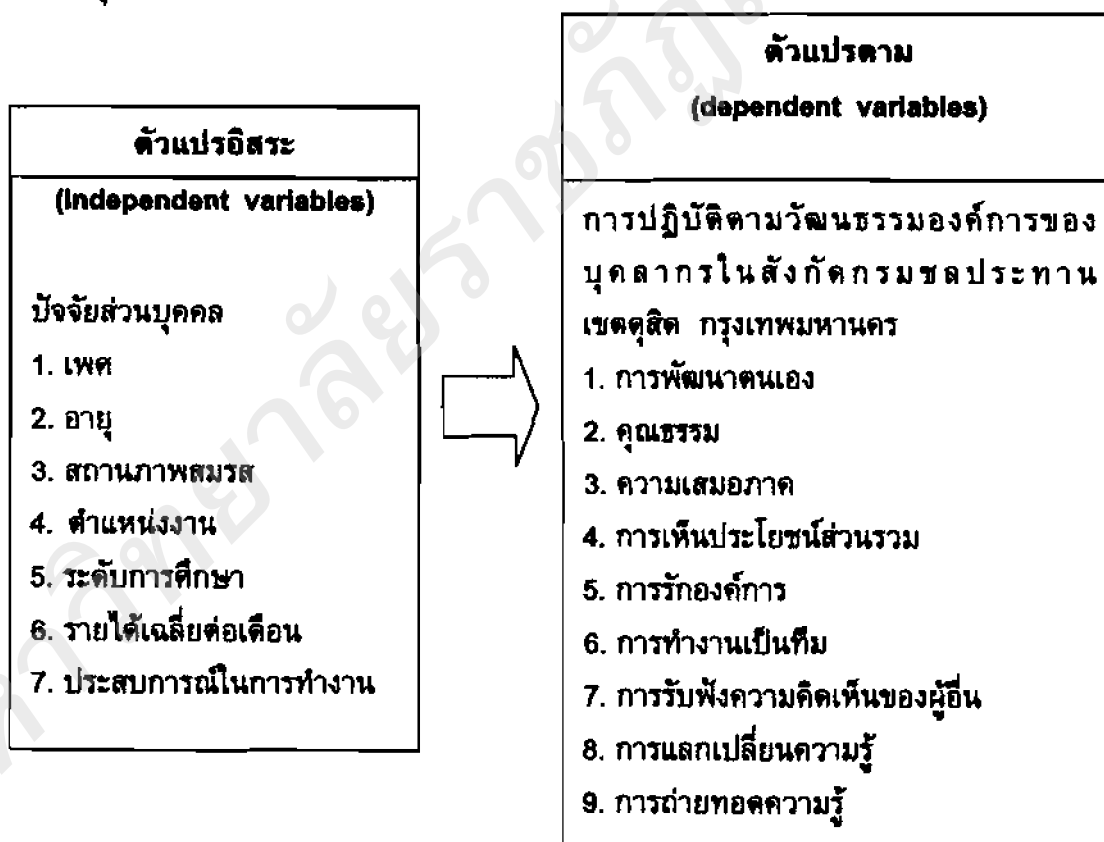
11. การถ่ายทอดความรู้ หมายถึง การที่องค์การมีองค์ประกอบของการจัดการองค์ความรู้และการรวบรวมความรู้ที่มีอยู่มาพัฒนาให้เป็นระบบ แล้วเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ต่อคนอื่น เพื่อให้คนทุกคนในองค์การสามารถเข้าถึงความรู้นั้นได้

12. บุคลากรสังกัดกรมชลประทาน หมายถึง ข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานอยู่สังกัดกรมชลประทาน

13. กรมชลประทาน หมายถึง หน่วยงานที่จัดการให้ได้มาซึ่งน้ำและการป้องกันความเสียหายอันเกิดจากน้ำ การบริหารจัดการน้ำให้เกิดคุณค่าสูงสุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตชลิต กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของสามารต โชคคณาพิทักษ์ (2545, หน้า 2) และแนวคิดของศูนย์สารสนเทศกรมชลประทาน (2550, หน้า 5) ตามขอบข่ายปัจจัยหรือตัวแปรในกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพ 1 ซึ่งจัดกลุ่มไว้ ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน