

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย

การสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการศึกษาการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายในการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. การอภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ความมุ่งหมายในการวิจัย

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

สมมติฐานการวิจัย

การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหัวข้อต่าง ๆ โดยสรุปตามลำดับ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ตัวอย่างที่ต้องการศึกษาจำนวน 395 ตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (close ended questionnaire) แบบให้เลือกตอบตัวเลือกที่ตรงกับความเป็นจริงหรือความ

คิดเห็นของคนในแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามชนิดแบบสำรวจรายการ (check list) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร รวม 9 ปัจจัย ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง 2) คุณธรรม 3) ความเสมอภาค 4) การเห็นประโยชน์ส่วนรวม 5) การรักษองค์การ 6) การทำงานเป็นทีม 7) การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 8) การแลกเปลี่ยนความรู้ และ 9) การถ่ายทอดความรู้

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ ก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปหาความตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามเทียบกับความมุ่งหมาย และนำมาปรับปรุงร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานของกรมชลประทานที่อยู่ต่างจังหวัด ได้แก่ จังหวัดลพบุรี จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

4. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกและรับคืนด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าความถี่ และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป และการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ของผู้ตอบแบบสอบถาม หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามที่วัดระดับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ทดสอบและเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของเพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 ขึ้นไป เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้ของฟิชเชอร์ (Fisher's Least - Significant Difference: LSD)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.20 มีอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00 สถานภาพสมรสสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 67.34 ตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 78.73 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 40.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.56 และประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ใน 9 ปัจจัย สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ โดยรายข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างตนเองให้บรรลุเป้าหมายแห่งชีวิต โดยไม่เบียดเบียนสิทธิของผู้อื่น ค่าเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ มีการพัฒนาความสามารถ ความคิด ความรู้ อยู่เสมอ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการปรับตนเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง

2.2 ด้านคุณธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ โดยรายข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความยุติธรรมและแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธี ค่าเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ มีความขยันขันแข็ง อดทน อดกลั้น และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีความประพฤติ ปฏิบัติดี

2.3 ด้านความเสมอภาค ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ โดยรายข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีโอกาสที่เท่ากันในการทำงานในองค์กร ค่าเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ มีความเคารพศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นคนของคนทุกคน

2.4 การเห็นประโยชน์ส่วนรวม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ โดยรายข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นำประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักธรรมในการดำเนินชีวิต ค่าเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เป็นผู้ที่รู้จักเสียสละในการปฏิบัติงานขององค์กร

2.5 ด้านการรักองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ โดยรายข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการทำงานอย่างมีเป้าหมายในองค์กร ค่าเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ เกิดความสุขเมื่อเห็นผลลัพธ์ของงานออกมาดี และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีความรักและความผูกพันต่อองค์การ

2.6 ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ โดยรายข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เมื่อมีการประเมินผลงานโดยเพื่อนร่วมงาน พนักงานในหน่วยงานมีการตอบสนอง ค่าเฉลี่ยรองลงมา

ได้แก่ มีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานต่าง ๆ และเมื่อทำงานผิดพลาดจะได้รับการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน

2.7 ด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ โดยรายข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ ที่มีมุมมองแตกต่างไปจากตนเอง ค่าเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ มีการรับฟังปัญหาและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานหรือผลประโยชน์ของตน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการฟังผู้อื่นแสดงความคิดเห็น และมีการเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถของคนอย่างเต็มความสามารถในการคิด

2.8 ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ โดยรายข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการพัฒนาความรู้ของบุคคลให้เป็นความรู้ของกลุ่มและเป็นความรู้ขององค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กร ค่าเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ มีการสร้างความรู้ใหม่อยู่เสมอ โดยมุ่งสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการเรียนรู้จากประสบการณ์และความรู้ของอีกคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่ง

2.9 ด้านการถ่ายทอดความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ โดยรายข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ มีการถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อบุคคลอื่น และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคน

2.10 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ทั้ง 9 บัณฑิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านคุณธรรมและด้านความเสมอภาค ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ในรายบัณฑิตจำนวน 9 บัณฑิต และภาพรวม สรุปได้ดังนี้

3.1 จำแนกตามเพศ เป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชาย และเพศหญิง พบว่า การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 จำแนกตามอายุ เป็น 5 กลุ่ม คือ อายุต่ำกว่า 20 ปี อายุ 20 – 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี อายุ 41 – 50 ปี และ อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป พบว่า การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็น 4 กลุ่ม คือ โสด สมรส หย่าร้าง/หม้าย และ แยกกันอยู่ พบว่า การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็น 2 กลุ่ม คือ ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ พบว่า การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 จำแนกตามระดับการศึกษา เป็น 5 กลุ่ม คือ มัธยมศึกษาตอนต้น/เทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า อนุปริญญา/เทียบเท่า ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.6 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็น 5 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 5,000 บาท 5,000 – 10,000 บาท 10,001 – 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท พบว่า การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.7 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็น 4 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 1 ปี 1 – 5 ปี 6 – 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี พบว่า การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

จากการศึกษา การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ทั้ง 9 ด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร ทั้ง 9 ด้าน สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ได้เป็นอย่างมาก

1.1 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พัฒนาความสามารถ ความคิด ความรู้ อยู่เสมอ เสริมสร้างตนเองให้บรรลุเป้าหมายแห่งชีวิต เข้าใจทั้งงาน คน และองค์การอย่างกว้างขวาง มีการปรับตนเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง และมีการพัฒนาชีวิตและการทำงานของตนเองให้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคลอท์ท (Clott, 1995, p. 263) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของกลยุทธ์ทางการบริหาร วัฒนธรรมองค์การ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก และการพึงพิงทรัพยากรที่มีต่อประสิทธิภาพโรงเรียนบริหารธุรกิจ พบว่า วัฒนธรรมแบบการเปลี่ยนแปลงพัฒนา ความพึงพอใจทางการศึกษาของผู้เรียน การพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียน การพัฒนาทางวิชาชีพของผู้เรียน การพัฒนาทางบุคลิกภาพของผู้เรียน การพัฒนาทางวิชาการ และคุณภาพของอาจารย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญ ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ

1.2 ด้านคุณธรรม พบว่า การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความประพฤติ ปฏิบัติดี มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีความขยันขันแข็ง อดทน อดกลั้น ไม่มัวเมาในอบายมุข มีสัมมาชีพและความพอเพียง มีความยุติธรรมและแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธี ซึ่งสอดคล้องกับประเวศ วะสี (2549, หน้า 4) ได้กล่าวถึง คุณธรรมที่พึงประสงค์ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีน้ำใจ ความไม่ทอดทิ้งกัน มีความขยันขันแข็ง อดทน อดกลั้น ไม่มัวเมาในอบายมุข มีสัมมาชีพ ความพอเพียง มีความยุติธรรมและแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธี

1.3 ด้านความเสมอภาค พบว่า การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีโอกาสที่เท่ากันในการทำงานในองค์การ มีความเคารพศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นคนของคนทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับสิริพร กุญกระโทก (2548, หน้า 42) ได้กล่าวถึง ตามธรรมชาติมนุษย์ทุกคนเกิดมามีความเสมอภาคเท่าเทียมกันตามธรรมชาติ และทุกคนจะต้องเคารพสิทธิและเสรีภาพของกันและกัน

1.4 ด้านการเห็นประโยชน์ส่วนรวม พบว่า การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ที่รู้จักเสียสละในการปฏิบัติงานขององค์การ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง และนำประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักธรรมในการดำเนินชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับสิริวัฒน์ ศรีเครือคง (2548, หน้า 4) ได้กล่าวถึง การเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ความเสียสละ เป็นคุณธรรมที่ควรยึดถือปฏิบัติสำหรับทุก ๆ คน

1.5 ด้านการรักองค์การ พบว่า การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

เนื่องจากบุคลากรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร รักในงานที่ปฏิบัติ ทำงานอย่างสนุก และไม่เครียดกับงาน เกิดความสุขเมื่อเห็นผลลัพธ์ของงานออกมาดี และมีการทำงานอย่างมีเป้าหมายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับเมธี ปิยะคุณ (2546, หน้า 88) ได้กล่าวถึง ความรักและความผูกพันที่มีต่อองค์กร รักงานที่ปฏิบัติ ทำให้พนักงานอยากทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป

1.6 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรในการทำงานประจำมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติ โดยยึดวัตถุประสงค์และแผนงานที่ได้ตกลงร่วมกัน มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานต่าง ๆ สามารถติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับการทำงานอย่างตรงไปตรงมากับเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานร่วมกันมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ เมื่อมีการทำงานผิดพลาดจะได้รับการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน และเมื่อมีการประเมินผลงานโดยเพื่อนร่วมงาน พนักงานในหน่วยงานมีการตอบสนอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของซอร์เนอร์ (Sawner, 2000, p. 85) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้ตัวแบบของชาชกิน ในมิติการบริหารการเปลี่ยนแปลง การบรรลุเป้าหมาย การประสานทีมงาน การมุ่งลูกค้าและความเข้มแข็งทางวัฒนธรรมกับผลการปฏิบัติงานของหน่วยบินแอร์เนชั่นแนล กลอส 44 พบว่า ความเข้มแข็งของวัฒนธรรม และการบรรลุเป้าหมายยังเป็นเครื่องชี้ที่เชื่อถือได้ของการวัดผลการปฏิบัติงาน การประสานทีมงาน การบรรลุเป้าหมาย และการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับผลการตรวจ

1.7 ด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พบว่า การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีการฟังผู้อื่นแสดงความคิดเห็น มีการเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถของตนอย่างเต็มความสามารถในการคิด ให้โอกาสในการตัดสินใจเลือกตัวเลือกนั้น ๆ อย่างมีเหตุผล มีการรับฟังปัญหาและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานหรือผลประโยชน์ของคน และมีการรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ ที่มีมุมมองแตกต่างไปจากตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับวินัย เพชรช่วย (2543, หน้า 3) ได้กล่าวถึง ควรฟังผู้อื่นแสดงความคิดเห็น แสดงความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการคิด และเปิดโอกาสให้คิดอย่างเต็มที่

1.8 ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ พบว่า การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีการเรียนรู้จากประสบการณ์และความรู้ของอีกคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่ง มีกระบวนการในการสร้างความรู้ การค้นหาความรู้ และการอ่าน มีการสร้างความรู้ใหม่อยู่เสมอ โดยมุ่งสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานซึ่งกันและกัน มีการพัฒนาความรู้ของบุคคลให้เป็นความรู้ของกลุ่มและเป็นความรู้ขององค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับอำนาจ วัฒนจินดา (2549, หน้า 4) ได้กล่าวถึง แต่ละคนมี

การสะสมความรู้ประสบการณ์ ทั้งจากองค์กรจัดฝึกอบรมให้ หรือเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ซึ่งเรียกว่า ความรู้ภายใน ซึ่งถ้านำมาแลกเปลี่ยนกันโดยผ่านกระบวนการที่เรียกว่า การแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งจะทำให้ได้ความรู้ที่เรียกว่า ความรู้ภายนอก คือ ทุกคนที่เกี่ยวข้องสามารถรู้ เข้าใจ เข้าถึง และสามารถนำไปเก็บไว้ในรูปของเอกสารหรือสารสนเทศอื่น ๆ ขององค์กร ซึ่งเรียกว่า คลังความรู้ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดเรื่องการจัดการความรู้ ที่ได้รับความสนใจอย่างมากในยุคปัจจุบัน

1.9 ด้านการถ่ายทอดความรู้ พบว่า การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีการถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อบุคคลอื่น มีการรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เมื่อมีการถ่ายทอดความรู้ การถ่ายทอดความรู้ ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของงาน การถ่ายทอดความรู้ ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคน และการถ่ายทอดความรู้ ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์การเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับชยพร แอคะรัตน์ (2550, หน้า 3) ได้กล่าวถึง การถ่ายทอดความรู้ การรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ ซึ่งจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้คนทุกคนในองค์การสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเปรียบเทียบการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 จำแนกตามเพศ เป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชาย และเพศหญิง พบว่า การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 จำแนกตามอายุ เป็น 5 กลุ่ม คือ อายุต่ำกว่า 20 ปี อายุ 20 – 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี อายุ 41 – 50 ปี และ อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป พบว่า การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3 จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็น 4 กลุ่ม คือ โสด สมรส หย่าร้าง/หม้าย และแยกกันอยู่ พบว่า การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.4 จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็น 2 กลุ่ม คือ ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ พบว่า การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.5 จำแนกตามระดับการศึกษา เป็น 5 กลุ่ม คือ มัธยมศึกษาตอนต้น/เทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า อนุปริญญา/เทียบเท่า ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนุสาสนี จิตราภิรมย์ (2545, บทคัดย่อ) กล่าวว่า ระดับการศึกษา มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การบางด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็น 5 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 5,000 บาท 5,000 – 10,000 บาท 10,001 – 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท พบว่า การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.7 ประสบการณ์ในการทำงาน เป็น 4 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 1 ปี 1 – 5 ปี 6 – 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี พบว่า การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับ พบว่า การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้บริหารควรนำผลการวิจัย เรื่อง การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรไปวางแผน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความเห็น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนี้

1.1 ด้านการทำงานเป็นทีม ควรปรับปรุงในเรื่องการดำเนินการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้มากขึ้น โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานต่าง ๆ ร่วมกัน และในการประเมินผลงาน ควรมีการประเมินผลงานโดยเพื่อนร่วมงานด้วย เพื่อบุคลากรในหน่วยงานมีการตอบสนอง

1.2 ด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ควรปรับปรุงในเรื่องการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นให้มากขึ้น เปิดโอกาสให้คนอื่นแสดงความสามารถของคนอย่างเต็มความสามารถในการคิด และควรมีการรับฟังปัญหาและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานหรือผลประโยชน์ของตน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ผู้สนใจควรทำการศึกษา การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร ในด้านการทำงานเป็นทีม โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานต่าง ๆ ร่วมกัน และในการประเมินผลงาน และด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ควรรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นให้มากขึ้น เปิดโอกาสให้คนอื่นแสดงความสามารถของคนอย่างเต็มความสามารถในการคิด และควรมีการรับฟังปัญหาและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน

2.2 ผู้สนใจควรทำการศึกษาเรื่องการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การให้ดียิ่งขึ้น