

การศึกษาปรากฏการณ์ด้านค่านิยมองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรม
A Phenomenological Study on Organizational Values of
The Staffs at Bansomdejchaopraya Rajabhat University
through The Lens of Cultural Dimensions

เฉลิมทรัพย์ ภัทรณ์จักรวดี*

*คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

*Corresponding author. Email : chalersup.ka@bsru.ac.th

Received: February 12, 2020 Revised: May 1, 2020 Accepted: May 28, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติด้านค่านิยมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยมีจำนวนทั้งสิ้น 6 คนได้มาจากการผู้บริหาร 2 คน อาจารย์ 2 คน และนักวิชาการ/เจ้าหน้าที่ 2 คนโดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติด้านค่านิยมองค์กรผ่านมิติทางวัฒนธรรมพบได้ในหลายรูปแบบคือ ด้านความรักในองค์กรควรให้ความสำคัญของความเป็นสตรี ด้านการทำงานเป็นทีมผ่านคตินิยมหมู่ ด้านคุณธรรมผ่านการกำหนดแผนระยะยาวในอนาคตแบบระยะยาว ด้านความเอื้ออาทรแบ่งปันผ่านความเป็นสตรี ค่านิยมองค์กรเกิดใหม่คือ สิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ

คำสำคัญ: การศึกษาปรากฏการณ์ ทัศนคติด้านค่านิยมองค์กร มิติทางวัฒนธรรม

วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

Abstract

The objective of this research was to explore the attitudes of the organizational values of the staff at Bansomdejchaopraya Rajabhat University through the lens of cultural dimensions. The data were collected from the 6 participants, including two administrators, two lecturers and two staff with purposive sampling selection. The semi-structured interview was deployed to collect the data. The findings revealed that there were various patterns of the attitude of organizational values through cultural dimensions, i.e. adoration through femininity, teamwork

through collectivism, moral through long-term orientation, loveliness through femininity, and the emerging organizational value is Spiritual Support.

Keywords: Phenomenological study, Attitudes of organizational values, Cultural dimensions
Organizational culture of Bansomdejchaopraya Rajabhat University

บทนำ

การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม (Intercultural Communication) เป็น กระบวนการแลกเปลี่ยนและตีความสัญลักษณ์ในบริบทหนึ่งๆ โดยบุคคลในกระบวนการสื่อสารนั้น มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมมากพอในระดับที่มีการตีความและมีความคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เหมาะสมแตกต่างกัน นำไปสู่การรับรู้ความหมายที่ไม่เหมือนกัน (Lustig and Koester, 1996 อ้างอิงใน เมตตา วิวัฒนานุกูล, 2559) และเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับคนในองค์กรที่จะต้องเข้าใจความต่างระหว่างบุคคลที่มาจากคนละสังคมและวัฒนธรรม ทั้งนี้ เพื่อให้การใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันของคนในองค์กรนั้นมีความสุข ปราศจากความขัดแย้งและช่วยนำพาองค์กรก้าวต่อไปอย่างมั่นคง ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมนั้นช่วยยกระดับจิตใจของมวลมนุษยชาติให้สูงขึ้น ให้สามารถเรียนรู้เข้ากับผู้อื่นได้ดี และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ค่านิยมทางวัฒนธรรม (Cultural values) เป็นความรู้ขั้นพื้นฐานที่จะใช้ในการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมที่แต่ละบุคคลสามารถยึดถือเป็นแนวประพฤติปฏิบัติที่พึงปรารถนา และเมื่อปฏิบัติซ้ำๆ จะกลายเป็นวิถีประจำที่อาจสืบทอดต่อกันไปเป็นวัฒนธรรมได้ (ค่านิยมร่วม...สู่ความเป็นเลิศ, 2557) โดยคุณค่าทางวัฒนธรรมจะศึกษาตั้งแต่สัญลักษณ์ (symbols) ได้แก่ การแต่งกาย ความหมายของสี ทำทาง ทรงผม เป็นต้น วีรบุรุษ (Heroes) หมายถึง บุคคลหรือสิ่งทีผลต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น ศาสดาของศาสนา นโปเลียน เป็นต้น ประเพณี (rituals) ได้แก่ พิธีกรรมทางศาสนา การทักทาย เป็นต้น และ ค่านิยม (values) ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความดี ความซื่อ ศีลธรรม เป็นต้น หากวัดในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงง่ายสุดไปหายากสุดจะพบว่า การเปลี่ยนแปลงภายนอก เช่น สัญลักษณ์ จะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ง่าย และสิ่งทีจะเปลี่ยนแปลงได้ยากที่สุดคือ ค่านิยมทางวัฒนธรรม (cultural value) ทีแต่ละสังคมมี เช่น เรื่องของความสะอาด ความสกปรก ความเชื่อ ซึ่งค่านิยมแบบนี้จะเปลี่ยนแปลงยากทีสุดในสังคมและเป็นสิ่งทีไม่สามารถปฏิบัติได้ เพราะเป็นสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจ

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) หรือ ค่านิยมร่วม (shared value) เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาองค์กรรูปแบบหนึ่ง เพราะวัฒนธรรมเป็นวิถีปฏิบัติที่ไม่ใช่กฎหรือระเบียบทีมีอยู่ในองค์กรนั้นๆ วัฒนธรรมจึงมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของคนที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผน การเปลี่ยนแปลง เป็นต้น องค์กรใดทีมีวัฒนธรรมไม่เข้มแข็งและยืดหยุ่น จะทำให้อวัฒนธรรมกลายเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง (ค่านิยมร่วม...สู่ความเป็นเลิศ, 2557)

ดังนั้น หากมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งก็จะทำให้การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม ระหว่างบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สำหรับประเทศไทย การศึกษาเรื่องการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม เริ่มเข้ามามีบทบาทและเป็นที่ยอมรับมากขึ้นในช่วงระยะเวลา 20 ปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อ เกิร์ต ฮ็อฟสเต็ด (Geert Hofstede) นักวิจัยด้านการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม ได้ทำการสำรวจมิติทางวัฒนธรรม (Cultural Dimensions) ใน 6 ประเด็น ได้แก่ ระยะห่างเชิงอำนาจ (Power Distance) ความเป็นปัจเจกนิยม/คตินิยมหมู่ (Individualism/Collectivism) ความสำคัญของความเป็นบุรุษและสตรี (Masculinity/ Femininity) การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) การกำหนดแผนระยะเวลาในอนาคต (Time Orientation) และการยินยอมทำตามความประสงค์ (Indulgence) กับพนักงานบริษัท IBM ตั้งตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 จำนวน 116,000 คน (มณีวรรณ ฉัตรอุทัย, 2559) ที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่มีสาขาต่าง ๆ ถึง 40 ประเทศ หนึ่งในนั้นคือ พนักงานที่งานในบริษัท IBM สาขาประเทศไทย ได้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์จากการสำรวจมิติทางวัฒนธรรมทั้ง 6 ด้าน ผลปรากฏว่า ด้านระยะห่างเชิงอำนาจ ประเทศไทยจัดอยู่ในระดับสูง หมายความว่า ความไม่เท่าเทียมกันในสังคมไทยเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ ความเป็นปัจเจกนิยม/คตินิยมหมู่อยู่ในระดับต่ำ หมายความว่า ประเทศไทยเป็นสังคมแห่งคตินิยมหมู่ ให้ความสำคัญกับการอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม เช่น ครอบครัวเดี่ยว ครอบครัวขยาย ในการสื่อสาร คำว่า “ใช่” อาจจะไม่ได้หมายความว่า ถึงการยอมรับหรือการตกลง มีความรู้สึกอายนหรืออ่อนไหวต่อหน้าผู้คน ความสำคัญของความเป็นบุรุษและสตรีอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ แสดงให้เห็นถึงประเทศไทยเป็นสังคมแห่งสตรี ไม่ค่อยกล้าแสดงออกและไม่ค่อยชอบการแข่งขัน การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ สังคมคนไทยไม่ชอบความไม่แน่นอน จะยึดติดกับกฎ กฎหมาย นโยบาย มักจะควบคุมทุกอย่างให้อยู่ในระเบียบและกำจัดความไม่แน่นอน การกำหนดแผนระยะเวลาในอนาคตอยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า ประเทศไทยเป็นสังคมวัฒนธรรมแห่งการยึดบรรทัดฐานมากกว่าการปฏิบัติ ให้ความสำคัญกับขนบประเพณี มีแนวโน้มที่จะรักษาอนาคตตนเอง และเน้นความสำเร็จอันรวดเร็ว และการยินยอมทำตามความประสงค์อยู่ในระดับปานกลางของประเทศไทยนี้ ไม่สามารถนำมาพิจารณาแปลผลได้ (Hofstede, 2017)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาเป็นสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่งของประเทศไทยที่ให้ความสำคัญในเรื่องของวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารงานด้วยคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2559 ได้กำหนดค่านิยมองค์กรเพื่อเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน ภายใต้คำว่า “MORALITY” อันได้แก่ คุณธรรมประจำใจ (Moral) วินัยประจำตน (Orderliness) เปี่ยมล้นรับผิดชอบ (Responsibility) มอบใจให้อองค์กร (Adoration) เชื้ออาทรแบ่งปัน (Loveliness) สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ (Innovation) ร่วมจะพัฒนา (Teamwork) นำพาสู่ความสำเร็จ (Yield) ค่านิยมองค์กรนี้เปรียบเสมือนตัวขับเคลื่อนให้การบริหารหรือการปฏิบัติงานมีมาตรฐานและเป็นแนวทางปฏิบัติ

สำหรับผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรให้ยึดถือปฏิบัติควบคู่กับกฎ ระเบียบและข้อบังคับอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม ค่านิยมองค์กรนี้ยังไม่ได้รับการขยายความในรายละเอียดถึงข้อปฏิบัติที่ชัดเจน รวมถึงยังไม่เคยมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรต่อค่านิยมองค์กรที่ประกาศออกมา ซึ่งผู้วิจัยเห็นความสำคัญและความสัมพันธ์ว่า หากมีการอธิบายในรายละเอียดถึงแต่ละด้านของค่านิยมกร และมีการสำรวจ/สะท้อนทัศนคติของบุคลากรต่อค่านิยมองค์กรจะทำให้เกิดแนวปฏิบัติที่ดีในแง่ของการนำค่านิยมองค์กรไปใช้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะสำรวจและสะท้อนในเรื่องการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมด้านค่านิยมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นการศึกษาถึงองค์ประกอบที่สำคัญโดยรวมและรายด้านของค่านิยมของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยากับมิติทางวัฒนธรรมของฮ็อฟสเต็ด อันเป็นการสร้างแนวปฏิบัติที่ดีที่ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขในบ้านแห่งความสำเร็จ บ้านสมเด็จเจ้าพระยา

วัตถุประสงค์การวิจัย

ศึกษาทัศนคติด้านค่านิยมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมิติทางวัฒนธรรม

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมิติทางวัฒนธรรม (Cultural Dimensions) และค่านิยมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา (MORALITY) โดยการดำเนินการวิจัยจะใช้รูปแบบมิติทางวัฒนธรรม (cultural dimensions) ซึ่งพัฒนาโดยฮ็อฟสเต็ด (Hofstede's Model) (Hofstede, 2013) ใน 5 มิติ ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ระยะห่างเชิงอำนาจ (Power Distance) คือ ความไม่เท่าเทียมกันของอำนาจระหว่างบุคคล เป็นการแสดงทัศนคติทางวัฒนธรรมต่อความไม่เท่าเทียมกันในสังคม กล่าวคือ หากสมาชิกของสถาบันหรือองค์กรให้อำนาจน้อยจะยอมรับซึ่งอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน

2. ความเป็นปัจเจกนิยม/คตินิยมรวมหมู่ (Individualism/Collectivism) คือ ระดับของการพึ่งพาอาศัยกันของคนในสังคม มักแสดงออกในลักษณะของภาพลักษณ์ส่วนบุคคล ในสังคมที่มีความเป็นปัจเจกนิยมสูงจะเน้น “ฉัน” ส่วนสังคมที่มักแสดงออกภาพลักษณ์แบบเป็นกลุ่ม สังคมแบบนี้เน้นคตินิยมรวมหมู่ จะเน้น “พวกเรา” มากกว่า “ฉัน”

3. ความสำคัญของความเป็นบุรุษและสตรี (Masculinity/Femininity) คือ สังคมแห่งความเป็นบุรุษ คือ สังคมที่เน้นการแข่งขันและการประสบความสำเร็จ เพราะคำว่า “สำเร็จ” หมายถึง ชัยชนะ แต่หากเป็นสังคมสตรี จะเป็นสังคมแห่งการช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกัน เป็นสังคมแห่งการดูแลคุณภาพชีวิต ดังนั้น ความสำเร็จในความสำเร็จแห่งสตรีนี้คือ คุณภาพชีวิตที่ดีของทุกคน

4. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) คือ วิธีการทางสังคมที่จะจัดการกับความไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต พยายามควบคุมและลดความไม่แน่นอน เพราะความไม่แน่นอนนำมาซึ่งความกังวล ดังนั้นหากสังคมใดมีค่าคะแนนของการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนนี้มาก ก็จะพยายามหาทางกำจัดหรือหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนนั้นโดยการออกกฎ ระเบียบปฏิบัติ หรือวิธีปฏิบัติ มาให้ปฏิบัติตาม

5. การกำหนดแผนระยะเวลาในอนาคต (Time Orientation) คือ ความพยายามที่ทุกสังคมจะรักษารอยต่อของวัฒนธรรมในอดีตแต่ในขณะเดียวกันจะต้องจัดการกับความท้าทายที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และจะเกิดขึ้นในอนาคต ในสังคมปกติ (Normative Society) จะมีคะแนนในมิตินี้ต่ำ เพราะจะยึดกับบรรทัดฐานเดิมๆ แต่หากได้คะแนนสูงจะกลายเป็นสังคมแห่งวินัยปฏิบัติ (Pragmatic Society) จะเป็นสังคมในการศึกษายุคปัจจุบันที่ทันสมัยและเตรียมความพร้อมเพื่ออนาคตอยู่เสมอ

ค่านิยมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา หรือ MORALITY ประกอบด้วย คุณธรรม ประจําใจ (Moral) วินัยประจําตน (Orderliness) เปี่ยมล้นรับผิดชอบ (Responsibility) มอบใจให้องค์กร (Adoration) เอื้ออาทรแบ่งปัน (Loveliness) สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ (Innovation) ร่วมจะพัฒนา (Teamwork) นำพาสู่ความสำเร็จ (Yield)

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้เป็นแหล่งข้อมูลในการสำรวจครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ผู้บริหาร ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้บริหารศูนย์/สำนัก/สถาบัน/โรงเรียน สาคิตของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารของคณะครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยการดนตรีที่ปฏิบัติการทำงาน ในปีการศึกษา 2560

2. อาจารย์ ได้แก่ อาจารย์ที่ประจำคณะครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ วิทยาลัยการดนตรี และโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติการทำงานในปีการศึกษา 2560

3. นักวิชาการ/เจ้าหน้าที่ ได้แก่ นักวิชาการและเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์/สำนัก/สถาบัน/โรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย และนักวิชาการ/เจ้าหน้าที่ที่ประจำคณะครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยการดนตรีที่ปฏิบัติการทำงานในปีการศึกษา 2560

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ จำนวน 6 คน ซึ่งเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเชิงคุณภาพแบบการศึกษาปรากฏการณ์ (phenomenological study) (Creswell, 1998)

สามารถจำแนกกลุ่มประชากรได้ดังนี้

1. ผู้บริหาร ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้บริหารศูนย์/สำนัก/สถาบัน/โรงเรียน สาธิตของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารของคณะครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยการดนตรีที่ปฏิบัติการทำงาน ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 2 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

2. อาจารย์ ได้แก่ อาจารย์ที่ประจำคณะครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ วิทยาลัยการดนตรี และโรงเรียนสาธิตของ มหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติการทำงานในปีการศึกษา 2560 จำนวน 2 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

3. นักวิชาการ/เจ้าหน้าที่ ได้แก่ นักวิชาการและเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์/สำนัก/สถาบัน/โรงเรียนสาธิตของ มหาวิทยาลัย และนักวิชาการ/เจ้าหน้าที่ที่ประจำคณะครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยการดนตรีที่ปฏิบัติการ ทำงานในปีการศึกษา 2560 จำนวน 2 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือแบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์ด้านค่านิยมองค์กรของ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรมแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) ที่ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อเกี่ยวกับมิติทางวัฒนธรรมที่ผู้ให้สัมภาษณ์มี ต่อค่านิยม 8 ประการขององค์กร และคำถามอื่นๆ ที่เกิดขึ้นจากแนวการตอบของให้การสัมภาษณ์ โครงสร้างคำถามในการสัมภาษณ์ออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แนวคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ ข้อมูล ประกอบด้วย ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนที่ 2 เป็นแนวคำถาม เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันที่ต้องพบปะกับเพื่อนร่วมงาน ครูอาจารย์ และผู้บริหาร รวมไปถึง นักวิชาการและเจ้าหน้าที่ โดยจะเน้นไปในแนวคำถามที่สัมพันธ์กับด้านมิติทางวัฒนธรรม ส่วนที่ 3 เป็น ข้อเสนอแนะที่ผู้รับการสัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดเห็นต่อเรื่องค่านิยมองค์กร รวมถึงการสะท้อน ค่านิยมองค์กรกับการปฏิบัติงานจริง อุปกรณ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ เครื่องบันทึกเสียงขนาดเล็ก สมุด บันทึก ปากกา กล้องถ่ายภาพ

แบบสัมภาษณ์นี้ได้รับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบทฤษฎีตรวจสอบสามเส้า (Theory Triangulation) จากกรรมการ 3 ชุดคือ 1) คณะกรรมการพิจารณามอบทุนโดยสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 3 ท่านพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์เชิงประจักษ์ (Index of Congruence: IOC) และ 3) ผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาพิจารณาตรวจสอบเรื่องจริยธรรมและความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์การวิจัยและข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ก่อนนำไปวิจัยในมนุษย์ ซึ่ง ผู้วิจัยได้ปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ หลังจากการปรับแก้ไข สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรม

การวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาได้ออกเอกสารรับรองโครงการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยโครงการวิจัยนี้ได้รับการรับรองเมื่อวันที่ 18 เมษายน พ.ศ. 2561 (เลขที่ 014/61-A01)

การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสัมภาษณ์

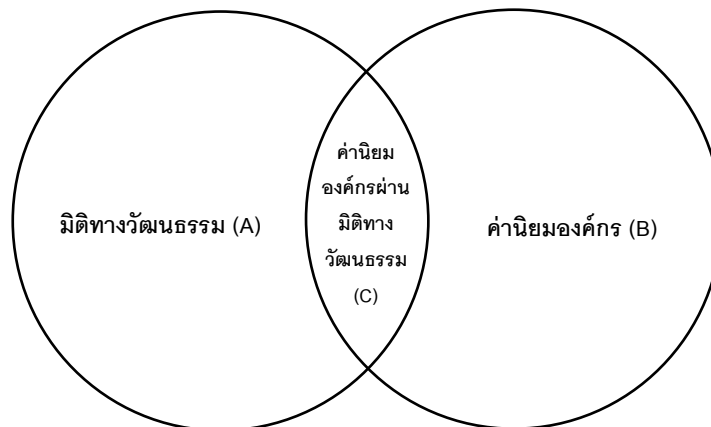
สำหรับแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วบรรยายแบบความเรียง ในกระบวนการวิเคราะห์เนื้อหาแบบ Content Analysis ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการสร้างทฤษฎีจากข้อมูล โดยมีการกำหนดรหัส 3 แบบ คือ

1. การกำหนดรหัสเพื่อจำแนกข้อมูล (Open Coding)
2. การเชื่อมโยงข้อมูลที่ให้รหัสแล้ว (Axial Coding) เป็นการเชื่อมโยงข้อมูล (ข้อความ) ที่ให้รหัสแบบ open coding แล้วเข้าด้วยกันให้เป็นกลุ่มตามความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน การเชื่อมโยงข้อมูลนี้จะแบ่งถึงเรื่อง (theme) เดียวกัน
3. การบูรณาการข้อมูลที่จัดกลุ่มแล้วให้เป็นเรื่องราวที่มีความหมาย (Selective Coding) เป็นการนำเอาข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นประเภทแล้วในขั้น axial coding มาบูรณาการเข้าให้เป็นเรื่องราว โดยอาศัยความสัมพันธ์ของมโนทัศน์หรือหัวข้อย่อยที่ได้จากขั้น axial coding เป็นแนวทาง

การวิเคราะห์เพื่อสะท้อนทัศนคติด้านค่านิยมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรมได้จากข้อมูลแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง โดยข้อมูลได้ถูกนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ด้วยรูปแบบการสร้างทฤษฎีจากข้อมูลด้วยกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis Process) และจัดกลุ่มตามประเภทของความสัมพันธ์นั้นตามแนวการวิเคราะห์ประเภทของสัมพันธ์สาร (Genre Analysis) ซึ่งกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลได้ผลดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดรหัสเพื่อจำแนกข้อมูล (Open Coding)

ผู้วิจัยได้กำหนดให้ข้อมูลหลักด้านมิติทางวัฒนธรรมเป็นข้อมูลชุด A ข้อมูลทัศนคติด้านค่านิยมองค์กรเป็นข้อมูลชุด B และค่านิยมองค์กรผ่านมิติทางวัฒนธรรมเป็นข้อมูลชุด C ดังภาพที่ 1



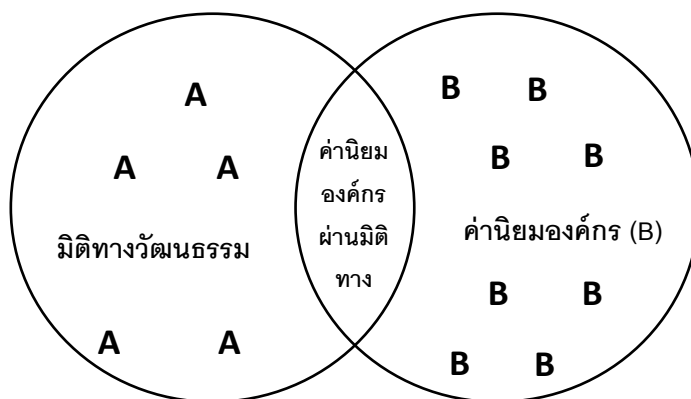
ภาพที่ 1 การกำหนดรหัสเพื่อจำแนกข้อมูล

ขั้นที่ 2 การเชื่อมโยงรหัสข้อมูล (Axial Coding)

ผู้วิจัยได้เชื่อมโยงข้อมูล (ข้อความ) ภายใต้ข้อมูลหลักโดยกำหนดรหัส (Preset Categories) ที่ใช้ดังนี้

1. ข้อมูลหลักด้านมิติทางวัฒนธรรม (A)
 - 1.1 ระยะห่างเชิงอำนาจ (Power Distance) กำหนดรหัสเชื่อมโยง A1
 - 1.2 ความเป็นปัจเจกนิยม/คตินิยมหมู่ (Individualism/Collectivism) กำหนดรหัสเชื่อมโยง A2
 - 1.3 ความสำคัญของความเป็นบุรุษและสตรี (Masculinity/Femininity) กำหนดรหัสเชื่อมโยง A3
 - 1.4 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) กำหนดรหัสเชื่อมโยง A4
 - 1.5 การกำหนดแผนระยะเวลาในอนาคต (Time Orientation) กำหนดรหัสเชื่อมโยง A5
2. ข้อมูลหลักด้านค่านิยมองค์กร (B)
 - 2.1 คุณธรรม (Moral) กำหนดรหัสเชื่อมโยง B1
 - 2.2 วินัย (Orderliness) กำหนดรหัสเชื่อมโยง B2
 - 2.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) กำหนดรหัสเชื่อมโยง B3
 - 2.4 ความรักในองค์กร (Adoration) กำหนดรหัสเชื่อมโยง B4
 - 2.5 ความเอื้ออาทรแบ่งปัน (Loveliness) กำหนดรหัสเชื่อมโยง B5
 - 2.6 การสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation) กำหนดรหัสเชื่อมโยง B6
 - 2.7 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) กำหนดรหัสเชื่อมโยง B7
 - 2.8 ความสำเร็จ (Yield) กำหนดรหัสเชื่อมโยง B8

ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การเชื่อมโยงรหัสข้อมูล

ขั้นที่ 3 การบูรณาการข้อมูลเป็นเรื่องราวที่มีความหมาย (Selective Coding)

ทัศนคติด้านค่านิยมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรมที่ได้จากแบบสอบถามสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเพื่อศึกษาทัศนคติด้านค่านิยมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรมได้จากข้อมูลแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างจากการกำหนดรหัสก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล (Preset Categories) ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อผู้แสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเป็น “คนที่ 1” “คนที่ 2” “คนที่ 3” ... “คนที่ 6” ทั้งนี้เพื่อเป็นการปกป้องผู้ให้ข้อมูลตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนึงถึงจริยธรรมในมนุษย์ ปรากฏผลดังนี้

1. ทัศนคติที่สะท้อนผ่านมิติทางวัฒนธรรม (A)

ทัศนคติที่สะท้อนผ่านมิติทางวัฒนธรรมได้ปรากฏให้เห็นผ่านทุกมุมมอง โดยระยะห่างเชิงอำนาจเป็นมิติทางวัฒนธรรมที่พบความขัดแย้งกันมากที่สุดระหว่างผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ โดยผู้บริหารพบวาระห่างเชิงอำนาจมีน้อย นั่นหมายความว่า ช่องว่างระหว่างความเป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีน้อยที่สุด เช่น “การทำงานไม่มีปัญหากับผู้บริหาร เพราะทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย (คนที่ 3)” อย่างไรก็ตาม จากมุมมองของอาจารย์และเจ้าหน้าที่พบว่า ระยะห่างเชิงอำนาจมีมาก เช่น “ความเอาใจใส่กับบุคลากรชั้นปฏิบัติการแตกต่างจากชั้นผู้บริหารด้วยตนเอง (คนที่ 4)” และ “ผู้บริหารไม่เข้าใจอาจารย์ และหลงเชื่อคำพูดของบางกลุ่ม (คนที่ 5)” ในด้านความเป็นปัจเจกนิยมและคตินิยมพบว่ามีอุปสรรคในเรื่องการทำงานเป็นกลุ่มบ้าง เช่น “บุคลากรไม่เข้าหากกลุ่มเพื่อน รักสันโดษ และไม่เปิดใจยอมรับ (คนที่ 1)” ในด้านความเป็นบุรุษและสตรี บุคลากรได้สะท้อนผ่านมิติทางวัฒนธรรมให้เห็นว่า สังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยามีความเป็นสตรี กล่าวคือ มีการพูดคุยเชื่อมสัมพันธ์มิตรเพื่อให้งานประสบความสำเร็จจากการช่วยเหลือกันมากกว่าการทำงานเพื่อความสำเร็จเป็นที่ตั้ง เช่น “บุคลากรช่วยเหลือกัน ได้พูดคุย และประนีประนอมกัน (คนที่ 6)” ในด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน พบว่า สังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยามีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำและบุคลากรรับได้กับการเปลี่ยนแปลงเพราะเกิดขึ้นจนเคยชิน เช่น “มีการปรับเปลี่ยนแผนงานบ่อย (คนที่ 1)” และ “การกำหนดผลงานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาซึ่งมีอิทธิพลมาจากภายนอกองค์กรและภายในองค์กร (คนที่ 3)” อย่างไรก็ตาม บุคลากรบางคนมีความเห็นต่าง เช่น “การกำหนดแผนระยะเวลาที่มีความชัดเจนอาจเป็นเพราะระเบียบทางราชการขององค์กร (คนที่ 4)” ในด้านการกำหนดแผนระยะเวลาในอนาคต พบว่า สังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยามีจุดแข็งในเรื่องการเชื่อมต่อด้านวัฒนธรรมจากอดีตมาจนถึงปัจจุบันซึ่งทำให้องค์กรสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานในอนาคตได้ เช่น “วัฒนธรรมความเป็นพี่น้องที่มีมานานทำให้การทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราบรื่น (คนที่ 2)”

2. ทักษะที่สะท้อนผ่านค่านิยมองค์กร (B)

ทัศนคติที่สะท้อนผ่านค่านิยมองค์กรพบในทุกด้านยกเว้นด้านวินัย ซึ่งปรากฏผลการวิจัย ดังนี้ ด้านคุณธรรม พบว่า คุณธรรมเป็นค่านิยมที่สำคัญที่สุด 3 อันดับแรกที่ผู้รับการสัมภาษณ์กล่าวถึง โดยกล่าวว่า “การมีคุณธรรมประจำใจจะทำให้ค่านิยมองค์กรด้านอื่นๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะคุณธรรม ความจริงใจ (คนที่ 5)” และ “หากผู้บริหารมีคุณธรรมจะทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความลำเอียง (คนที่ 6)”

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า “ความรับผิดชอบเป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะต้องแสดงออก (คนที่ 3)” ซึ่งจะต้อง “รับผิดชอบต่อตนเองและสังคม (คนที่ 4)” ในการร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยามีบุคลากรที่มีความรับผิดชอบสูง (คนที่ 3, 27 และ 28)

ด้านความรักในองค์กร พบว่า บุคลากรบางคนจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาแล้วกลับมาทำงานเพื่อองค์กร เช่น “ดิฉันจบจากมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยามาและกลับมาเพื่อพัฒนาองค์กรตนเอง (คนที่ 5)” บางคนแสดงออกถึงความรักในองค์กรโดยการไม่ปฏิเสธการทำงานเพื่อองค์กร เช่น “งานรับพระราชทานปริญญาบัตรเป็นงานที่ทุกคนไม่เคยคิดปฏิเสธ เพราะเป็นวันที่บุคลากรได้แสดงถึงความรักในองค์กรในฐานะคนของพระราชา (คนที่ 3)”

ด้านความเอื้ออาทรแบ่งปัน พบว่า สังคมมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีความเอื้อเพื่อเอื้ออาทรต่อกันและกันและสืบทอดกันต่อมารุ่นต่อรุ่น และเป็นหนึ่งในค่านิยมที่สำคัญที่สุด เช่น “การทำงานด้วยความเต็มใจ มีการสอนงาน เอื้อเพื่อ ติดต่อสื่อสารกัน ช่วยเหลือกันจากรุ่นสู่รุ่น (คนที่ 3)”

ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า “การสร้างความคิดสร้างสรรค์ยังขาดอยู่ในสังคม มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา (คนที่ 4)” ดังนั้น ควรมีการจัด “โครงการเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นโครงการที่สามารถทำให้เกิดเป็นรูปธรรมได้มากที่สุด (คนที่ 28)”

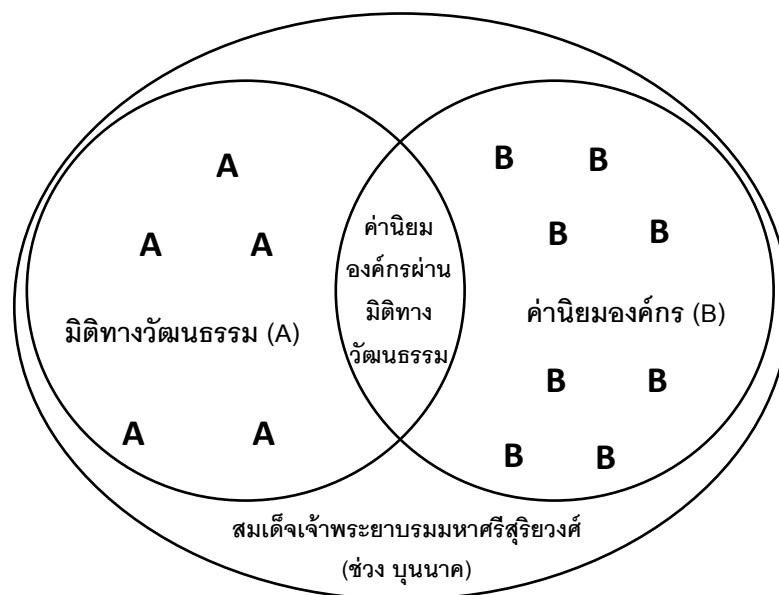
ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า เป็นด้านที่มีการกล่าวถึงมากที่สุดในหลายๆ แง่มุม เช่น ในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา บุคลากรคิดว่า “ความร่วมมือร่วมใจกัน (คนที่ 1)” เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เพราะ “มีเพื่อนร่วมงานที่ดี (คนที่ 5)” หากมีโอกาสได้จัดทำโครงการ “การดำเนินโครงการที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจโดยยึดบุคคลภายนอกองค์กรมาต้นแบบในการทำงาน และปฏิบัติตนเองให้ได้แบบนั้น เพื่อให้ตนเองได้มาเป็นแบบอย่างแก่บุคคลภายในองค์กร จะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพเพราะบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน (คนที่ 4)”

ด้านความสำเร็จ พบว่า ความสำเร็จเป็นหนึ่งในค่านิยมที่สำคัญที่สุด เพราะ “ความสำเร็จนำมาซึ่งความภาคภูมิใจของทุกคนในองค์กรโดยเฉพาะความสำเร็จด้านการผลิตครูที่มีคุณภาพ (คนที่ 6)” นอกจากนี้ “สิ่งที่ดีที่สุดคือการได้เห็นนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาได้ไปทำงานและกลับมาเล่าให้ฟัง เพราะเป้าหมายสูงสุดคือการผลิตบัณฑิต (คนที่ 4)”

3. ทศนคติด้านค่านิยมองค์กรผ่านมิติทางวัฒนธรรม (C)

ทศนคติด้านค่านิยมองค์กรผ่านมิติทางวัฒนธรรมได้ปรากฏให้เห็นในหลากหลายรูปแบบ เช่น การทำงานเป็นทีมผ่านคตินิยมหมู่ พบว่า “การร่วมมือกันจะต้องเกิดจากความร่วมมือของทุกคน ไม่ใช่จากคนใดคนหนึ่ง (คนที่ 1)” ดังนั้น “ถ้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพิกเฉยจะทำให้เกิดผลกระทบต่อทุกคนในองค์กร (คนที่ 2)” ดังนั้น “เพื่อนร่วมงานจึงสำคัญ (คนที่ 2)” นอกจากนี้ ยังพบค่านิยมองค์กรผ่านมิติทางวัฒนธรรมในด้านความเอื้ออาทรแบ่งปันผ่านความเป็นสตรี เช่น “ความเป็นกันเองของผู้บริหาร ความเอาใจใส่ การสอนงาน ความสนิทสนม ความเชื่อใจ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจทำงานต่อไป (คนที่ 2)” ดังนั้น จึงควรจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม โดยอาจจะจัด “โครงการพาผู้บริหาร ครูอาจารย์ ไปทำกิจกรรมร่วมกันให้ได้รู้จักกัน (คนที่ 2 และคนที่ 6)”

จากการสัมภาษณ์ซึ่งแปลผลวิจัยตามการถอดรหัสที่ได้สร้างไว้ก่อนล่วงหน้า (Preset Categories) ดังกล่าวข้างต้น มีข้อมูลที่ไม่สามารถจัดกลุ่มเข้ากับข้อมูลที่ได้สร้างไว้ก่อนล่วงหน้าตามการทบทวนวรรณกรรมทั้งในกลุ่มของค่านิยมองค์กรและมิติทางวัฒนธรรม และได้เกิดขึ้นมาเป็นข้อมูลแทรกระหว่างการแปลผลวิจัย (Emerging Data) ภาพใหญ่ที่ครอบคลุมทั้งค่านิยมองค์กรและมิติทางวัฒนธรรมในการขับเคลื่อนให้การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมด้านค่านิยมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรมประสบความสำเร็จคือ สิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ (Spiritual Support) เช่น “นี่ถึงเจ้าพ่อ (สมเด็จพระยาบรมมหาศรีสุริยวงศ์ (ช่วง บุนนาค)) ในการทำงานเสมอ (คนที่ 2 คนที่ 3 คนที่ 5)” โดยเฉพาะอย่างยิ่งการร่วมงานพิราลัยของสมเด็จพระยาบรมมหาศรีสุริยวงศ์ (ช่วง บุนนาค) เป็นประสบการณ์ที่ดีที่สุด (คนที่ 3) และคิดว่าบุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยามีสมเด็จพระยาบรมมหาศรีสุริยวงศ์ (ช่วง บุนนาค) หรือเจ้าพ่อ เป็นบุคคลยึดเหนี่ยวจิตใจในการทำงาน (คนที่ 5)



ภาพที่ 3 การเชื่อมโยงรหัสข้อมูล (Preset Categories) กับข้อมูลแทรกระหว่างการแปลผลวิจัย (Emerging Data)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติด้านค่านิยมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรมจากแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง พบว่า ทัศนคติด้านค่านิยมองค์กรผ่านมิติทางวัฒนธรรมได้ปรากฏให้เห็นในหลากหลายรูปแบบ เช่น การทำงานเป็นทีมผ่านคตินิยมหมู่ พบว่า การร่วมมือกันจะต้องเกิดจากความร่วมมือของทุกคน ไม่ใช่จากคนใดคนหนึ่ง ดังนั้นถ้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพิกเฉยจะทำให้เกิดผลกระทบต่อทุกคนในองค์กร เพราะฉะนั้น เพื่อนร่วมงานจึงสำคัญ นอกจากนี้ ยังพบค่านิยมองค์กรผ่านมิติทางวัฒนธรรม ในด้านความเอื้ออาทรแบ่งปันผ่านความเป็นสตรี เช่น ความเป็นกันเองของผู้บริหาร ความเอาใจใส่ การสอนงาน ความสนทนสนม ความเชื่อใจ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจทำงานต่อไป ดังนั้น จึงควรจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม โดยอาจจะจัดโครงการพาผู้บริหาร ครูอาจารย์ ไปทำกิจกรรมร่วมกันให้รู้จักกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ยังมีอีกหนึ่งมิติทางวัฒนธรรมที่ช่วยขับเคลื่อนให้การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมด้านค่านิยมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรมประสบความสำเร็จคือ สิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ (Spiritual Support) เช่น นึกถึงเจ้าพ่อ (สมเด็จพระยาบรมมหาศรีสุริยวงศ์ (ช่วง บุนนาค)) ในการทำงานเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการร่วมงานพิธีของสมเด็จพระยาบรมมหาศรีสุริยวงศ์ (ช่วง บุนนาค) เป็นประสบการณ์ที่ดีที่สุด และคิดว่าบุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยามีสมเด็จพระยาบรมมหาศรีสุริยวงศ์ (ช่วง บุนนาค) หรือเจ้าพ่อ เป็นบุคคลยึดเหนี่ยวจิตใจในการทำงาน

การอภิปรายผลการวิจัย

ในการศึกษาทัศนคติด้านค่านิยมองค์กรผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรมจากแบบสัมภาษณ์พบว่า ค่านิยมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยามีความเป็นเฉพาะตามค่านิยมองค์กร MORALITY ทั้ง 8 ด้าน อันได้แก่ คุณธรรมประจำใจ (Moral) วินัยประจำตน (Orderliness) เปี่ยมล้นรับผิดชอบ (Responsibility) มอบใจให้องค์กร (Adoration) เอื้ออาทรแบ่งปัน (Loveliness) สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ (Innovation) ร่วมจะพัฒนา (Teamwork) นำพาสู่ความสำเร็จ (Yield) (ลินดา เกณฑ์มา, 2559) และเมื่อศึกษามิติทางวัฒนธรรมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ระยะห่างเชิงอำนาจ (power distance) ความเป็นปัจเจกนิยม/ คตินิยมหมู่ (individualism/ collectivism) ความสำคัญของบุรุษและสตรี (masculinity/ femininity) การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (uncertainty avoidance) และการกำหนดแผนระยะยาว-ระยะสั้นในอนาคต (long-versus short-term orientation) (Hofstede, 2017) ทำให้มุมมองในการบริหารงานและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยามีความชัดเจนขึ้น อาทิ ด้านความรักในองค์กรควรให้ความสำคัญของความเป็นสตรี คือ มีความเข้าใจในพนักงาน ไม่ยึดในกฎเกณฑ์เคร่งครัดมากเกินไปการผ่อนปรนในบางเรื่องจะทำให้บุคลากรมีความรักในองค์กร ด้านการทำงานควรทำงานผ่านคตินิยมหมู่ คือ มีความสมัครสมานสามัคคีในการทำงานหรือการกระจายงานให้ทุกคนมีส่วนร่วม ด้านคุณธรรมควรมีการกำหนดแผนระยะเวลาในอนาคตแบบระยะยาว คือ การสร้างความโปร่งใสและความแน่นอนในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้มีเวลาจัดสรรเรื่อง

ส่วนตัวและเรื่องงาน นอกจากนี้ ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ได้แสดงให้เห็นว่า ทักษะคิดด้านค่านิยมองค์กรผ่านมิติทางวัฒนธรรมได้ปรากฏให้เห็นในหลากหลายรูปแบบดังที่ปรากฏผลในการสรุปการวิจัย ยังมีมิติทางวัฒนธรรมใหม่ที่ได้จากการตกผลึกจากการสัมภาษณ์ซึ่งสามารถจัดเป็นค่านิยมองค์กรผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรมด้านประสบความสำเร็จคือ สิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ (Spiritual Support)

ข้อเสนอแนะ

ในระดับการบริหาร การวิจัยนี้ได้จัดขึ้นอย่างมีระเบียบแบบแผนตามกระบวนการวิจัยทุกประการและได้รับการตรวจกระบวนการดำเนินการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการต่างๆ หลายชุด เช่น คณะกรรมการพิจารณาทุนภายใน คณะกรรมการตรวจเครื่องมือเพื่อหาดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือกับวัตถุประสงค์การวิจัย และคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ดังนั้น ผู้บริหารควรศึกษาและนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดแนวนโยบายในการทำให้ค่านิยมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาเป็นรูปธรรมและเป็นที่ยึดถือของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยามากขึ้น นอกจากนี้ ผลการวิจัยได้เสนอแนะค่านิยมองค์กรเด่นหรือที่เป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา คือ ค่านิยมในด้านสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ (Spiritual Support) หรือในอีกมุมหนึ่งก็คือ สมเด็จพระญาณสังวรวิมลมหาศรีสริวัตต (ช่วง บุนนาค) ดังนั้นหากบรรจุค่านิยมนี้เข้าไปร่วมกับ MORALITY จะทำให้ค่านิยมองค์กรศักดิ์สิทธิ์และเป็นที่ยึดถือมากขึ้น เพราะค่านิยมจะกลายเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจในเชิงรุกโดยอ้อมด้วย เป็น “MORALITY & SPIRITUAL SUPPORT”

ในระดับปฏิบัติการ คณาจารย์และบุคลากรเข้าใจค่านิยมองค์กรมากขึ้น สามารถสื่อสารกันภายในวัฒนธรรมองค์กรเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเข้าใจกันเองมากขึ้น มีคุณธรรม วินัย ความรับผิดชอบ ความรักในองค์กร ความเอื้ออาทรแบ่งปัน การสร้างสรรค์นวัตกรรม การทำงานเป็นทีม และความสำเร็จ การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมมีประสิทธิภาพมากขึ้น ค่านิยมองค์กรชี้แนะไปในทางคิดรวมหมู่หรือช่วยเหลือกันเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีวัฒนธรรมที่เป็นสตรี คือ เน้นความสัมพันธ์นำความสำเร็จ บุคลากรระดับปฏิบัติรู้ว่าสังคมมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาเป็นสังคมที่พยายามหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงและมีการวางแผนระยะยาวในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรและปฏิบัติได้ถูกต้องและให้การช่วยเหลือกิจการของมหาวิทยาลัยเพื่อให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยเรื่อง การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมด้านค่านิยมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรม ที่มีผู้เขียนเป็นหัวหน้าโครงการ โดยได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ประจำปีงบประมาณ 2561

เอกสารอ้างอิง

- กองบริหารงานบุคคล. (2561). สถิติบุคลากรทุกประเภท มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ณ วันที่ 5 มกราคม 2561. เข้าถึงเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2561 จาก <http://person.bsru.ac.th/4sathiti.php>
- “ค่านิยมร่วม...สู่ความเป็นเลิศ”. (2557). เข้าถึงเมื่อวันที่ 10 มกราคม 2561 จาก <https://csc.kmitl.ac.th/cscweb-1/wp-content/uploads/2014/08/org-culture.pdf>
- ช.ปวินท์ เพ็ชฌุฑุพิศษุฑุ. (2557). การสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร และความไว้วางใจกัน ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ณัฐธิดา เกื้อเจ. (2557). การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม. Retrieved from <https://destinymetoo.wordpress.com/culture/>
- ธนกฤต สังข์เจย. (2555). ความแตกต่างทางมิติวัฒนธรรมกับพฤติกรรมนักท่องเที่ยว. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 31(5), 61-72.
- บุญศรี พรหมมาพันธุ์. (2558). เทคนิคการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในการวิจัย. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ., 8(2), 24-40.
- “แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พุทธศักราช 2558-2562 (ฉบับปรับปรุง)”. (2559). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- พนิดา จงสุขสมสกุล. (2559). การสื่อสารระหว่างประเทศและการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมในสมัยสมเด็จพระนเรศวรมหาราช. วารสารภาษาและวัฒนธรรม, 35(พิเศษ).
- พัชราภา เอื้ออมรวิช. (2560) การสื่อสารภายใต้มิติความหลากหลายทางวัฒนธรรมตามแนวคิด Geert Hofstede. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 25(47), 1-18.
- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2559). การศึกษาเปรียบเทียบและสำรวจมิติทางวัฒนธรรมในบริบทประเทศไทยและกลุ่มประเทศเอเชียแปซิฟิก. วารสารบริหารธุรกิจ นิด้า, 60-81.
- เมตตา วิวัฒนานุกูล (กฤตวิทย์). (2559). การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เมทินี คงเจริญ และอัญชนา พานิช. (2561). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(3), 2443-2457.
- ลินดา เกณฑ์มา. (2559). ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารงานด้วยคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. Retrieved from <http://www.bsru.ac.th/news/archives/2164>

- เอกสิทธิ์ เข้มงวด. (2557). การศึกษาเปรียบเทียบมิติทางวัฒนธรรมระหว่างไทย-ญี่ปุ่น กรณีศึกษาบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทย. รายงานการวิจัย. คณะบริหารธุรกิจ. สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น. ประเทศไทย. Retrieved from http://ba.tni.ac.th/new/upload/files/Research_Ekkasit1.pdf
- Berdie, D. R., Anderson, J. F., & Niebuhr, M. A. (1986). *Questionnaires: Design and Use*. Metuchen, N.J.: Scarecrow Press.
- Best, J. W. (1981). *Research in Education*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Cresswell, J. (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Traditions*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Hofstede, G & Hofstede, G. (2005). *Cultures and Organizations: Software of the mind. Revised and Expanded*. (2nd edition). USA.: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. (2013). *Cultural Values 2013*. Retrieved from geerthofstede.com/wp-content/.../VSM-2013-Thai-2015-05-31.doc
- _____. (2017). *Cultural Dimentions: Thailand*. Retrieved from <https://geert-hofstede.com/thailand.html>
- Ting-Toomey, S., & Chung, L. (2012). *Understanding Intercultural Communication*. (2nd ed.). New York: Oxford University Press.