

วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ
ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา *

Organizational culture affecting the work of ordinary parliamentary official
of The Secretariat of the Senate

ฉัตรชัย ธนาวิชญกุล**

Chatchai Tanawisitakul

6614830025@ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายในองค์การที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงาน และศึกษาปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไข ปัญหา ตลอดจนข้อเสนอแนะในวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ และการวิจัยเอกสาร ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 293 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t – test สถิติ One - way ANOVA และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน และพบว่าปัจจัยภายในองค์การ ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านค่านิยมร่วมกัน และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านบุคลากร ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านรูปแบบการบริหารจัดการ และพบว่า มีปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการสื่อสาร ทั้งในระดับของผู้บริหารและการสื่อสารระหว่างบุคลากรด้วยกัน และระบบอุปถัมภ์ โดยแนวทางแก้ไข ต้องเพิ่มช่องทางการสื่อสาร รวมทั้งปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ด้านระบบอุปถัมภ์ และข้อเสนอแนะให้เปิดพื้นที่แสดงความคิดเห็น โดยผู้บริหารต้องเปิดใจรับฟังความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรพร้อมเหตุผลความสำคัญ และต้องมีการสร้างหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ ; ปัจจัย ; สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

Keyword: Culture Organization ; Factors ; The Secretariat of the Senate

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ปัจจุบันทั่วโลกได้เข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ที่ประชาคมทั่วโลก สามารถเข้าถึง ส่งต่อ และสร้างข้อมูลข่าวสารได้ภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว อันเนื่องมาจากระบบการสื่อสาร เทคโนโลยีและสารสนเทศ ทำให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างสะดวกและเสรีเสมือนไม่มีพรมแดนมาขวางกั้น การเปลี่ยนอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ได้ส่งอิทธิพลต่อประเทศต่าง ๆ และยังส่งผลมายังองค์การขนาดเล็กใหญ่ทำให้ต้องปรับตัวตนเองอย่างรวดเร็วเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนแปลงและรับเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาปรับใช้ในการดำเนินงานให้เกิดการพัฒนามากยิ่งขึ้น และเพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้ องค์การจึงต้องปรับตัวให้ทันกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงต้องมีการศึกษาในเรื่องวัฒนธรรมองค์การ เนื่องจากปัจจัยที่จะทำให้้องค์การประสบความสำเร็จย่อมมีพื้นฐานมาจากวัฒนธรรมองค์การที่เป็นตัวกำหนดรากฐานและตัวตนของ้องค์การนั้น

วัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในทุกองค์การ อาจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ต่าง ๆ เช่น ค่านิยม ความเชื่อ สมมติฐาน มุมมอง ปทัสถานทางพฤติกรรม เป็นต้น ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ใน้องค์การเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายโดยคนจะต้องถูกควบคุมอยู่ภายใต้ระบบ กฎ ระเบียบ รวมทั้งปทัสถานของพฤติกรรมที่มีเหตุผล วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งจะสามารถควบคุมพฤติกรรมคนใน้องค์การได้ ทั้งยังสามารถช่วยกันป้องกัน ปกป้องเปลี่ยนแปลงจากภายนอกได้ (วันชัย ปานจันทร์, 2560, หน้า 22) นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การยังส่งผลให้เกิดความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งเป็นการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ผลงานมากกว่ากระบวนการทำงาน ซึ่งมีลักษณะสำคัญ ได้แก่ การปรับปรุงประสิทธิภาพให้การบริหารงานภาครัฐมีความทันสมัย ลดขนาดและกระจายอำนาจ เพื่อเปิดโอกาสให้กลไกตลาดเข้ามาทดแทนมีการใช้ระบบทำสัญญาข้อตกลงในการปฏิบัติราชการมุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยให้ความสำคัญกับค่านิยม (เดช อุณหะจิรัช, 2564, หน้า 71) ถือได้ว่ามีความสำคัญต่อการเป็นกลไกหรือเครื่องมือในการกำหนดแนวทางการคิดและรูปแบบพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อน้องค์การให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิผลในการทำงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์การว่าจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยประยุกต์ใช้ ในกรณีศึกษา หน่วยงานสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ข้าพเจ้าได้ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นหน่วยงานในฝ่ายนิติบัญญัติที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบงานด้านวิชาการและธุรการในการประชุมวุฒิสภาและการประชุมคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ส่งเสริม และเผยแพร่การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยเฉพาะบทบาทการดำเนินงานทางด้านนิติบัญญัติตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญฯ ของวุฒิสภา และมีหน้าที่ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และวิจัยในเรื่องต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับประกอบการพิจารณาดำเนินการงาน ของสมาชิกวุฒิสภาตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของวุฒิสภา จึงได้กำหนดวัฒนธรรมและเป็นค่านิยมหลัก คือ สามัคคีมีวินัย สุจริตโปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2567, หน้า 29-32) เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการทำงานที่ต้องบรรลุวัตถุประสงค์ในการเป็นหน่วยงานที่สนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติของประเทศ ซึ่งการจะทำได้นั้นจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งในการกำหนดรูปแบบการทำงานที่จะทำให้้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงต้องการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยภายใน้องค์การที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พร้อมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรค แนวทางการแก้ไข

ปัญหา ตลอดจนข้อเสนอแนะในวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ
ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ดำเนินการสำรวจกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามความเห็น (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากจากเอกสารทางวิชาการ สถิติตัวเลข รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ ข้อมูลหลักฐานต่าง ๆ ที่มีอยู่รวมทั้งได้สืบค้นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Internet)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการรัฐสภาสามัญในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวนทั้งสิ้น 1,085 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยสูตรของ Taro Yamane (เจลิมพล ศรีหงษ์, 2567, หน้า 23-24) ในการคำนวณ ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่าง ไม่เกิน 0.05 โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 293 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านค่านิยมร่วมกัน โดยมีคำถามทั้งหมดจำนวน 14 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านสามัคคีมีวินัย ด้านสุจริตโปร่งใส ด้านรอบรู้งานสภา ด้านมีจิตอาสา และด้านมุ่งงานสภาสัมฤทธิ์ โดยมีคำถามทั้งหมดจำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหา ตลอดจนข้อเสนอแนะในวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น โดยมีคำถามทั้งหมด จำนวน 3 คำถาม

การทดสอบเครื่องมือ

เพื่อให้แบบสอบถามในการวิจัยมีคุณภาพและความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยได้ทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัย 2 ด้าน คือ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (validity) และด้านความน่าเชื่อถือ (reliability) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (validity) เสนอร่างแบบสอบถามในการวิจัยให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและตรวจสอบเนื้อหาในเบื้องต้น และนำแบบสอบถามมาพัฒนาปรับปรุงโครงสร้าง และดำเนินการปรับแก้ตามข้อเสนอแนะดังกล่าว รวมถึงการปรับปรุงการใช้ภาษาให้มีความชัดเจนและเหมาะสม เพื่อให้แบบสอบถามสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องตามกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2. การหาความน่าเชื่อถือ (reliability)

2.1 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบนอกพื้นที่ (Try out) ณ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งเป็นหน่วยงานในพื้นที่ใกล้เคียง และทดสอบกับกลุ่มประชากรที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.2 ทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามในการวิจัยที่รวบรวมได้ ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยเกณฑ์ที่นักวิจัยทั่วไปยอมรับมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป จะถือว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น หรือคงเส้นคงวา (อ้างถึงในเฉลิมพล ศรีหงษ์, 2567 หน้า 120) จากการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามในการวิจัยนี้ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.972 แสดงให้เห็นว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง ใช้เก็บข้อมูลจริงได้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิจัยสำรวจ (Survey Research) โดยแจกแบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานเดียวกันให้แก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน 293 กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยดำเนินการผ่านออนไลน์ หรือ Google Form โดยให้ออกาสผู้ตอบแบบสอบถามได้ทำแบบสอบถามอย่างอิสระ

ส่วนที่ 2 การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปโดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ หลังจากทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบที่ได้แล้วมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการหาคำตอบในการศึกษาและทดสอบสมมติฐานด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติหรือ SPSS (Statistical Package for the Social Science)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติหรือ SPSS (Statistical Package for the Social Science) ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการบรรยายลักษณะของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติเบื้องต้นหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไป และอธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์การที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงเปรียบเทียบ ประกอบด้วย

2.1 วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน โดยใช้สถิติ t - test เพื่อนำมาวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ เพศ และใช้สถิติ One – way ANOVA ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ขององค์การ (Strategy) ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure) ด้านระบบการปฏิบัติงาน (System) ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (Style) ด้านบุคลากร (Staff) ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill) ด้านค่านิยมร่วมกัน (Shared Values) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคล	เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	1) ชาย	131	44.7
	2) หญิง	162	55.3
	รวม	293	100.0

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งหมด 293 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และเป็นเพศหญิง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

ปัจจัยส่วนบุคคล	อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	1) 20 – 30 ปี	36	12.3
	2) 31 – 40 ปี	97	33.1
	3) 41 – 50 ปี	109	37.2
	4) 51 ปีขึ้นไป	51	17.4
	รวม	293	100.0

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งหมด 293 คน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รองลงมาคือ ช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามในช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 และช่วงอายุ 20 - 30 ปีมีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	4.8
	2) ปริญญาตรี	169	57.7
	3) ปริญญาโทขึ้นไป	110	37.5
	รวม	293	100.0

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งหมด 293 คน ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 169 คนคิดเป็นร้อยละ 57.7 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รองลงมาระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 คน และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	1) น้อยกว่า 5 ปี	55	18.8
	2) 5 – 10 ปี	70	23.9
	3) 11 – 20 ปี	98	33.4
	4) 21 ปีขึ้นไป	70	23.9
	รวม	293	100.0

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งหมด 293 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11 - 20 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และรองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 5 - 10 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 และประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.0 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลระดับความคิดเห็นปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในภาพรวม

ปัจจัยภายในองค์กร	ระดับ			
	$\bar{X}$	SD	ความหมาย	ลำดับ
ด้านกลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)	4.63	0.550	มากที่สุด	(1)
ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure)	4.40	0.650	มากที่สุด	(4)
ด้านระบบการปฏิบัติงาน (System)	4.27	0.689	มากที่สุด	(6)
ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (Style)	4.16	0.773	มาก	(7)
ด้านบุคลากร (Staff)	4.41	0.680	มากที่สุด	(3)
ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill)	4.40	0.678	มากที่สุด	(4)
ด้านค่านิยมร่วมกัน (Shared Values)	4.49	0.702	มากที่สุด	(2)
รวม	4.39	.0674	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามรายด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 6 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ($\bar{X}$ = 4.63, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ด้านค่านิยมร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.70) ด้านบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.68) ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.65) ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.68) ด้านระบบการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.69) และด้านที่มีค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ น้อยที่สุด คือ ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.77) อยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหา ตลอดจนข้อเสนอแนะในวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

จากการศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหา ตลอดจนข้อเสนอแนะในวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานมีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร สรุปได้ว่าปัจจัยเรื่องการสื่อสารส่งผลให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงาน เนื่องจากในการปฏิบัติงานต้องประสานความร่วมมือจากหลายภาคส่วน แต่ผู้ปฏิบัติงานบางท่านยังขาดการติดต่อสื่อสารที่เพียงพอ ทำให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน และส่งผลให้งานล่าช้าไม่ตรงตามกำหนดเวลา ทั้งนี้ นอกจากการสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานแล้วนั้น การสื่อสารจากผู้บริหารก็เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่บุคลากรควรปฏิบัติตาม แต่การปลูกฝังให้กับบุคลากรทุกคนจำเป็นต้องอาศัยทักษะการสื่อสารที่ดีของผู้นาองค์กร ซึ่งจะทำให้ทุกคนปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน หากผู้บริหารยังขาดการสื่อสารที่เพียงพอก็จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความเข้าใจของตนเอง ส่งผลให้ขาดการบูรณาการร่วมกันในหน่วยงาน

ปัจจัยอีกประการ คือ ระบบอุปถัมภ์ การเลือกพวกพ้อง ทำให้ให้เกิดความไม่เท่าเทียมในหน่วยงาน และส่งผลให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. แนวทางการแก้ไขปัญหาที่ส่งผลกับวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ปัญหาด้านการสื่อสาร จำเป็นต้องพัฒนาการสื่อสารภายในองค์กร ควรส่งเสริมให้การสื่อสารในทุกระดับขององค์การ มีความเปิดกว้างและโปร่งใส โดยใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การประชุมทีม, การใช้แอปพลิเคชัน สำหรับการสื่อสารในองค์กร, หรือการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยทำให้การทำงานมีทิศทางที่ชัดเจนและลดความเข้าใจผิด และควรจัดให้มีการเปิดรับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากบุคลากร หรือสร้างช่องทางให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะได้ โดยที่ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร และสามารถส่งเสริมวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นและเป็นมิตร

ในขณะที่ ปัญหาระบบอุปถัมภ์ ต้องเริ่มปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตั้งแต่ระดับผู้บริหารสูงจนถึงผู้บริหารระดับกลางที่ต้องประเมินผลการปฏิบัติงานตามจริง เพื่อให้บุคลากรที่มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานรู้สึกถึงความเป็นธรรม ทั้งนี้ บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องไม่สนับสนุนระบบอุปถัมภ์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง

3. ข้อเสนอแนะในการปรับวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า แนวทางในการปรับวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานที่สำคัญที่สุด คือ การสื่อสาร ที่ต้องมาจากทั้งสองทาง โดยผู้บริหารต้องเปิดใจเพื่อรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ในขณะที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานก็ต้องสื่อสารถึงความต้องการที่แท้จริงพร้อมเหตุผล ความสำคัญให้ผู้บริหารรับฟัง และต้องมีการสื่อสารระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความร่วมมือมากขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยรวดเร็ว

ในแง่การประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องมีการสร้างหลักเกณฑ์ที่ความแน่นอนและชัดเจน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่บนมาตรฐานเดียวกันทุกคน อีกทั้งยังเป็นการลดการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา ทำให้ลดอคติและเกิดความเท่าเทียมระหว่างผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.	Sig. (2-tailed)
1) ชาย	131	4.476	0.463	.642	.367	0.522
2) หญิง	162	4.439	0.517			
รวม	293	4.457	0.490			

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ค่า t เท่ากับ 0.642 ค่า Sig. เท่ากับ 0.367) ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 สามารถสรุปได้ว่าเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่

กำหนดไว้ อภิปรายได้ว่า เพศไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เนื่องจากลักษณะงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาส่วนใหญ่เป็นการปฏิบัติหน้าที่ภายในสำนักงาน รับผิดชอบงานด้านธุรการของสมาชิกวุฒิสภาเป็นหลัก งานในลักษณะดังกล่าวไม่จำเป็นต้องอาศัยความแตกต่างเรื่องรูปร่างหรือพลังกำลัง ทุกคนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้น เพศของบุคลากรจึงไม่ได้ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) ได้ศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1) 20 – 30 ปี	36	4.475	0.486	1.758	.155
2) 31 – 40 ปี	97	4.517	0.460		
3) 41 – 50 ปี	109	4.456	0.438		
4) 51 ปีขึ้นไป	51	4.323	0.639		
รวม	293	4.456	0.493		

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ค่า F เท่ากับ 1.758 ค่า Sig. เท่ากับ 0.155) ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 สามารถสรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อภิปรายได้ว่า อายุไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในทุกช่วงระดับอายุจะได้รับการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การอย่างเป็นประจำ โดยเฉพาะกลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่ ซึ่งสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีหลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี” ที่ข้าราชการบรรจุใหม่ทุกคนต้องผ่าน หลักสูตรนี้ ส่งผลให้บุคลากรไม่ว่าจะมีอายุมากหรือน้อยก็รับรู้วัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐพร เจริญคลัง (2566) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย ปรากฏว่า อายุที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	4.521	0.643	4.839	.009
2) ปริญญาตรี	169	4.380	0.509		
3) ปริญญาโทขึ้นไป	110	4.563	0.427		
รวม	293	4.456	0.493		

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ค่า F เท่ากับ 4.839 ค่า Sig. เท่ากับ 0.009) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธ H0 และยอมรับ H1 สามารถสรุปได้ว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อภิปรายได้ว่า ระดับการศึกษาส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เนื่องจากลักษณะงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีการแบ่งประเภทงานเป็น 2 ส่วน ได้แก่ งานวิชาการ ซึ่งเป็นงานที่มีความหลากหลายและซับซ้อนของข้อมูล ต้องอาศัยผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถในการรวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำมาจัดทำเป็นรายงานสรุปผลข้อมูลในคณะกรรมการต่าง ๆ ผู้ปฏิบัติงานในสายงานวิชาการจึงต้องพัฒนาความรู้ทักษะ รวมทั้งศึกษาเพิ่มเติมจนมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ในอีกส่วนงาน คือ งานทั่วไป ซึ่งเป็นงานด้านธุรการและเลขานุการ จึงใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ทักษะทั่วไป ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี ส่งผลให้ระดับการศึกษาส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) ได้ศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1) น้อยกว่า 5 ปี	55	4.558	0.471	1.468	.223
2) 5 – 10 ปี	70	4.454	0.447		
3) 11 – 20 ปี	98	4.386	0.468		
4) 21 ปีขึ้นไป	70	4.474	0.576		
รวม	293	4.456	0.493		

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ค่า F เท่ากับ 1.468 ค่า Sig. เท่ากับ 0.223) ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H0 และปฏิเสธ H1 สามารถสรุปได้ว่าประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อภิปรายได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสืบค้นข้อมูลหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และในปัจจุบันสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาก็มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเผยแพร่วัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐธิพร เจริญคลัง (2566) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย ปรากฏว่าประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายในองค์การจะส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
รัฐสภาสามัญในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยภายในองค์การจำแนกรายด้านที่ส่งผลต่อ
วัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ในภาพรวม

ตัวแปร	วัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงาน				
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.552	.196		7.927	.000
ด้านกลยุทธ์ขององค์การ (Strategy)	.264	.058	.292	4.580	.000
ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure)	.056	.047	.078	1.184	.238
ด้านระบบการปฏิบัติงาน (System)	.076	.056	.101	1.374	.170
ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (Style)	.024	.045	.037	.519	.604
ด้านบุคลากร (Staff)	-.046	.058	-.064	-.793	.429
ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill)	.112	.056	.151	2.011	.045
ด้านค่านิยมร่วมกัน (Shared Values)	.160	.054	.210	2.970	.003
R = 0.670, $R^2 = 0.448$, Adjusted $R^2 = 0.435$, $SE_{Est} = 0.371$, F = 33.097, p = .000					

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05**

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยภายในองค์การด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านค่านิยมร่วมกัน และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ (ค่า R^2 เท่ากับ 0.448 และค่า S.E. เท่ากับ 0.371) ยกเว้น ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ และด้านบุคลากร ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และสามารถอธิบายรายด้านได้ว่า

ด้านกลยุทธ์ขององค์การ พบว่า กลยุทธ์ขององค์การส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีกลยุทธ์ขององค์การอย่างเหมาะสม เนื่องจากการกำหนดแผนการดำเนินการระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปีที่กำหนดภารกิจ หน้าที่ ตัวชี้วัดและเป้าประสงค์ที่องค์การต้องการบรรลุ สอดคล้องกับคุณลักษณะขององค์การ Weber (อ้างถึงในวิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 8-9) ที่องค์การจะมีความสลับซับซ้อน มีระเบียบแบบแผนในการทำงาน (follows general rules) มีกลไกทางการบริหารที่สำคัญคือ การมีกฎระเบียบแน่นอน (fixed rules and regulations)

ด้านโครงสร้างขององค์กร พบว่า โครงสร้างขององค์กรไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจนและเหมาะสม แต่การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอาจไม่ชัดเจนเท่าที่ควร เนื่องจาก ในการปฏิบัติงานอาจมีการมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ หรือมอบหมายงานให้หลายคนรับผิดชอบร่วมกันแต่ไม่ได้แบ่งงานกันอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ บัณฑิต ฉายาจรพันธ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรกรณีศึกษา บริษัท รักษาความปลอดภัย ไทยซีคอม จำกัด พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กรไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านระบบการปฏิบัติงาน พบว่า ระบบการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีการจัดระบบการทำงานที่มีความชัดเจน สามารถปฏิบัติตามได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 (SD = 0.651) อยู่ในระดับมากที่สุด แต่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังขาดความเหมาะสมและความยุติธรรม ยังไม่ได้รับการยอมรับมากเท่าที่ควร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 (SD = 0.726) อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ธนภรณ์ พรณราย (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยพบว่า ด้านระบบการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีวิสัยทัศน์ แต่ยังไม่สามารถนำเสนอสิ่งที่แตกต่างจากเดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (SD = 0.771) อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารยังเปิดรับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรไม่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 (SD = 0.775) อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ บัณฑิต ฉายาจรพันธ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรกรณีศึกษา บริษัท รักษาความปลอดภัย ไทยซีคอม จำกัด พบว่า ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านบุคลากร พบว่า ด้านบุคลากรไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน แต่ยังขาดการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเนื่องจากปัญหาด้านการสื่อสารภายในองค์กรที่ยังไม่ดีเท่าที่ควร สอดคล้องกับ ธนภรณ์ พรณราย (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยพบว่า ด้านบุคลากร ไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน พบว่า ทักษะในการปฏิบัติงานส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่และบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภายังได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง เพิ่มเติมจากหน้าที่หลัก ซึ่งการพัฒนาทักษะจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาหรืองบประมาณที่มี สอดคล้องกับแนวคิด McKinsey's 7S Framework (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 9-11) ที่อธิบายไว้ว่า ทักษะเป็นความรู้และความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านอาชีพซึ่ง

เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงานเฉพาะด้าน เช่น การเงิน หรือทรัพยากรบุคคล และทักษะเฉพาะตัว หรือความถนัดพิเศษที่ทำให้บุคคลนั้นโดดเด่นและสามารถทำงานได้ดีกว่าเพื่อนร่วมงาน

ด้านค่านิยมร่วมกัน พบว่า ค่านิยมร่วมกันส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความรับรู้และความเข้าใจวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานซึ่งเป็นองค์กรนิติบัญญัติที่มีความสำคัญในระดับประเทศ ส่งผลให้บุคลากรมุ่งมั่น ทุ่เม่ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีความเข้าใจภารกิจหลักของหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในการสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภา สอดคล้องกับแนวคิด McKinsey's 7S Framework (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 9-11) ที่อธิบายไว้ว่า ค่านิยม คือ ค่านิยมและความเชื่อที่สมาชิกภายในองค์กรยึดถือร่วมกัน ซึ่งเป็นรากฐานของระบบการบริหารและการทำงาน ค่านิยมเหล่านี้สะท้อนถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารสูงสุด และช่วยกำหนดทิศทางขององค์กร การยอมรับค่านิยมเหล่านี้ทั่วทั้งองค์กรจะทำให้องค์กรมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งนี้

1. จากการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คือ การสื่อสาร ที่ต้องมาจากทั้งสองทาง โดยผู้บริหารต้องเปิดใจเพื่อรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ในขณะที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานก็ต้องสื่อสารถึงความต้องการที่แท้จริงพร้อมเหตุผลความสำคัญให้ผู้บริหารรับฟัง และต้องมีการสื่อสารระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความร่วมมือมากขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยรวดเร็ว

2. จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน แต่ด้านวัฒนธรรมองค์การด้านสุจริตโปร่งใส มีคะแนนน้อยที่สุด จึงควรณรงค์ส่งเสริมการต่อต้านการทุจริต เพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานให้เพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา นอกเหนือจากปัจจัยภายในองค์กร (McKinsey's 7S Framework)

2. ควรทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

3. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกตามความเป็นจริง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ถูกต้อง แม่นยำมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมพล ศรีหงษ์ (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- เดช อุณหะจิรังรักษ์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายวิชาขอบข่ายและแนวคิดเชิงทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ธนภรณ์ พรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นัฐิพร เจริญคลัง. (2566). ใต้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นารัตน์ เพชรพรหม. (2562). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บัณฑิต ฉายาจรพันธ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใน องค์การ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น
- วันชัย ปานจันทร์. (2563). วัฒนธรรมองค์กรและการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายวิชาองค์การและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2567). แผนปฏิบัตินโยบายการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (พ.ศ. 2566-2570) ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567, กรุงเทพมหานคร: สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.