

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ วัฒนธรรมองค์การของเทศบาลนครเชียงใหม่

ผู้เขียน นางสาวสกวพรรณ ธรรมคุณ

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ เศกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ ไพรัช ตระการศิรินนท์ กรรมการ

อาจารย์ ดร. อุดมโชค อาษาวิมลกิจ กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การเทศบาลนครเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การของเทศบาลนครเชียงใหม่ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การของเทศบาลนครเชียงใหม่กับการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมใหม่ที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ คือ "I AM READY" และ 3) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ที่พึงประสงค์ของเทศบาลนครเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปที่ปฏิบัติงานในการให้บริการประชาชนของเทศบาลนครเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 200 ราย ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ช่วยผู้ปฏิบัติงาน โดยการใช้การวิเคราะห์เอกสารและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1) ลักษณะวัฒนธรรมขององค์การเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า ด้านการมุ่งความสำเร็จคือ ด้านแนวคิดของการปฏิบัติงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ด้านการขัดแย้ง คือ เสนอผู้บังคับบัญชาให้รับทราบ เพื่อที่จะได้ประชุมหาข้อตกลง เพื่อลดความขัดแย้ง อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความคล่องตัวและการปรับตัว คือ การศึกษากฎระเบียบใหม่ ๆ และนำมาใช้ให้ทันสมัยที่สุดอยู่ในระดับมาก และด้านการติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจ คือ ด้านอำนาจหน้าที่คือการได้รับมอบหมายให้ตัดสินใจพิจารณาอนุญาตและอนุมัติได้บางเรื่องอยู่ในระดับปานกลาง

2) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การของเทศบาลนครเชียงใหม่กับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยมใหม่ที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ คือ "I AM READY" พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมด้านการมุ่งความสำเร็จ ด้านการติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจ ด้านความคล่องตัวและการปรับตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำและ

ระดับต่ำกับด้านการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ลักษณะวัฒนธรรมด้านการมุ่งความสำเร็จ ความคล่องตัว และการปรับตัวมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับค่อนข้างต่ำกับด้านขยันตั้งใจทำงาน ลักษณะวัฒนธรรมด้านการมุ่งความสำเร็จ ด้านการติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับด้านมีศีลธรรม คุณธรรม ลักษณะวัฒนธรรมด้านความคล่องตัวและการปรับตัวมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับค่อนข้างต่ำกับด้านรู้ทันโลกปรับตัวทันโลกตรงกับสังคม ลักษณะวัฒนธรรมด้านการมุ่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับด้านมุ่งเน้นประสิทธิภาพ ลักษณะวัฒนธรรมด้านความคล่องตัวและการปรับตัวและด้านการมุ่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับค่อนข้างต่ำและระดับต่ำกับด้านรับผิดชอบต่อผลงานต่อสังคม ลักษณะวัฒนธรรมด้านการมุ่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับค่อนข้างต่ำกับด้านมีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตยมีส่วนร่วมโปร่งใสกับด้านมีผลงานมุ่งเน้นผลงาน และลักษณะวัฒนธรรมด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับด้านมีผลงาน มุ่งเน้น ผลงาน

3) ปัญหาและอุปสรรคในการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ที่พึงประสงค์ของเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า เทศบาลนครเชียงใหม่เป็นท้องถิ่นที่มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีลักษณะเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งเป็นระบบ มีความเชื่อและค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้านบุคลากร ซึ่งยังคงใช้ระบบอุปถัมภ์ และระบบคุณธรรมควบคู่กันไป ด้านโครงสร้าง มีสายการบังคับบัญชาที่ยาวทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานตามขั้นตอนของระเบียบและกฎหมาย จึงไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ข้อเสนอแนะ บุคลากรทุกคนต้องได้รับการอบรมและพัฒนาเรื่องคุณภาพการให้บริการและการสร้างจิตสำนึกในการให้บริการสาธารณะ เพื่อปรับเปลี่ยนแนวคิดทัศนคติ พฤติกรรมต่าง ๆ ในการทำงาน ผู้นำจะต้องสร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ด้วยการทำงานเป็นทีม เพื่อที่จะทำให้คนในองค์กรมองไปในทิศทางเดียวกัน ในการเสริมสร้างให้องค์กรของตนเองประสบความสำเร็จและก้าวหน้าเพื่อนำไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพได้

Independent Study Title Organizational Culture of Chiang Mai Municipality

Author Miss Sakaophan Thammakhun

Degree Master of Public Administration

Independent Study Advisory Committee

Associate Professor Seksin Srivatananukulkit Chairperson

Associate Professor Pairat Trakarnsirinont Member

Lecturer Dr.Udomchok Arsawimolkij Member

ABSTRACT

The study on “Organizational Culture of Chiang Mai Municipality” contained three main objectives which were 1) to examine the organizational culture aspects of Chiang Mai Municipality; 2) to investigate the correlation of the organizational culture aspects and the paradigm shift, culture change and the new desirable value, “I AM READY”, of the Public Sector Development Commission; and 3) to explore problems and obstacles of the paradigm shift, culture change and the new desirable value of Chiang Mai Municipality. The sample of this study were comprised of 200 Chiang Mai Municipality officers, permanent employees, temporary employees and other employees whose tasks associated with people service, classified as the executive officials, career officials and assistant officials. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The study could be summarized as follows:

1) Regarding to Chiang Mai Municipality organizational culture aspects, the study found that an organizational culture aspect in reaching for achievement or teamwork concept was in the high level split namely inform to commander for meet search for condition for reduce disagreement in the medium level. Furthermore, an organizational culture aspect in flexibility and adaptation of learning new rules was in the high level whereas communication and decision making concerning authority delegation for some approvals was in the medium level.

2) According to the correlation of the organizational culture of Chiang Mai Municipality and the paradigm shift in organizational culture and a new desirable value, “I AM READY” in compliance with the Public Sector Development Commission, the study showed

that the organizational culture aspects in achievement oriented performance, communication and decision making, flexibility and self-adjusting had the positive correlation in a fairly low level and low level toward an honorably working aspect. However, the organizational culture aspects in achievement oriented performance and flexibility and self-adjusting had the negative correlation in a quite low level toward a working attention aspect while the organizational culture aspects in achievement oriented performance and communication and decision making had the positive correlation in a low level toward a morals and virtue aspect. Moreover, the organizational culture aspect in flexibility and self-adjusting had the negative correlation in a relatively low level toward a globalizing adaptation aspect and the organizational culture aspect in achievement oriented performance had the negative correlation in a low level toward an efficient oriented aspect. Besides, the organizational culture aspects in flexibility and self-adjusting and achievement oriented aspect had the negative correlation in a quite low level and low level toward a social responsibility aspect whereas the organizational culture aspect in achievement oriented performance had the negative correlation in a fairly low level toward democracy and transparency participation and output oriented performance. Finally, the organizational culture aspect in participation had the negative correlation in a low level toward an output oriented performance aspect.

3) With regard to problems and obstacles of the paradigm shift, the culture change and the new desirable value, the study found that Chiang Mai Municipality had a local autonomous administration with a strong systematic organizational culture. The majority of the organization's members were interested in human resource management that the merit and patronage systems were both applied together. The hierarchical structure caused the slow performance due to the required process of rules and law affecting the efficiency and effectiveness of the staff. Nevertheless, it was suggested that all staff were supposed to be trained and developed in quality service and service mind courses in order to change their attitudes and behaviors in working. Finally, the organizational leaders had to create a desired culture of team working to convey all staff to the same direction in order to achieve the organization's goal of success.