

การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมด้านค่านิยมองค์กร
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรม

INTERCULTURAL COMMUNICATION ON ORGANISATIONAL VALUES
AT BANSOMDEJCHAOPRAYA RAJABHAT UNIVERSITY
THROUGH THE LENS OF CULTURAL DIMENSIONS

เฉลิมทรัพย์ กรณ์ยัจักรวุฒิ

Chalermsep Karanjakwut

หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Bachelor of Education, English Programme (B.Ed.), Faculty of Humanities and Social Sciences

Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Bangkok, Thailand

chalermsep.ka@bsru.ac.th

Received: 2019-06-19

Revised: 2019-07-26

Accepted: 2019-08-09

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมด้านค่านิยมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมิติทางวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยมีจำนวนทั้งสิ้น 278 คนได้มาจากการผู้บริหาร อาจารย์ และ นักวิชาการ/เจ้าหน้าที่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมด้านค่านิยมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรมประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) ค่านิยมด้านคุณธรรมผ่านมิติทางวัฒนธรรมด้านความสำคัญของความเป็นบุรุษ 2) ค่านิยมด้านวินัยผ่านมิติทางวัฒนธรรมด้านระยะห่างเชิงอำนาจมาก 3) ค่านิยมด้านความผิดชอบผ่านมิติทางวัฒนธรรมด้านคตินิยม 4) ค่านิยมด้านความรักในองค์กรผ่านมิติทางวัฒนธรรมด้านคตินิยม 5) ค่านิยมด้านความเอื้ออาทรแบ่งปัน

ผ่านมิติทางวัฒนธรรมด้านการกำหนดแผนระยะเวลาในอนาคตระยะยาว 6) ค่านิยมด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมผ่านมิติทางวัฒนธรรมด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง 7) ค่านิยมด้านการทำงานเป็นทีมผ่านมิติทางวัฒนธรรมด้านความสำคัญของความเป็นบุรุษ และ 8) ค่านิยมด้านความสำเร็จผ่านมิติทางวัฒนธรรมด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง

คำสำคัญ: การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ค่านิยมองค์กร มิติทางวัฒนธรรมในองค์กร

ABSTRACT

The objective of this research was to study the intercultural communication on the organisational values of Bansomdejchaopraya Rajabhat University staff through the cultural dimensions. The data were gathered from the 278 participants from administrators, lecturers and staff of the said university. The questionnaire was deployed to collect the data, and the statistics applied for the data analysis included percentage, mean, standard deviation. The findings revealed that the intercultural communication on organisational values at Bansomdejchaopraya Rajabhat University through the lens of cultural dimensions included the following eight aspects: 1) Moral Value through masculinity, 2) Value of Orderliness through large power distance, 3) Value of Responsibility through collectivism, 4) Value of Adoration through collectivism, 5) Value of Loveliness through long time orientation, 6) Value of Innovation through high uncertainty avoidance, 7) Value of Teamwork through masculinity, and 8) Yield Value through high uncertainty avoidance.

Keywords: intercultural communication in organisation, organisational values, cultural dimensions in organisation

บทนำ

การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม (intercultural communication) เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนและตีความสัญลักษณ์ในบริบทหนึ่ง ๆ โดยบุคคลในกระบวนการสื่อสารนั้น มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมมากพอในระดับที่มีการตีความและมีความคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรม

ที่เหมาะสมแตกต่างกันนำไปสู่การรับรู้ความหมายที่ไม่เหมือนกัน (Lustig and Koester, 1996 as cited in Wiwattanakul, 2016) และเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับคนในองค์กรที่จะต้องเข้าใจความต่างระหว่างบุคคลที่มาจากคนละสังคมและวัฒนธรรม ทั้งนี้ เพื่อให้การใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน

ของคนในองค์กรนั้นมีความสุข ปราศจากความขัดแย้ง และช่วยนำพาองค์กรก้าวอย่างต่อเนื่องอย่างมั่นคง ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมนั้นช่วยยกระดับจิตใจของมวลมนุษยชาติให้สูงขึ้น ให้สามารถเรียนรู้เข้ากับผู้อื่นได้ดี และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ค่านิยมทางวัฒนธรรม (cultural values) เป็นความรู้ขั้นพื้นฐานที่จะใช้ในการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมที่แต่ละบุคคลสามารถยึดถือเป็นแนวประพฤติปฏิบัติที่พึงปรารถนา และเมื่อปฏิบัติซ้ำ ๆ จะกลายเป็นวิถีประจำที่อาจสืบทอดต่อกันไปเป็นวัฒนธรรมได้ (Computer Service Center, 2014) โดยคุณค่าทางวัฒนธรรมจะศึกษาตั้งแต่สัญลักษณ์ (symbols) ได้แก่ การแต่งกาย ความหมายของสี ท่าทาง ท่วงท่า เป็นต้น วีรบุรุษ (heroes) หมายถึง บุคคลหรือสิ่งที่ผลต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น ศาสดาของศาสนา นโปเลียน เป็นต้น ประเพณี (rituals) ได้แก่ พิธีกรรมทางศาสนา การทักทาย เป็นต้น และ ค่านิยม (values) ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความดี ความซื่อสัตย์ เป็นต้น หากวัดในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงง่ายสุดไปหายากสุดจะพบว่า การเปลี่ยนแปลงภายนอกเช่น สัญลักษณ์จะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ง่าย และสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงได้ยากที่สุด คือ ค่านิยมทางวัฒนธรรม (cultural value) ที่แต่ละสังคมมี เช่น เรื่องของความสะอาด ความสกปรก ความเชื่อ ซึ่งค่านิยมแบบนี้จะเปลี่ยนแปลงยากที่สุดในสังคมและเป็นสิ่งที่ไม่สามารถปฏิบัติได้ เพราะเป็นสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจ

วัฒนธรรมองค์กร (organisational culture) หรือ ค่านิยมร่วม (shared value) เป็นเครื่องมือ

ในการบริหารและพัฒนาองค์กรรูปแบบหนึ่ง เพราะวัฒนธรรมเป็นวิถีปฏิบัติที่ไม่ใช่กฎหรือระเบียบที่มีอยู่ในองค์กรนั้น ๆ วัฒนธรรมจึงมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของคนทำงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผน การเปลี่ยนแปลง เป็นต้น องค์กรใดที่มีวัฒนธรรมไม่เข้มแข็งและยืดหยุ่น จะทำให้วัฒนธรรมกลายเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง (Shared Values to Excellence, 2014) ดังนั้น หากมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งก็จะทำให้การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม ระหว่างบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพมากขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาเป็นสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่งของประเทศไทยที่ให้ความสำคัญในเรื่องของวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารงานด้วยคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2559 ได้กำหนดค่านิยมองค์กรเพื่อเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันภายใต้คำว่า “MORALITY” อันได้แก่ คุณธรรมประจำใจ (Moral) วินัย ประจักษ์ตน (Orderliness) เปี่ยมล้นรับผิดชอบ (Responsibility) มอบใจให้องค์กร (Adoration) เอื้ออาทรแบ่งปัน (Loveliness) สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ (Innovation) ร่วมจะพัฒนา (Teamwork) นำพาสู่ความสำเร็จ (Yield) (Strategic Plans of Bansomdejchaopraya Rajabhat University, 2016 B.E. 2558-2562 (Revised Edition), 2016)

ค่านิยมองค์กรนี้เปรียบเสมือนตัวขับเคลื่อนให้การบริหารหรือการปฏิบัติงานมีมาตรฐานและเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรให้ยึดถือปฏิบัติควบคู่กับกฎ ระเบียบ และข้อบังคับอื่น อย่างไรก็ตาม ค่านิยมองค์กรนี้ยังไม่ได้รับการขยายความในรายละเอียดถึงข้อปฏิบัติที่ชัดเจน รวมถึงยังไม่เคยมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรต่อค่านิยมองค์กรที่ประกาศออกมา ซึ่งผู้วิจัยเห็นความสำคัญว่าหากมีการอธิบายในรายละเอียดถึงแต่ละด้านของค่านิยม และการสำรวจ/สะท้อนทัศนคติของบุคลากรต่อค่านิยมองค์กรจะทำให้เกิดแนวปฏิบัติที่ดีในแง่ของการนำค่านิยมองค์กรไปใช้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะสำรวจและสะท้อนในเรื่องการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมด้านค่านิยมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นการศึกษาถึงองค์ประกอบที่สำคัญโดยรวมและรายด้านของค่านิยมของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยากับมิติทางวัฒนธรรมของฮอฟสเต็ด อันเป็นการสร้างแนวปฏิบัติที่ดีที่ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขในบ้านแห่งความสำเร็จ บ้านสมเด็จเจ้าพระยา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมด้านค่านิยมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมิติทางวัฒนธรรม

กรอบแนวคิดการวิจัย

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

1. ระยะห่างเชิงอำนาจ (power distance) คือ ความไม่เท่าเทียมกันของอำนาจระหว่างบุคคล เป็นการแสดงทัศนคติทางวัฒนธรรมต่อความไม่เท่าเทียมกันในสังคม กล่าวคือ หากสมาชิกของสถาบันหรือองค์กรให้มีอำนาจน้อยจะยอมรับซึ่งอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน

2. ความเป็นปัจเจกนิยม/คตินิยมหมู่ (individualism/collectivism) คือ ระดับของการพึ่งพาอาศัยกันของคนในสังคม มักแสดงออกในลักษณะของภาพลักษณ์ส่วนบุคคล ในสังคมที่มีความเป็นปัจเจกนิยมสูง จะเน้น “ฉัน” ส่วนสังคมที่มักแสดงออกภาพลักษณ์แบบเป็นกลุ่ม สังคมแบบนี้เน้นคตินิยมหมู่ จะเน้น “พวกเรา” มากกว่า “ฉัน”)

3. ความสำคัญของความเป็นบุรุษและสตรี (masculinity/femininity) คือ สังคมแห่งความเป็นบุรุษ คือ สังคมที่เน้นการแข่งขันและการประสบความสำเร็จ เพราะคำว่า “สำเร็จ” หมายถึงชัยชนะ แต่หากเป็นสังคมสตรี จะเป็นสังคมแห่งการช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกัน เป็นสังคมแห่งการดูแลคุณภาพชีวิต ดังนั้น ความสำเร็จในสังคมแห่งสตรีนี้คือ คุณภาพชีวิตที่ดีของทุกคน

4. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (uncertainty avoidance) คือ วิธีการทางสังคมที่จะจัดการกับความไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต พยายามควบคุมและลดความไม่แน่นอนเพราะความไม่แน่นอนนำมาซึ่งความกังวล ดังนั้นหากสังคมใดมีคะแนนของการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนนี้มาก ก็จะพยายามหาทางกำจัดหรือหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนนั้นโดยการออกกฎ ระเบียบปฏิบัติ หรือวิธีปฏิบัติมาให้ปฏิบัติตาม

5. การกำหนดแผนระยะเวลาในอนาคต (time orientation) คือ ความพยายามที่ทุกสังคมจะรักษารอยต่อของวัฒนธรรมในอดีตแต่ในขณะเดียวกันจะต้องจัดการกับความท้าทายที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและจะเกิดขึ้นในอนาคตในสังคมปกติ (normative society) จะมีคะแนนในมิตินี้ต่ำ เพราะจะยึดกับบรรทัดฐานเดิมๆ แต่หากได้คะแนนสูงจะกลายเป็นสังคมแห่งวินัยปฏิบัติ (pragmatic society) จะเป็นสังคมในการศึกษายุคปัจจุบันที่ทันสมัยและเตรียมความพร้อมเพื่ออนาคตอยู่เสมอ

ค่านิยมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา หรือ MORALITY ประกอบด้วย คุณธรรมประจำใจ (Moral) วินัย ประจักษ์ตน (Orderliness) เปี่ยมล้นรับผิดชอบ (Responsibility) มอบใจให้องค์กร (Adoration) เอื้ออาทรแบ่งปัน (Loveliness) สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ (Innovation) ร่วมจะพัฒนา (Teamwork) นำพาสู่ความสำเร็จ (Yield)

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร อาจารย์ และนักวิชาการ/เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการทำงานในปีการศึกษา 2560 รวมประชากรที่ใช้ในงานวิจัยทั้งสิ้น 902 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลวิจัย เลือกแบบการสุ่มอย่างง่ายสำหรับตอบแบบสอบถาม คำนวณจากสูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากร (Yamane, 1973) โดยมีประชากรทั้งสิ้น 902 คน และมีความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95% ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% ได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

แทนค่าขนาดของประชากร (N) เท่ากับ 902 คนที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือมีค่าความคลาดเคลื่อน (e) ที่ 0.05 ได้ผลดังนี้

$$n = \frac{902}{1 + 902 (0.05 \times 0.05)}$$

$$n = 277.11$$

(เนื่องจากเป็นคนที่ขึ้นกลุ่มตัวอย่างจึงปัดขึ้น)

$$= 278 \text{ คน}$$

สามารถจำแนกกลุ่มประชากรได้ดังนี้

1. ผู้บริหาร ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้บริหารศูนย์/สำนัก/สถาบัน/โรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารของคณะครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยการดนตรีที่ปฏิบัติงานทำงานในปีการศึกษา 2560 จำนวน 48 คน

2. อาจารย์ ได้แก่ อาจารย์ที่ประจำคณะครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ วิทยาลัยการดนตรี และโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานทำงานในปีการศึกษา 2560 จำนวน 100 คน

3. นักวิชาการ/เจ้าหน้าที่ ได้แก่ นักวิชาการและเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์/สำนัก/สถาบัน/โรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย และนักวิชาการ/เจ้าหน้าที่ที่ประจำคณะครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยการดนตรีที่ปฏิบัติงานทำงานในปีการศึกษา 2560 จำนวน 130 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามด้านค่านิยมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ สถานภาพ หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่ง

ทางการบริหาร อายุการทำงาน เป็นต้น ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับค่านิยมองค์กรกับการทำงาน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินตามรูปแบบของลิเคิร์ท 4 ตัวเลือกจำนวน 40 ข้อ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับค่านิยมองค์กรในการทำงาน เป็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามจะได้เขียนแสดงข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่านิยมองค์กรในที่ทำงาน

การหาคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้า แบบทฤษฎีตรวจสอบสามเส้า โดยหลังจากที่ได้สร้างเครื่องมือแล้ว ได้ส่งเครื่องมือให้ 1) คณะกรรมการพิจารณาขอบทวนโดยสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 3 ท่านพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเชิงประจักษ์ (Index of Congruence: IOC) โดยค่าเฉลี่ยของของกรรมการทั้งสามท่านอยู่ระหว่าง 0.00-1.00 ทั้งนี้ข้อคำถามที่ใช้ได้ (IOC 0.5) จะถูกนำไปใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม หากข้อคำถามใดที่ใช้ไม่ได้ (IOC 0.5) ผู้วิจัยได้ปรับแก้ตามคำแนะนำ และนำไปใช้ในแบบสอบถาม หรือตัดข้อคำถามนั้นทิ้งอย่างไรก็ตามกรรมการทั้งสามได้ข้อเสนอแนะในการปรับคำที่ใช้ในข้อคำถามให้ชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยได้ปรับตามข้อเสนอแนะดังกล่าว และ 3) นำเครื่องมือทั้งสองชนิดให้ผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาพิจารณาตรวจสอบ

เรื่องจริยธรรมและความสอดคล้องระหว่าง
วัตถุประสงค์การวิจัยและข้อคำถามใน
แบบสอบถามก่อนนำไปวิจัยในมนุษย์ และได้รับ
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง/
พัฒนาข้อคำถามให้ชัดเจนขึ้นด้วยเช่นกัน
ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ
หลังจากการปรับแก้ไข สำนักงานคณะกรรมการ
จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ได้ออกเอกสารรับรองโครงการวิจัยและเครื่องมือ
ที่ใช้ในการวิจัยโดยโครงการวิจัยนี้ได้รับการ
รับรองเมื่อวันที่ 18 เมษายน พ.ศ. 2561 (เลขที่
014/61-A01)

การวิจัยนี้เก็บข้อมูลความคิดเห็นที่
เกี่ยวข้องกับ ค่านิยมองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรม
องค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ
บ้านสมเด็จเจ้าพระยาจำนวน 3 กลุ่ม คือ กลุ่ม
ผู้บริหาร กลุ่มคณาจารย์ และกลุ่มเจ้าหน้าที่/
นักวิชาการ ผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรม
เพื่อศึกษาค่านิยมองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ
เจ้าพระยาผ่านมิติทางวัฒนธรรม 5 มิติคือ
ระยะห่างเชิงอำนาจ ความเป็นปัจเจกนิยม/
คตินิยมหมู่ ความสำคัญของความเป็นบุรุษและ
สตรี การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการ
กำหนดแผนระยะเวลาในอนาคต ค่านิยมองค์กร
ที่ปรากฏในแบบสอบถามเป็นค่านิยมองค์กร
ที่ได้รับการประกาศใช้เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2559
ในประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ
เจ้าพระยา เรื่องเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน
ด้วยคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัย

ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ประกอบด้วย 8 ด้าน
คือ คุณธรรมประจำใจ (Moral) วินัยประจำตน
(Orderliness) เปี่ยมล้นรับผิดชอบ (Responsibility)
มอบใจให้องค์กร (Adoration) เอื้ออาทรแบ่งปัน
(Loveliness) สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ (Innovation)
ร่วมจะพัฒนา (Teamwork) นำพาสู่ความสำเร็จ
(Yield) โดยองค์ความรู้ทั้งสองประการนี้จะถูก
ผนวกสร้างออกมาเป็นแบบสอบถามโดยผู้วิจัย
เป็นผู้สร้างรายการสอบถามเอง ซึ่งรายการสอบถาม
บางข้ออาจจะมีอคติ (bias) บ้างซึ่งจากงานวิจัย
ของ Kuhn (1962) เรื่อง Paradigm as a Central
Concept in Thomas Kuhn's Thought ได้กล่าวว่า
อคติเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่การจัดการกับ
อคติ การแปลผล และการให้เหตุผลเป็นสิ่งที่
สำคัญ และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับ
ค่านิยมองค์กรในการทำงาน เป็นตอนที่ผู้ตอบ
แบบสอบถามสามารถเขียนข้อเสนอแนะทั่วไป
เกี่ยวกับค่านิยมองค์กรในการทำงานที่เป็นประโยชน์
ต่อมหาวิทยาลัย เมื่อได้ต้นฉบับแบบสอบถามแล้ว
จะนำไปพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถาม
โดยกรรมการ 2 ชุด ได้แก่ 1) กรรมการประเมิน
รับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จำนวน 2 ท่าน
และ 2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวัฒนธรรมองค์กรหรือ
สาขาที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่านเพื่อประเมิน
ความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์
(Index of Item Objective Congruence: IOC)
หลังจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการปรับแก้ และส่งต่อ
ไปยังกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการแปลผล ใช้การ
หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในส่วนของการ
ประเมินข้อคำถามในแบบสอบถามรายข้อ

ในการกำหนดค่าระดับความสำคัญของตัวเลือก ผู้วิจัยได้กำหนดค่าความสำคัญเอาไว้ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินแต่ละข้อคำถาม โดยกำหนดค่าระดับความสำคัญตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 4 หมายถึง สำคัญมากที่สุด / เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 3 หมายถึง สำคัญมาก / เห็นด้วย

คะแนน 2 หมายถึง สำคัญน้อย / ไม่เห็นด้วย

คะแนน 1 หมายถึง สำคัญน้อยมาก ๆ หรือไม่สำคัญเลย / ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การแปลผลข้อมูล พิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งแบ่งเป็น 4 ช่วงระดับคะแนน โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่าตามแนวคิดสูตรการคำนวณของกัลยา วานิชย์บัญชา (Wanichbancha, 2001: 29) ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.75 ซึ่งสามารถแปลผลตามด้านของมิติทางวัฒนธรรม ได้ดังนี้

ด้านระยะห่างเชิงอำนาจ (power distance)

คะแนนเฉลี่ย 3.25 - 4.00 ความหมายเห็นด้วยว่า ระยะห่างเชิงอำนาจมีความสำคัญมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.24 ความหมายเห็นด้วยว่า ระยะห่างเชิงอำนาจมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.75 - 2.50 ความหมายเห็นด้วยว่า ระยะห่างเชิงอำนาจมีความสำคัญอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.74 ความหมาย

เห็นด้วยว่า ระยะห่างเชิงอำนาจมีความสำคัญอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ด้านความเป็นปัจเจกนิยม/คตินิยม (individualism/ collectivism)

คะแนนเฉลี่ย 3.25 - 4.00 ความหมาย

เห็นด้วยว่า คตินิยมมีความสำคัญมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.24 ความหมาย

เห็นด้วยว่า คตินิยมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.75 - 2.50 ความหมาย

เห็นด้วยว่า ความเป็นปัจเจกนิยมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.74 ความหมาย

เห็นด้วยว่า ความเป็นปัจเจกนิยมมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความสำคัญของความเป็นบุรุษและสตรี (masculinity/femininity)

คะแนนเฉลี่ย 3.25 - 4.00 ความหมาย

เห็นด้วยว่า ความเป็นบุรุษมีความสำคัญมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.24 ความหมาย

เห็นด้วยว่า ความเป็นบุรุษมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.75 - 2.50 ความหมาย

เห็นด้วยว่า ความเป็นสตรีมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.74 ความหมาย

เห็นด้วยว่า ความเป็นสตรีมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (uncertainty avoidance)

คะแนนเฉลี่ย 3.25 - 4.00 ความหมาย

เห็นด้วยว่า การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีความสำคัญมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.24 ความหมายเห็นด้วยว่า การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.75 - 2.50 ความหมายเห็นด้วยว่า การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีความสำคัญอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.74 ความหมายเห็นด้วยว่า การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีความสำคัญอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ด้านการกำหนดแผนระยะเวลาในอนาคต (time orientation)

คะแนนเฉลี่ย 3.25 - 4.00 ความหมายเห็นด้วยว่า การกำหนดแผนระยะยาวมีความสำคัญมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.24 ความหมายเห็นด้วยว่า การกำหนดแผนระยะยาวมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.75 - 2.50 ความหมายเห็นด้วยว่า การกำหนดแผนระยะสั้นอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.74 ความหมายเห็นด้วยว่า การกำหนดแผนระยะสั้นอยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบของตารางและการแปลผลท้ายตารางโดยยึดมิติทางวัฒนธรรมในการรายงานผลซึ่งปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลระดับความสำคัญเกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมด้านค่านิยมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรมจำแนกตามด้านระยะห่างเชิงอำนาจ (power distance)

มิติทางวัฒนธรรมด้านระยะห่างเชิงอำนาจ (power distance)	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ท่านคิดว่าการทำงานควรมีระยะห่าง (ช่องว่าง) ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการให้เกียรติและให้ความเคารพในการทำงานร่วมกัน	3.31	0.766	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมีวินัยในราชการที่เท่าเทียมกัน	3.67	0.614	มากที่สุด
3. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาควรบริหารงานโดยยึดหลักการกระจายอำนาจมากกว่าการรวมอำนาจ	3.56	0.560	มากที่สุด
4. ท่านรู้สึกรักและอยากช่วยพัฒนามหาวิทยาลัยโดยไม่ต้องมีใครมาบังคับให้ทำ	3.51	0.592	มากที่สุด
5. ท่านคิดว่า ท่านไม่ได้รับการช่วยเหลือ เอื้ออาทร หรือแบ่งปันจากผู้บังคับบัญชาเหมือนเพื่อนร่วมงานบางคน	2.31	1.008	น้อย
6. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการผลิตนวัตกรรมที่มีคุณภาพ/ประสิทธิภาพ	3.44	0.651	มากที่สุด
7. ท่านคิดว่า การทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย จำเป็นที่จะต้องมีการปรึกษาหารือขอความเห็นในการตัดสินใจร่วมกัน หรือประชุมบ่อย ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและแนวปฏิบัติที่ดี	3.46	0.717	มากที่สุด
8. ท่านคิดว่า มหาวิทยาลัยจะประสบความสำเร็จได้ ทุกคนต้องมีสิทธิขั้นพื้นฐานที่เท่าเทียมกันทุกเรื่อง	3.28	0.875	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.38	0.723	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมด้านค่านิยมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรมจำแนกตามด้านระยะห่างเชิงอำนาจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด นั่นหมายความว่า

ระยะห่างเชิงอำนาจมีความสำคัญมากที่สุด โดยที่ระยะห่างเชิงอำนาจที่มีผลกระทบต่อการทำงานมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมีวินัยในราชการที่เท่าเทียมกัน ($\bar{x} = 3.67$) ทั้งนี้ ระยะห่างเชิงอำนาจมีความสำคัญ

อยู่ในระดับน้อย คือ บุคลากรไม่ได้รับการช่วยเหลือ
อาหาร หรือแบ่งปันจากผู้บังคับบัญชาเหมือน
เพื่อนร่วมงานบางคน ($\bar{x} = 2.31$) ซึ่งหมายความว่า
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับ
บัญชาเท่าเทียมกัน

จากตารางที่ 2 พบว่า การสื่อสารระหว่าง
วัฒนธรรมด้านค่านิยมองค์กรของมหาวิทยาลัย
ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมุมมองด้านมิติ
ทางวัฒนธรรมจำแนกตามด้านความเป็นปัจเจก
นิยม/คตินิยมหมู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลระดับความสำคัญเกี่ยวกับการสื่อสาร
ระหว่างวัฒนธรรมด้านค่านิยมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรมจำแนกตามด้านความเป็นปัจเจกนิยม/คตินิยมหมู่
(individualism/ collectivism)

มิติทางวัฒนธรรมด้านความเป็นปัจเจกนิยม/ คตินิยมหมู่ (individualism/ collectivism)	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเพื่อส่วนรวม	3.69	0.464	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่า วินัยในการทำงานของท่านมีความเฉพาะตัว/ แตกต่างจากเพื่อนร่วมงานคนอื่น	2.84	0.872	มาก
3. ท่านคิดว่าทุกคนควรมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกันไม่ว่าจะเป็น ความสำเร็จหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น	3.65	0.582	มากที่สุด
4. ท่านคิดว่า การมอบใจให้มหาวิทยาลัยต้องอาศัยการมีส่วนร่วม ของทุกคน	3.60	0.646	มากที่สุด
5. ท่านให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนมอย่าง เต็มที่ ในขณะที่ให้ความช่วยเหลือตามสมควรแก่บุคคลอื่น ที่ไม่สนิทด้วย	2.74	0.948	มาก
6. ท่านคิดว่า นวัตกรรมควรสะท้อนความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล มากกว่าสะท้อนความร่วมมือระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	2.80	0.882	มาก
7. ท่านคิดว่าการทำงานเป็นทีม เช่น การปรึกษาหารือ การแสดง ความคิดเห็นร่วมกัน การลงมติที่ประชุม เป็นต้น สามารถ ช่วยพัฒนามหาวิทยาลัยได้	3.55	0.617	มากที่สุด
8. ท่านคิดว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ ของมหาวิทยาลัย	3.67	0.526	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.32	0.692	มากที่สุด

($\bar{x} = 3.69$) นั้นหมายความว่า คติรวมหมู่มีความสำคัญมากที่สุด โดยที่บุคคลากรให้ความสำคัญกับการทำงานเพื่อส่วนรวมมากที่สุด กล่าวคือการทำงานร่วมกันในสังคมมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาเน้นการทำงานเพื่อส่วนรวม (คติรวมหมู่) รองลงมาคือบุคลากรคิดว่าการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของมหาวิทยาลัย ทุกคนควรมีส่วนร่วมรับผิดชอบ

ร่วมกันไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น การมอบใจให้มหาวิทยาลัยต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกคน และการทำงานเป็นทีม เช่น การปรึกษาหารือ การแสดงความคิดเห็นร่วมกัน การลงมติที่ประชุม เป็นต้น สามารถช่วยพัฒนามหาวิทยาลัยได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.67, 3.65, 3.60, 3.55$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลระดับความสำคัญเกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมด้านค่านิยมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรมจำแนกตามด้านความสำคัญของความเป็นบุรุษและสตรี (masculinity/ femininity)

มิติทางวัฒนธรรมด้านความสำคัญ ของความเป็นบุรุษและสตรี (masculinity/ femininity)	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ท่านคิดว่าท่านไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นผู้ชายหรือผู้หญิง เป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสิ่งสำคัญ	3.77	0.459	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่า เพศเป็นตัวแปรสำคัญของการมีวินัย เช่น เพศชาย เป็นเพศที่ถูกมองว่าต้องมีวินัยมากกว่าเพศหญิง	1.71	0.851	น้อยที่สุด
3. ท่านคิดว่าผู้ชายควรแสดง/มีหน้าที่/รับภาระงานที่มีความรับผิดชอบมากกว่าผู้หญิง	1.86	0.925	น้อย
4. ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานล่วงเวลาเพื่อมหาวิทยาลัยได้	3.47	0.627	มากที่สุด
5. ท่านคิดว่า ผู้หญิงมีแนวโน้มแสดงความแบ่งปัน/เอื้ออาทรมากกว่าผู้ชาย	2.26	1.009	น้อย
6. ท่านคิดว่า ผู้ชายคิดสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับความเชี่ยวชาญของตนเอง แต่ผู้หญิงคิดสร้างนวัตกรรมเพื่อทำให้ส่วนรวมก้าวไปข้างหน้าพร้อมกัน	2.26	0.946	น้อย
7. ท่านคิดว่า การทำงานเป็นทีมจะช่วยก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนจะต้องตั้งเป้าหมายและผลลัพธ์ความสำเร็จก่อนเป็นสิ่งสำคัญ	3.58	0.547	มากที่สุด
8. ท่านคิดว่า มหาวิทยาลัยจะประสบความสำเร็จ ไม่จำเป็นต้องมีผู้นำที่เป็นผู้ชายอย่างเดียว ผู้หญิงก็สามารถทำได้	3.62	0.700	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	2.82	0.758	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมด้านค่านิยมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรมจำแนกตามด้านความสำคัญของความเป็นบุรุษและสตรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.82$) นั้นหมายความว่า ความเป็นบุรุษมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยที่บุคลากรคิดว่าการไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นผู้ชายหรือผู้หญิง เป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญ มหาวิทยาลัยจะประสบความสำเร็จไม่จำเป็นต้องมีผู้นำที่เป็นผู้ชายอย่างเดียว ผู้หญิงก็สามารถทำได้ การทำงานเป็นที่มาจะช่วยก่อให้เกิด

การพัฒนาที่ยั่งยืนจะต้องตั้งเป้าหมายและผลลัพธ์ความสำเร็จก่อนเป็นสิ่งสำคัญ และบุคลากรสามารถทำงานล่วงเวลาเพื่อมหาวิทยาลัยได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.77, 3.62, 3.58, 3.47$ ตามลำดับ) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรเหล่านี้ให้ความสำคัญกับความเป็นบุรุษอย่างไรก็ตาม บุคลากรคิดว่า เพศเป็นตัวแปรสำคัญของการมีวินัย เช่น เพศชายเป็นเพศที่ถูกมองว่าต้องมีวินัยมากกว่าเพศหญิง อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.71$) แสดงถึงการให้ความสำคัญกับความเป็นสตรีมากที่สุด

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลระดับความสำคัญเกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมด้านค่านิยมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรมจำแนกตามด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (uncertainty avoidance)

มิติทางวัฒนธรรมด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (uncertainty avoidance)	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ท่านเพิกเฉยต่อปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากความสับสน/ความไม่แน่นอนเชิงนโยบายจากการบริหารของผู้บังคับบัญชา	2.26	0.952	น้อย
2. ท่านร่วมประชุมกับหน่วยงานของท่านเพื่อวางแผนการดำเนินกิจกรรม และมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่แน่นอน รวมทั้งหาแนวทางบริหารความเสี่ยงอยู่เสมอ	3.15	0.781	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานครอบคลุมภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบของตนเองให้มากที่สุดเพื่อหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาด/ข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้น	3.60	0.555	มากที่สุด
4. ท่านพยายามปกป้องผลประโยชน์ขององค์กรเพื่อหลีกเลี่ยงความเสียหาย/ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	3.57	0.528	มากที่สุด
5. ท่านรักษาสัมพันธภาพโดยอาศัยการแบ่งปันเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง	3.21	0.696	มาก
6. ท่านคิดว่า การรู้เท่าทันนวัตกรรมสมัยใหม่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.63	0.528	มากที่สุด
7. ท่านไม่แน่ใจว่า ทีมงานหรือเพื่อนร่วมงานที่ท่านทำอยู่ด้วยตอนนี้ จะช่วยพัฒนามหาวิทยาลัยได้	2.40	0.995	น้อย
8. ท่านคิดว่า มหาวิทยาลัยจะประสบความสำเร็จต้องมีแผนและกระบวนการที่ชัดเจนที่สามารถปฏิบัติตามได้จริง	3.78	0.427	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.20	0.683	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมด้านค่านิยมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรมจำแนกตามด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.20$) นั่นหมายความว่า การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

โดยที่บุคลากรคิดว่า มหาวิทยาลัยจะประสบความสำเร็จต้องมีแผนและกระบวนการที่ชัดเจนที่สามารถปฏิบัติตามได้จริง การรู้เท่าทันนวัตกรรมสมัยใหม่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน บุคลากรปฏิบัติงานครอบคลุมภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบของตนเองให้มากที่สุดเพื่อหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาด/ข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้น และบุคลากร

พยายามปกป้องผลประโยชน์ขององค์กรเพื่อหลีกเลี่ยงความเสียหาย/ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.78, 3.63, 3.60, 3.57$ ตามลำดับ) อย่างไรก็ตาม บุคลากรยังคิดว่าตนเองไม่แน่ใจว่า ทีมงานหรือเพื่อนร่วมงานที่ท่านทำอยู่ด้วยตอนนี้จะช่วยพัฒนามหาวิทยาลัยได้ และ

เพิกเฉยต่อปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากความสับสน/ความไม่แน่นอนเชิงนโยบายจากการบริหารของผู้บังคับบัญชา เป็นการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีความสำคัญอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.40$ และ 2.26)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลระดับความสำคัญเกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมด้านค่านิยมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรมจำแนกตามด้านการกำหนดแผนระยะเวลาในอนาคต (time orientation)

มิติทางวัฒนธรรมด้านการกำหนดแผนระยะเวลา ในอนาคต (time orientation)	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ท่านคิดว่าการรักษาคุณธรรมเพื่อองค์กรคือรางวัลในการทำงานของท่าน	3.42	0.690	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่า การมีวินัยเป็นเรื่องของการรักษาธรรมเนียมปฏิบัติที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้	3.45	0.643	มากที่สุด
3. ท่านคิดว่า ความรับผิดชอบในงานที่ทำปัจจุบันมีผลต่อความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานในอนาคตของท่าน	3.38	0.768	มากที่สุด
4. ท่านทำหน้าที่ที่หน่วยงานท่านมอบหมาย เพื่อหวังว่า ปีหน้าท่านจะได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือนขั้นสูงสุด	2.50	0.966	น้อย
5. ท่านคิดว่า เรื่องความเลื่อมใสศรัทธาแบ่งปันกันเป็นเรื่องที่ควรสอนเพื่อสร้างพลเมืองที่รู้จักการเสียสละในอนาคต	3.62	0.540	มากที่สุด
6. ท่านคิดว่า ท่านมุ่งสร้างนวัตกรรมการสอนหรือองค์ความรู้ใหม่จากการทำงานของท่านโดยมีแผนการผลิตเป็นรายปี/ไตรมาส/ปีการศึกษา	3.05	0.721	มาก
7. ท่านคิดว่า หากทำงานร่วมกันเป็นทีมตามแผนปฏิบัติการประจำปีประจำปีที่ผ่านมาไว้ มหาวิทยาลัยจะพัฒนาก้าวหน้าในอนาคตอันไกลอย่างแน่นอน	3.43	0.624	มากที่สุด
8. ท่านคิดว่า ทุกสิ่งทุกอย่างตอนนี้จะช่วยนำมหาวิทยาลัยสู่ความสำเร็จในอนาคตได้อย่างแน่นอน	3.48	0.627	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.29	0.697	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า การสื่อสารระหว่าง วัฒนธรรมด้านค่านิยมองค์กรของมหาวิทยาลัย ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมุมมองด้านมิติ ทางวัฒนธรรมจำแนกตามด้านการกำหนดแผน ระยะเวลาในอนาคตในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 3.29$) นั้นหมายความว่า การกำหนด แผนระยะยาวมีความสำคัญมากที่สุด โดยที่ บุคลากรคิดว่า เรื่องความเอื้ออาทรแบ่งปันกัน เป็นเรื่องที่ควรสอนเพื่อสร้างพลเมืองที่รู้จัก การเสียสละในอนาคต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 3.62$) นั้นหมายความว่า การกำหนดแผนระยะยาวในเรื่องความเอื้ออาทร

แบ่งปันควรสอนเพื่อสร้างพลเมืองที่รู้จักการ เสียสละในอนาคตมากที่สุด อย่างไรก็ตาม บุคลากร ทำหน้าที่ที่หน่วยงานท่านมอบหมาย เพื่อหวังว่า ปีนี้น่าท่านจะได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือน ขึ้นสูงสุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.50$)

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรที่มี ตำแหน่งทางวิชาการคือ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และอื่น ๆ ให้ความสำคัญต่อค่านิยมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมิติ ทางวัฒนธรรมที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบประชากรศาสตร์กับค่านิยมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ บ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรม จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	45	15.918	.354	.664	.943
ภายในกลุ่ม	137	73.011	.533		
รวม	182	88.929			

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบประชากรศาสตร์กับค่านิยมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรม จำแนกตามตำแหน่งทางการบริหาร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	16.211	45	.360	.571	.984
ภายในกลุ่ม	86.390	137	.632		
รวม	102.601	182			

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งทางการบริหารคือ รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือไม่ดำรงตำแหน่งทางการบริหารให้ความสำคัญต่อค่านิยมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมิติทางวัฒนธรรมที่ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ในการศึกษาความสัมพันธ์ของค่านิยมองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรผ่านมิติทางวัฒนธรรมมีนักวิชาการที่มีชื่อเสียงด้านวัฒนธรรมชื่อเกิร์ต ฮอฟสเต็ด (Geert Hofstede) ศึกษามิติทางวัฒนธรรมและสังคมของประเทศไทยพบว่าประเทศไทยมีระยะห่างเชิงอำนาจสูง แต่ก็ยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศในกลุ่มอาเซียน (Hofstede, 2017) ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาที่มีมิติทางวัฒนธรรมด้านระยะห่างเชิงอำนาจสูง ($\bar{x} = 3.38$) แสดงให้เห็นว่า ค่านิยมองค์กรกับการทำงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ยอมรับความแตกต่างทางอำนาจในระดับสูง

กล่าวคือ บุคลากรส่วนมากสามารถยอมรับการแบ่งลำดับชั้นในการทำงานได้แต่ไม่ใช่ยอมรับได้ในทุกเรื่อง ในเรื่องความเป็นปัจเจกนิยม/คตินิยมพบว่า ประเทศไทยเป็นสังคมแบบคตินิยม (Hofstede, 2017) ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาที่มีมิติทางวัฒนธรรมด้านความเป็นปัจเจกนิยม/คตินิยม โดยพบว่า สังคมการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาเป็นแบบคตินิยมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 2.32$) เน้นการทำงานเป็นกลุ่ม การตัดสินใจต้องถามทีม เน้นการปรึกษามากกว่าการตัดสินใจด้วยตัวคนเดียว หรือมีการใช้ระบบอุปถัมภ์เพื่อทำให้งานราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับ ญัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (Chujarearnpipat, 2012) และณัฐวรรณ พุ่มดียิ่ง (Phumdeeying, 2015) ด้านความสำคัญของความเป็นบุรุษและสตรี พบว่า ประเทศไทยมีสภาพการแข่งขันกันในเรื่องอยู่ในระดับต่ำนั้นหมายความว่า เป็นสังคมที่ให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสและมุ่งความสัมพันธ์มากกว่าความสำเร็จของงาน (Hofstede, 2017) ซึ่งสอดคล้อง

กับณัฐวรรณ พุ่มดียิ่ง (Phumdeeying, 2015) และวัฒนธรรมการทำงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานเป็นที่ตั้งควบคู่กับความสำเร็จของงานเพื่อให้งานสำเร็จและผลเป็นที่ประจักษ์แก่สายตาบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัยและบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย โดยจะเห็นได้จากค่าเฉลี่ยที่ไม่สูงมากไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.82$) ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนพบว่า ความพยายามหลีกเลี่ยงความเสี่ยงหรือความไม่แน่นอนของประเทศไทยอยู่ในระดับมาก (Hofstede, 2017) หมายถึงทั่วไปคนไทยไม่ค่อยชอบความเสี่ยง โดยจะพยายามหาทางป้องกันความเสี่ยง เช่น การตั้งกฎเกณฑ์จำนวนมากเพื่อต้องการเหตุผลในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับสังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาที่มีวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมากแต่ยังไม่มากที่สุด ($\bar{x} = 3.20$) แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและบุคลากรจะป้องกันความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นในระดับหนึ่งเท่านั้น เช่น ตั้งกฎ ระเบียบ ข้อบังคับไว้มากมายเพราะกลัวความผิดพลาด แต่ถ้าหากไม่เกิดปัญหาขึ้นมาอาจจะละเลยกฎที่ตั้งไว้ในบางครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับเอกสิทธิ์ เข้มงวด (Khemngwad, 2015) และด้านการกำหนดแผนระยะยาวในอนาคตพบว่า มุมมองต่อเรื่องระยะยาวของประเทศไทยอยู่ในระดับต่ำ (Hofstede, 2017) หมายความว่า สังคมไทยเป็นสังคมที่ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับเรื่องระยะยาวมากนัก อีกในหนึ่งคือสนใจในแผนระยะสั้นมากกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับสังคมวัฒนธรรมการทำงานของ

บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาที่มีการกำหนดแผนระยะยาวในอนาคตแบบยาว หรืออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.29$) แสดงให้เห็นว่า ค่านิยมการทำงานของบุคลากรเน้นการศึกษาประวัติศาสตร์ในอดีตเพื่อเป็นตัวชี้วัดในการกำหนดแผนในปัจจุบันและระยะยาวในอนาคต

การประยุกต์ใช้ผลการวิจัย

1. ในระดับการบริหาร ผู้บริหารควรศึกษาและนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดแนวนโยบายในการทำให้ค่านิยมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาเป็น ฐานปธรรมและเป็นที่รู้จักของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยามากขึ้น นอกจากนี้ ผลการวิจัยได้เสนอแนะค่านิยมองค์กรเด่นหรือที่เป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา คือ ค่านิยมในด้านสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ (spiritual support) หรือในอีกมุมหนึ่งก็คือสมเด็จพระยาบรมมหาศรีสุริยวงศ์ (ช่วง บุนนาค) ดังนั้นหากบรรจุค่านิยมนี้เข้าไปร่วมกับ MORALITY จะทำให้ค่านิยมองค์กรศักดิ์สิทธิ์และเป็นที่รู้จักมากขึ้น เพราะค่านิยมจะกลายเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจในเชิงกุศโลบายอีกด้วย เป็น “MORALITY & SPIRITUAL SUPPORT” ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการเพิ่มค่านิยมเรื่องเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจเป็นหนึ่งในค่านิยมองค์กรด้วย

2. ในระดับปฏิบัติการ คณาจารย์และบุคลากรเข้าใจและสามารถสื่อสารกันภายในวัฒนธรรมองค์กรเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรมวินัย ความรับผิดชอบ ความรักในองค์กร

ความเอื้ออาทรแบ่งปัน การสร้างสรรค์นวัตกรรม
การทำงานเป็นทีม และความสำเร็จ การสื่อสาร
ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ
ผู้ร่วมมีประสิทธิภาพมากขึ้น ค่านิยมองค์กรชี้แนะ
ไปในทางช่วยเหลือกันเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ
เน้นความสัมพันธ์นำความสำเร็จ พยายาม
หลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงและมีการวางแผน
ระยะยาวในการทำงาน สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า
การที่จะทำให้บุคลากรเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร
และปฏิบัติได้ถูกต้องและให้การช่วยเหลือกิจการ
ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้อำนาจมหาวิทยาลัยประสบ
ความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ค่านิยมองค์กรเป็นหนึ่งในวัฒนธรรมองค์กร
ที่หน่วยงานทุกแห่งควรทำให้ปรากฏขึ้นเป็น
รูปธรรม การต่อยอดวิจัยจากผลการวิจัยนี้

ด้วยกรอบมิติทางวัฒนธรรมอย่างเดียวยังอาจ
ไม่เพียงพอ ผู้วิจัยอาจจะนำกรอบแนวคิดเรื่อง
การวิจัยทางวัฒนธรรมมาเป็นกรอบร่วมศึกษา
เพื่อหามุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรมในหลายแง่มุม
เช่น ประเภทและลักษณะของวัฒนธรรม เพื่อศึกษา
รูปแบบวัฒนธรรมของสังคมภายในหน่วยงาน

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการ
วิจัยเรื่อง การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมด้านค่า
นียมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ
เจ้าพระยาผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรม
ที่มีผู้เขียนเป็นหัวหน้าโครงการ โดยได้รับทุน
สนับสนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา ประจำปีงบประมาณ
2561

REFERENCES

- Bansomdejchaopraya Rajabhat University. (2016). Strategic Plans of Bansomdejchaopraya Rajabhat University B.E. 2558-2562 (Revised Edition). Bangkok: Bansomdejchaopraya Rajabhat University. (in Thai)
- Chujarearnpipat, N. (2555). Organizational culture affecting employees' work performance of Siam Commercial Bank in Nakhonsawan. M.B.A. Program in General Management. Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Tanyaburi. (in Thai)
- Computer Service Center. (2014). Shared values to excellence. Retrieved January 10, 2018, from <https://csc.kmitl.ac.th/cscweb-1/wp-content/uploads/2014/08/org-culture.pdf> (in Thai)
- Hofstede, G. (2013). Cultural values 2013. Retrieved January 10, 2018, from geerthofstede.com/wp-content/.../VSM-2013-Thai-2015-05-31.doc

- Hofstede, G. (2017). Cultural dimensions: Thailand. Retrieved January 10, 2018, from <https://geert-hofstede.com/thailand.html>
- Khemngwad. (2015). A comparison of cultural dimension between Thai-Japan, case study of Japanese companies in Thailand. Retrieved January 10, 2018, from <https://research.tni.ac.th/new/upload/files/1408-B006%20Abstract.pdf> (in Thai)
- Phumdeeying, N. (2015). The organization culture of Rajabhat University. Journal of Thai Interdisciplinary Research, 10(1), 66-77. (in Thai)
- Wanichbancha, K. (2001). Principles of statistics. 6th edition. Bangkok: Chulalongkorn University Press. (in Thai)
- Wiwattanakul, M. (2016). Intercultural communication. 2nd edition. Bangkok: Chulalongkorn University Press. (in Thai)
- Yamane, T. (1973). Statistics: an introductory analysis. 3rd edition. NY: Harper and Row Publication.
-