

การศึกษาความแตกต่างในการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย

Study on Perception Differences of Organizational Corporate Culture in Sectors under Department of Health

นางจารุมน บุญสิงห์
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย และเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย การศึกษาครั้งนี้ ใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากผลงานวิชาการ การศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัย “HEALTH” ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ซึ่งได้จัดทำขึ้นในปี พ.ศ. 2558 และเป็นการสืบค้นและวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานกลุ่มภารกิจ 4 กลุ่ม (ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2552) ได้แก่ 1)ภารกิจอำนวยการ 2)ภารกิจด้านส่งเสริมสุขภาพ 3)ภารกิจด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม และ 4)ภารกิจบริหารยุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ สถิติที่ใช้ในการศึกษาคือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One way Anova)

ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 80.00 ขึ้นไป ของบุคลากรหน่วยงานภารกิจอำนวยการ ภารกิจด้านส่งเสริมสุขภาพ และภารกิจด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม รับทราบว่ากรมอนามัยมีการประกาศวัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัย (HEALTH) สำหรับภารกิจบริหารยุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ มี 4 หน่วยงาน ที่การรับรู้ ต่ำกว่าร้อยละ 80.00 โดยช่องทางการรับทราบวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ของหน่วยงานภารกิจอำนวยการ ภารกิจด้านส่งเสริมสุขภาพ และภารกิจด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม ได้แก่ 1)โปสเตอร์/เอกสาร/แผ่นพับ 2)Website ของกรมอนามัย และ 3)หนังสือเวียน สำหรับภารกิจบริหารยุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ เห็นว่า ช่องทางที่รับทราบวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 71.43 ของจำนวนหน่วยงานส่วนกลางในภูมิภาค คือ รับทราบจากผู้บังคับบัญชา

โดยในความเห็นเรื่องช่องทางการสื่อสาร (Communication Channel) วัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัย (HEALTH) ที่เหมาะสม ร้อยละ 96.96 ของหน่วยงานทั้ง 4 กลุ่มภารกิจ เห็นว่า การประกาศของผู้บริหารระดับสูง เป็นช่องทางที่เหมาะสมที่สุด สำหรับการประเมินความเข้าใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัย (HEALTH) บุคลากรหน่วยงานภารกิจอำนวยการ ภารกิจด้านส่งเสริมสุขภาพ และภารกิจด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม เห็นว่าการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร เป็นการสร้างความเป็นเอกลักษณ์ของกรมอนามัย ส่วนภารกิจบริหารยุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ เห็นว่าการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร เป็นบรรลุผลสำเร็จของงาน

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากร ของกลุ่มภารกิจที่มีต่อการดำเนินงานของกรมอนามัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัย(HEALTH) ในเรื่อง 1)ความเข้าใจต่อความหมายของวัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัย 2)การตรวจสอบความถูกต้องและโปร่งใสของการดำเนินงานที่ผ่านมา 3)นำวัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัยไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง พบว่า ในวัฒนธรรมองค์กรแต่ละเรื่องนั้น ความคิดเห็นของกลุ่มภารกิจไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเรื่อง บุคลากรกรมอนามัยมีลักษณะในการดำเนินงานในแบบเคารพสิทธิซึ่งกันและกันของทั้งตนเองและผู้อื่น ดังนั้น จึงดำเนินการวิเคราะห์เปรียบเทียบว่าหน่วยงานไหนที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน พบว่า หน่วยงานภารกิจบริหารยุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงาน HEALTH ของกรมอนามัย ในเรื่อง บุคลากรของกรมอนามัยมีลักษณะในการดำเนินงานในแบบเคารพสิทธิซึ่งกันและกันของทั้งตนเองและผู้อื่น(T) สูงกว่าหน่วยงานสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จะเห็นได้ว่า กรมอนามัยกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่ทำหน้าที่สร้างเอกลักษณ์องค์กร ช่วยให้เกิดความผูกพันกับองค์กร การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรการจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาระบบบริหารราชการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างจิตสำนึกร่วมกันของคนในองค์กรให้สอดคล้องกันกับการเปลี่ยนแปลงรอบด้านอย่างยั่งยืนต่อไป