

การสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์การเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ
แห่งความสำเร็จทางการเมืองไทย
Leveraging Corporate Culture to Increase Core
Competency of Success on Thai Politics.

รองศาสตราจารย์ ดร. ชนินทร์ วะสินนท์¹
Assoc. Prof. Dr. Chanin Vaseenonta

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมของประชาชนชาวไทย วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการทำปฏิบัติหน้าที่ของประชาชนชาวไทย และแนวทางการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์การเพื่อเพิ่มขีดความสามารถแห่งความสำเร็จทางการเมืองไทย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย ภาคราชการจากหัวหน้ากลุ่มจังหวัด 19 จังหวัด ภาคเอกชนจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และภาควิชาการจากอาจารย์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า

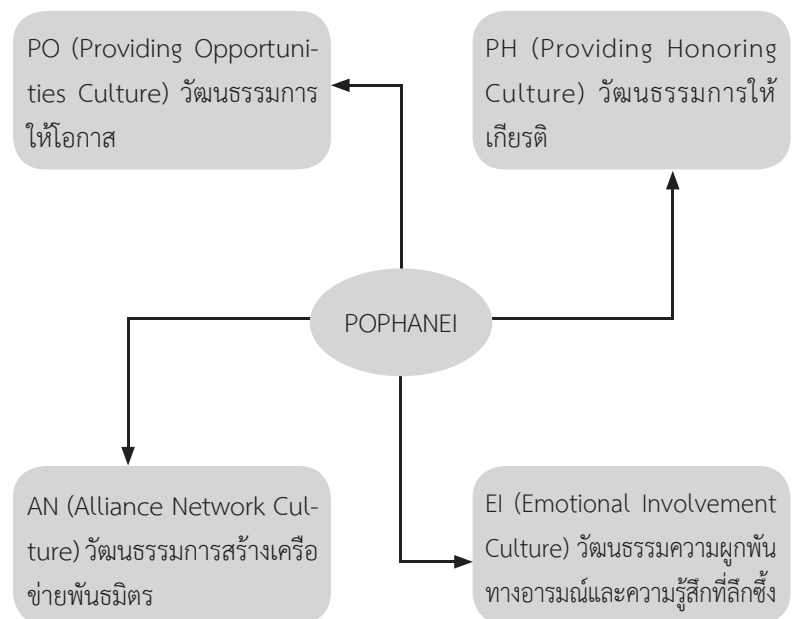
ประชาชนชาวไทย มีวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมทั้งสิ้นจำนวน 4 วัฒนธรรม ประกอบด้วยวัฒนธรรมการให้ออกัส วัฒนธรรมการให้เกียรติ วัฒนธรรมการสร้างเครือข่ายพันธมิตร และวัฒนธรรมความผูกพันทางอารมณ์และความรู้สึกที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยพบว่า มีปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การทั้งสิ้น ได้แก่ คุณลักษณะผู้บริหารหรือผู้นำในองค์กร ลักษณะขององค์กร และบุคลากรในองค์กร ซึ่งพบว่า องค์ประกอบที่สะท้อนให้เห็นถึงภาพวัฒนธรรมองค์การมีจำนวน 3 องค์ คือ ธรรมเนียมปฏิบัติและกฎระเบียบ ชื่อเสียง และเอกลักษณ์/สัญลักษณ์

¹ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, จังหวัดสกลนคร.

เบอร์โทรศัพท์ : 042-970024, เบอร์มือถือ : 081-9747709. อีเมล : vchanin@hotmail.com

วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำปฏิบัติหน้าที่ของประชาชนชาวไทย พบว่า วัฒนธรรมการให้โอกาส สามารถเอื้อต่อการทำปฏิบัติหน้าที่ของประชาชนชาวไทยมากที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมการให้เกียรติ วัฒนธรรมการสร้างเครือข่ายพันธมิตร และวัฒนธรรมความผูกพันทางอารมณ์และความรู้สึกที่ลึกซึ้งกับองค์กร ตามลำดับ

ประชาชนชาวไทย ควรมีแนวทางการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถแห่งความสำเร็จทางการเมืองไทย โดยผ่านกระบวนการ 6 ขั้นตอนหลัก อันประกอบด้วย ขั้นที่ 1 กำหนดวัฒนธรรมที่พึงประสงค์หรือค่านิยมร่วมขององค์กร ขั้นที่ 2 จัดตั้งหน่วยงานกลางหรือศูนย์ประสานงานกลางวัฒนธรรมองค์กร ขั้นที่ 3 ดำเนินการปฏิบัติในการสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญวัฒนธรรมทุกตัว ปฏิบัติการให้เป็นรูปธรรม ขั้นที่ 4 สร้างเครือข่ายในการปฏิบัติ ขั้นที่ 5 ตรวจสอบการปฏิบัติ ตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่เรียกว่า “POPHANEI” หรือ “POPHANEI” Model ดังแสดงในแผนภาพด้านล่าง



แผนภาพ : รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถแห่งความสำเร็จทางการเมืองไทย “POPHANEI” หรือ “POPHANEI” Model

คำสำคัญ : การสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กร, เพิ่มขีดความสามารถแห่งความสำเร็จ และการเมืองไทย

ABSTRACT

This research was aimed to study Thai people's entire corporate culture which supportively related to run their own role as native people following with helpful ways for its leveraging leading to success on Thai politics. Qualitative method via in-depth interview was applied. The informants were allocated from 3 groups covering head of government provincial units from 19 provinces , non-government/private industrial council of Thailand, and faculties in university/universities. Content analysis were conducted for data group extraction. The results revealed as follows;

According to Thai people's entire corporate culture which supportively related to run their own role as native people showed 4 aspects and respectively sequenced from higher to lower as providing opportunity : PO ,providing honor : PH, alliance network :AN , and emotional bond following with deep feeling toward organization(Emotional involvement : EI. These 4 aspects were form specific model as "POPHANEI". 3 effective mains related to all of the 4 aspects were found comprising characteristics of administrator or leader, kind of organization, kind of inside staffs.3 factors enabled corporate reflection were a,) traditional practice and regulation, b.) fame ,and c.) identity/logotype.

Considering to helpful ways for its leveraging leading to success on Thai politics 5 sequentially steps were found as 1.) identify target culture or core corporate values,2.)establish responsible central unit or middle corporate culture center, 3.) communicate the essence

on every 4 aspects of such entire culture to related ones and bring them into concrete practice, 4.) examine and evaluate the practice following postulated POPHANEI Model above.

Keywords : Leveraging corporate culture, Increasing core competency of success, Thai politics

ภูมิหลัง

ประเทศไทยถือเป็นประเทศที่มีการดำเนินการทางการเมืองมายาวนาน ซึ่งได้มีการปรับเปลี่ยนสถานการณ์ตามความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีการผันแปรและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา เพื่อความอยู่รอดและประสบความสำเร็จ พรรคการเมืองไทยถือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนตัวเองเพื่อความอยู่รอด เจริญเติบโต และบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ ด้วยการเพิ่มความแข็งแกร่งในการดำเนินงานให้กับตนเอง โดยแต่ละพรรคการเมืองต่างก็มีวิสัยทัศน์และแนวทางในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน สิ่งเหล่านี้เองจะเป็นตัวสะท้อนพฤติกรรมและวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่แตกต่างกัน ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงและจำเป็นต้องทำความเข้าใจให้ชัดเจน เพราะเป็นสิ่งที่สามารถมองเห็นหรือรับรู้ได้ โดยที่ปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในองค์กรและมีผลต่อการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของประเทศได้ ไม่ว่าจะเป็นของสังคมโดยรวม หรือกลุ่มอาชีพใดอาชีพหนึ่ง หรือกลุ่มองค์กรใดองค์กรหนึ่ง หรือแม้แต่พรรคการเมือง ปัจจุบันมีการยอมรับกันว่า วัฒนธรรมองค์กร จะสามารถกำหนดขนาดของประสิทธิภาพขององค์กรหรือแม้แต่องค์กรขนาดใหญ่ระดับประเทศได้ โดยพิจารณาจากความเข้มแข็งขององค์กร และที่สำคัญคือ วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่องค์กรสร้างขึ้นมาได้

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ช่วยประเทศในการจัดระเบียบสังคมและแก้ปัญหาพื้นฐานบางประการของกลุ่มคน ตามหลักการแล้ววัฒนธรรมองค์กรเป็นทั้งสิ่งที่สามารถสัมผัสได้ด้วยสายตาและไม่อาจสัมผัสได้ เนื่องจากเป็นตัวที่ช่วยทำให้

เกิดความเข้าใจและเห็นภาพขององค์การได้ชัดเจนยิ่งขึ้น รวมทั้งทำให้มองเห็นปัญหาต่างๆ ที่จะนำไปสู่การปรับปรุงและการพัฒนาการเมืองของผู้บริหารได้ ดังที่ Owen (2009, p.132) มีความเห็นว่า วัฒนธรรมเปรียบเสมือนเลนส์ที่ช่วยส่องขยายให้เห็นภาพระบบการเมืองของประเทศไทยที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้ชัดเจนขึ้น โดยได้อธิบายไว้ว่า การใช้ทฤษฎีใดมาแก้ปัญหาจะไม่ได้ผล ถ้าหากไม่สามารถที่จะค้นพบวิถีชีวิตที่แท้จริงและชัดเจนที่ปรากฏอยู่ ซึ่งการศึกษาวถีชีวิตขององค์การ ก็คือ การศึกษาวัฒนธรรมองค์การ นั่นเอง ดังนั้น การบริหารพรรคการเมืองไทยจึงเป็นสิ่งที่ไม่ว่าจะละเลยวัฒนธรรมองค์การได้เลย และที่สำคัญคือ ต้องสร้างสรรค์วัฒนธรรมเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงหรือเอื้อต่อการดำเนินงานให้การเมืองไทยมีศักยภาพที่เข้มแข็ง โดยถือเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการดำเนินงานทางการเมืองของประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Koontz (2010, p.245) ที่ได้อธิบายวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า ความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งอิทธิพลดังกล่าวมีผลกระทบต่อวิธีการในการจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ทางการเมืองของไทย ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมการวางแผน กิจกรรมการจัดองค์การ กิจกรรมการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการอำนวยความสะดวกและการควบคุม

สำหรับแนวคิดทางการเมืองไทยปัจจุบัน ถือว่าเป็นอีกด้านหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการด้านอื่นและสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศด้วย เนื่องจากการพัฒนาทางการเมืองเป็นพื้นฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจ มีผลต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโดยช่วยส่งเสริมให้ประชาชนมีความเท่าเทียมกัน ทำให้ระบอบการเมืองสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนสามารถผลักดันสังคมไปในทิศทางที่ส่วนรวมต้องการ ไปจนถึงการทำให้ระบบการเมืองได้รับการตรวจสอบจากสังคมเพื่อเป็นการถ่วงดุล (Sloam, James, 2004, หน้า 249) ดังนั้นการพัฒนาทางการเมือง จึงเป็นปัจจัยเอื้ออำนวยให้การพัฒนาประเทศสามารถดำเนินไปได้อย่างบรรลุเป้าหมาย แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาทางการเมืองจะเกิดขึ้นได้มาจากการสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองที่เหมาะสมและที่พึงประสงค์สำหรับแต่ละสังคม ซึ่งองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาทางการเมืองคือการมีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีเหตุมีผล โดยการให้ประชาชนผ่านกระบวนการ

เรียนรู้ การกล่อมเกลารวมทางการเมือง ให้เกิดความเข้าใจหลักการสำคัญของการปกครอง บทบาทของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหารงานของรัฐบาล เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน เมื่อประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ ความเชื่อและยึดถือปฏิบัติ ก็จะถ่ายทอดสืบเนื่องต่อกัน จนเป็นวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนที่ส่งเสริมให้การพัฒนาทางการเมืองก้าวหน้าไปได้ (สมบัติ ธำรงธัญวงศ์, 2550, หน้า 240) จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาทางการเมืองนั้นมีเหตุปัจจัยมาจากวัฒนธรรมทางการเมือง

วัฒนธรรมทางการเมืองเป็นเสมือนหัวใจของระบอบประชาธิปไตย โดยเป็นการกระทำที่มีผลต่อการได้มาซึ่งอำนาจทางการเมือง หรืออำนาจการปกครอง และการพ้นจากอำนาจ รวมทั้งมีผลต่อนโยบายและการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐ นอกจากนี้แล้วบริบท รูปแบบ และระดับของวัฒนธรรมทางการเมืองของแต่ละประเทศยังเป็นเครื่องชี้วัดอุดมการณ์ทางการเมือง เจตคติทางการเมืองและพัฒนาการทางการเมืองของประเทศด้วย หากประชาชนมีวัฒนธรรมการเมืองแบบคับแคบ ประชาชนไม่มีความรู้ความเข้าใจในระบบการเมือง และไม่ให้ความสนใจที่จะมีส่วนร่วมในทางการเมืองหรือมีวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองแบบไปร์ฟ้า (McClosky, Herbert. 2009, p.212) ซึ่งหมายความว่า ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในระบบการเมือง แต่ไม่สนใจที่จะมีส่วนร่วมในปัญหาบ้านเมือง อีกทั้งโน้มเอียงในทางยอมรับอำนาจและเชื่อฟังรัฐบาล ก็จะทำให้การมีส่วนร่วมในทางการเมืองของประชาชนไม่มีความหมาย เป็นข้อจำกัดของการมีส่วนร่วมทางการเมือง ในทางตรงข้าม หากประชาชนมีวิสัยทัศน์ทางการเมืองกว้างไกล มีการสร้างสมวิถีชีวิตและนิสัยแบบประชาธิปไตยหรือมีทัศนคติแบบพลเมืองอารยะที่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมทางการเมือง มีความรู้สึกร่วมกันว่าการเมืองเป็นพันธกิจที่สำคัญของพลเมือง จึงกระตือรือร้นที่จะเข้ามีส่วนร่วมทางการเมือง

ประเด็นสำคัญคือ การแสวงหาแนวทางและวิธีการเพื่อให้ประชาชนมีวัฒนธรรมทางการเมืองที่สอดคล้องกับระบอบการเมือง ซึ่งหลักการของการพัฒนาทางการเมืองตามระบอบการเมืองแบบประชาธิปไตยนั้นอยู่ที่การส่งเสริมให้ประชาชนในสังคมมีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วม (Participant Political Culture) การเป็นประชาธิปไตยที่แท้จริงนั้นคือ การมีระบอบการเมืองการ

ปกครองที่เปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถแสดงและใช้สิทธิของตนอย่างมีความรับผิดชอบ ตลอดจนสามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจต่างๆ ที่จะมีผลกระทบ (วิชัย ตันศิริ, 2550, หน้า 38) ดังที่รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ได้ปรับเปลี่ยนในเรื่องของโครงสร้างทางการเมือง สร้างกลไกการตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหาร และการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน ซึ่งมีผลให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของภาคการเมืองและภาคประชาชนตามระบบการเมืองเดิมที่นักการเมืองมีบทบาทมาก ไปสู่การเพิ่มบทบาทให้ภาคประชาชนพลเมืองเข้ามามีสิทธิมีส่วนร่วมในกิจการบ้านเมืองอันได้แก่ การออกเสียงเลือกตั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่น การตั้งพรรคการเมือง การออกเสียงแสดงประชามติ การรับฟังความคิดเห็นสาธารณะโดยวิธีประชาพิจารณ์ การเข้าชื่อเสนอกฎหมาย การเข้าชื่อถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและข้าราชการระดับสูง การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยเหตุนี้การสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนอันเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาระบบการเมืองของประเทศไทย จึงจำเป็นต้องมีรากฐานมาจากความต้องการและความร่วมมือของประชาชนทุกภาคส่วนเป็นหลัก

ดังนั้นการเมืองไทยทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่น ซึ่งจะเผชิญการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด เจริญเติบโต ให้การทำงานเป็นที่ยอมรับของสังคม จึงเป็นเรื่องที่ประเทศไทยต้องปรับการพัฒนาในทุกๆ ด้าน ทั้งในด้านโครงสร้าง (Structure) ระบบงาน (System) กลยุทธ์ (Strategy) ความชำนาญที่มี (Skill) พนักงาน (Staff) รูปแบบการบริหารงาน (Style) รวมทั้งค่านิยมร่วม (Share Value) โดยเฉพาะค่านิยมร่วมถือเป็นกลไกในการเชื่อมโยงปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อใช้ในการดำเนินงานให้องค์กรมีการขับเคลื่อนที่ดี มีประสิทธิภาพเข้าสู่แนวทางและทิศทางการวางไว้ ค่านิยมร่วมดังกล่าวนี้ ก็คือ พื้นฐานสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) นั่นเอง วัฒนธรรมองค์กร ย่อมส่งผลได้ทั้งเชิงเกื้อหนุนหล่อหลอมให้ประชาชนในประเทศมีความภูมิใจ ฮึกเหิม กล้าคิดกล้าทำ หรืออาจเป็นตัวขัดขวางมีอุปสรรคต่อการปรับตัวและพัฒนาประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยได้เช่นกัน ยกตัวอย่างเช่น วัฒนธรรมที่ทำอะไรตามใจคือไทยแท้ หรือวัฒนธรรมความเกรงใจเกินเหตุ เป็นต้น หากประเทศใดมีสิ่งเหล่านี้มากๆ หรือเข้มแข็งมากๆ ก็จะทำให้เกิดปัญหาต่อการดำเนินงานทางการเมืองได้ ด้วยเหตุนี้การบริหารประเทศชาติจึง

ต้องเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร และสามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การของตน เพื่อเสริมสร้างให้ระบบการเมืองไทยดำเนินงานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมาย กลยุทธ์ที่เอื้อต่อความสำเร็จ และประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งนับเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารประเทศในวิกฤตการณ์ขณะนี้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจค้นหาแนวทางการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์การของระบบการเมืองไทย เพื่อปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ที่เอื้อต่อศักยภาพ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถแห่งความสำเร็จทางการเมืองของประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมของประชาชนชาวไทย
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการทำปฏิบัติหน้าที่ของประชาชนชาวไทย
3. เพื่อค้นหาแนวทางการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์การเพื่อเพิ่มขีดความสามารถแห่งความสำเร็จทางการเมืองไทย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของประเทศไทยเพื่อการสร้างเสริมขีดความสามารถแห่งความสำเร็จ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับภาคราชการจากหัวหน้ากลุ่มจังหวัด 19 จังหวัด ภาคเอกชนจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและภาควิชาการจากอาจารย์มหาวิทยาลัย ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก

1. วิธีการกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลสามารถดึงข้อเท็จจริงให้มากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลที่กำหนดขนาดไว้ โดยวิธีการดังนี้

1.1 ใช้วิธีเลือกจากผู้ที่มีความรู้เรื่องราวจากองค์กรในหลายๆ ด้าน และสามารถให้ข้อมูลในฐานะคนในพรรคการเมืองได้ รวมทั้งบุคคลอื่นๆ เต็มใจให้ความร่วมมือ

1.2 ใช้วิธีการสร้างความคุ้นเคยกับสมาชิกในพรรคการเมืองต่างๆ ของประเทศไทย เพื่อแสวงหาผู้ที่มีคุณสมบัติที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเมืองไทยได้ละเอียดและลึกซึ้ง ทั้งที่เป็นผู้เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลง หรือวิกฤตการณ์ต่างๆ ของประเทศ หรือเป็นผู้ที่มีระยะเวลาอยู่ในประเทศไทยมายาวนานพอสมควรในการรับรู้เรื่องราวทางการเมืองไทยเป็นอย่างดี และเป็นผู้ที่มีจิตใจอยากถ่ายทอดข้อมูล เพื่อประโยชน์ต่อประเทศชาติและสังคมด้วย

1.3 ผู้วิจัยใช้วิธีสโนว์บอล (Snow-ball) ประกอบเพื่อค้นหาบุคคลที่มีความรู้เกี่ยวกับระบบการเมืองไทยและพร้อมที่จะให้ข้อมูล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ (Interview Guild) เพื่อนำมาช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยในแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยมีการตั้งประเด็นคำถามในลักษณะที่เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ แต่โครงสร้างไม่ได้เป็นคำถามตายตัว ทั้งนี้เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลมีความสมบูรณ์ ซึ่งเครื่องมือเหล่านี้ประกอบไปด้วย แบบการสัมภาษณ์ ตารางเวลาในการนัดหมายและการสัมภาษณ์ เครื่องบันทึกเสียง อุปกรณ์เครื่องเขียนที่ใช้ในการจดบันทึก และกล้องถ่ายรูป โดยเครื่องมือดังกล่าวจะเป็นตัวช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลให้ดำเนินได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการจัดทำแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

2.1 พิจารณาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับคำถามที่ตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การของประเทศไทย อาทิ วิสัยทัศน์ของพรรคการเมือง บรรยากาศของพรรคที่สะท้อนกิจกรรม การกระทำของสมาชิกในพรรค สภาพแวดล้อม ค่านิยม และความเชื่อ เป็นต้น และแนวทางในการสร้างเสริมวัฒนธรรมของระบบการเมืองไทย

2.2 นำสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ หลังจากเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองสัมภาษณ์กับกลุ่มที่มีลักษณะเหมือนกลุ่มให้ข้อมูลสำคัญ 3 ราย เพื่อปรับปรุงข้อคำถามและรายละเอียดในประเด็นคำถาม เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดความเข้าใจในประเด็นที่ต้องการสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยจำเป็นต้องสร้างความเข้าใจและปรับแนวการใช้คำถามเพื่อบรรลุ

ตามวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้

2.6 ได้แบบสัมภาษณ์ที่จะใช้เป็นแนวในการสัมภาษณ์เก็บข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การออกภาคสนามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงระยะเวลาในการศึกษาออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

3.1 ระยะแรก ผู้วิจัยได้เข้าไปสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ หรือกิจกรรมต่างๆ ทางการเมืองของประเทศไทย ทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อนำไปประกอบกับการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยสังเกตการณ์ในประเด็นต่างๆ ที่น่าสนใจ อย่างเช่น การประชุมสัมมนา การตรวจประเมินคุณภาพ พิธีกรรมต่าง ๆ อันสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมและวัฒนธรรมองค์การของพรรคการเมืองไทย ในขณะที่เดียวกันผู้วิจัยได้ทำการค้นหาคูคณบดีที่คิดว่ามีความรู้ ประสบการณ์ และระยะเวลาที่ทำงานในพรรคการเมืองมากพอสมควร โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการสำหรับการศึกษาวิเคราะห์ต่อไป

3.2 ระยะที่สอง เป็นระยะเวลาที่ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามที่ได้กำหนดไว้ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลที่มีความรู้ในเรื่องนั้นจริงๆ เพื่อค้นหาปรากฏการณ์ที่คล้ายคลึงกันหรือเหมือนๆ กันโดยเฉพาะข้อมูลซึ่งเป็นความรู้ในที่เกี่ยวข้องมีความรู้ในเรื่องนั้นจริงๆ (Tacit Knowledge) ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับแบบแผนความคิด พฤติกรรม วัฒนธรรม ค่านิยม ตลอดจนจนถึงการรับรู้ และการปรับตัว เพื่อความอยู่รอดของระบบการเมืองไทยที่มีความชัดเจน อันนำมาเป็นฐานในการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบต่างๆ ทั้งการสัมภาษณ์ที่เป็นทางการ และการสัมภาษณ์ที่ไม่เป็นทางการ การสัมภาษณ์ที่เป็นทางการ ผู้วิจัยจะมีการกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ชัดเจนแน่นอน มีการนัดแนะเวลา และวันในการสัมภาษณ์ที่แน่นอน โดยมีการป้อนประเด็นคำถามตามที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้เป็นแนวทาง

ผู้วิจัยได้มีการบันทึกข้อมูลที่เป็นระบบ และนำมาตรวจสอบวิเคราะห์ โดยมีการกระทำซ้ำบุคคลเดิมในกรณีที่ว่าวิเคราะห์ข้อมูลแล้วพบว่ายังได้ข้อมูลไม่ชัดเจนครบถ้วน ในการสัมภาษณ์บางกรณี ผู้วิจัยได้ใช้คำถามที่มีความเกี่ยว

เนื่องกับสถานการณ์ในขณะนั้นบางประเด็น มาเป็นคำถามในการพูดคุยสนทนา ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดนำมาทำการศึกษาวิเคราะห์ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการอภิปรายต่อไป ทั้งนี้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้คำนึงถึงประสิทธิภาพของข้อมูล และตั้งอยู่บนจรรยาบรรณของการเป็นนักวิจัย

4. การตรวจสอบข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบหลายทิศทาง (Data Triangulation) ซึ่งเป็นการตรวจสอบที่ใช้แหล่งข้อมูลที่มีความหลากหลาย คือ ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งจำเป็นต้องสร้างความเชื่อมั่นของข้อมูล เพื่อเป็นการยืนยันสิ่งที่ได้พยายามค้นหามานั้นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องตรงตามปรากฏการณ์จริง (สุภางค์ จันทวานิช, 2551, หน้า 312)

5. การจัดการกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยได้พยายามถอดเทปและทำการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากอุปกรณ์ต่าง ๆ เหล่านั้น ในแต่ละวันที่มีการออกภาคสนามตามที่ได้นัดหมายและทำการบันทึกข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ ทั้งเทป และการจดบันทึกในแบบฟอร์ม รวมทั้งมีการบันทึกภาพตามแต่โอกาส เทปถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับผู้วิจัยมาก จากนั้นทำการรวบรวมบันทึกไว้ในฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบอีกครั้ง โดยมีการจัดเก็บแบ่งข้อมูลตามประเภทกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดไว้ 3 กลุ่มหลัก ๆ คือ ภาคราชการจากหัวหน้ากลุ่มจังหวัด 19 จังหวัด ภาคเอกชนจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และภาควิชาการจากอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยแต่ละกลุ่มผู้วิจัยมีรหัสกำกับเอาไว้และจัดเรียงตามวันที่ทำการสัมภาษณ์ เพื่อเตรียมนำไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยอาศัยแนวคิดวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

6.1 ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้ทำการถอดเทปคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลทุกคนเป็นความเรียงและจัดทำบัญชีรายการเอกสารข้อมูลเพื่อทำการตรวจเช็ค โดยใช้ Coding กำกับ ซึ่งเป็น Code ที่ลับเฉพาะที่กำหนดโดยผู้วิจัย ทั้งนี้เพื่อคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่จำเป็นต้องปิดเป็นความลับ ทั้งนี้บัญชีผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยได้แยกกลุ่ม

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญออกเป็น 3 กลุ่มโดยกำหนด Code ดังนี้

6.1.1 หัวหน้ากลุ่มจังหวัด 19 จังหวัด : C1-5

6.1.2 ภาคเอกชนจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

P1-11

6.1.3 อาจารย์มหาวิทยาลัย T1-13

6.2 ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปเป็นความเรียงในขั้นตอนที่ 1 ของทุกคนมาดำเนินการจัดทำ Final Transcription ของแต่ละคน เพื่อการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล

6.3 ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้นำ Final Transcription มาดำเนินการวิเคราะห์ให้ความหมายกับข้อมูล (Conceptualizing Data) ที่เป็นปรากฏการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดตามความเป็นจริงโดยการอ่านหลายๆ รอบเข้าไปซ้ำมาเพื่อตีประเด็น ทำความเข้าใจ ดีความ ให้ความหมายกับข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบ Concepts ที่สะท้อนปรากฏการณ์ทั้งที่คล้ายคลึงกันเหมือนกัน และส่วนที่มีความแตกต่างกันของแต่ละเหตุการณ์ แต่ละการกระทำหรือสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์จากคุณลักษณะ Properties หรือ Dimension ของข้อมูลและกำกับด้วย Code การ Coding ถือได้ว่าเป็นขั้นตอนที่มีการวิเคราะห์แยกแยะข้อมูลเพื่อระวางความผิดพลาดในการใส่ Code ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการขีดเส้นใต้กำกับเพื่อแสดงสัญลักษณ์ในแต่ละ Meaning ด้วยปากกาสีต่างๆ

ในการกำหนด Code ผู้วิจัยกระทำใน Final Transcription ของผู้ให้ข้อมูลทุกคนในลักษณะเดียวกันและทุก Concept โดยผู้วิจัยได้กำหนด Themes หลักเอาไว้ดังนี้

- 1) ข้อมูลพื้นฐาน (Demographic Data)
- 2) ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ (Defining Corporate Culture)
- 3) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์การ (Factor that Impact Corporate Culture)
- 4) การแสดงออกของวัฒนธรรม (Evidence of Culture)
- 5) แนวทางการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์การ (Leveraging of Corporate Culture)

6.4 ขั้นตอนที่ 4 หลังจากผู้วิจัยให้ Code กำกับข้อมูลของทุกท่าน เรียบร้อยแล้ว ก็เป็นขั้นของการนำประเด็นต่างๆตาม Code มาจัดหมวดหมู่รวมกัน ตาม Categories หรือ Sub-Themes ในแต่ละกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

6.5 ขั้นตอนที่ 5 นำข้อมูลในขั้นตอนที่ 4 ทุกๆ Sub-Themes สำหรับทุกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยผู้วิจัยได้พิจารณาการกระจุกของข้อมูล แต่ละ Sub-Themes ทุก Concept พร้อมทั้งพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

6.6 ขั้นตอนที่ 6 ผู้วิจัยได้นำเอา Themes ต่างๆ มาเชื่อมโยงข้อมูล เพื่อค้นหาข้อสรุปทั่วไปและแนวคิด โดยทั้งนี้ผู้วิจัยพิจารณาถึงความหนาแน่นหรือ การกระจุกของเหตุการณ์และการกระทำที่เกิดขึ้น เพื่อดูถึงความแรงของพฤติกรรมนั้นๆ อันมีผลต่อการดำเนินงานที่มุ่งต่อความสำเร็จและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ซึ่ง มีความจำเป็นในแต่ละยุค รวมทั้งหาความสัมพันธ์ของเหตุการณ์ทั้งหมด เพื่อดูภาพรวมของสิ่งที่มุ่งศึกษา ซึ่งถือเป็นการตีความ (Making Interpretations) หาข้อสรุป

6.7 ขั้นตอนที่ 7 สรุปแนวคิดวัฒนธรรมองค์การเป็นรูปแบบที่ ระบบการเมืองไทยควรต้องมีด้วย POPHANEI Model

สรุปผลการวิจัย

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ อันประกอบด้วย ภาคราชการจากหัวหน้ากลุ่มจังหวัด 19 จังหวัด ภาคเอกชนจากสภาอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทย และภาควิชาการจากอาจารย์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนชาวไทย มีวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมทั้งสิ้นจำนวน 4 วัฒนธรรม ประกอบด้วยวัฒนธรรมการให้โอกาส วัฒนธรรมการให้เกียรติ วัฒนธรรมการสร้าง เครือข่ายพันธมิตร และวัฒนธรรมความผูกพันทางอารมณ์และความรู้สึกที่ลึกซึ้งกับ องค์การ โดยพบว่า มีปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การทั้งสิ้นได้แก่ คุณลักษณะ ผู้บริหารหรือผู้นำในองค์การ ลักษณะขององค์การ และบุคลากรในองค์การ ซึ่งพบว่า องค์ประกอบที่สะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์การมีจำนวน 3 องค์คือ ธรรมเนียม ปฏิบัติและกฎระเบียบ ชื่อเสียง และเอกลักษณ์/สัญลักษณ์

ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูล เกี่ยวกับวัฒนธรรม องค์การที่เอื้อต่อการทำปฏิบัติหน้าที่ของประชาชนชาวไทย พบว่า วัฒนธรรมการให้

โอกาส สามารถเอื้อต่อการทำปฏิบัติหน้าที่ของประชาชนชาวไทยมากที่สุด รองลงมา คือ วัฒนธรรมการให้เกียรติ วัฒนธรรมการสร้างเครือข่ายพันธมิตร และวัฒนธรรม ความผูกพันทางอารมณ์และความรู้สึกที่ลึกซึ้งกับองค์กร ตามลำดับ

แนวทางการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์การเพื่อเพิ่มขีดความสามารถแห่ง ความสำเร็จทางการเมืองไทย ประชาชนมีความคิดว่า ควรผ่านกระบวนการ 6 ขั้นตอนหลัก อันประกอบด้วย ขั้นที่ 1 กำหนดวัฒนธรรมที่พึงประสงค์หรือค่านิยมร่วม ขององค์กร ขั้นที่ 2 จัดตั้งหน่วยงานกลางหรือศูนย์ประสานงานกลางวัฒนธรรม องค์การ ขั้นที่ 3 ดำเนินการปฏิบัติในการสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญ วัฒนธรรมทุกตัว ปฏิบัติการให้เป็นรูปธรรม ขั้นที่ 4 สร้างเครือข่ายในการปฏิบัติ ขั้นที่ 5 ตรวจสอบการปฏิบัติ ซึ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอวัฒนธรรมองค์การที่ พึงประสงค์หรือค่านิยมร่วม (Core Value) ทางการเมืองของประเทศไทย ด้วยแบบ จำลอง ที่เรียกว่า “POPHANEI” หรือ “POPHANEI” Model ดังมีความหมายต่อไป

“POPHANEI” Model หมายถึง ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ พึงประสงค์หรือค่านิยมร่วมทางการเมืองไทย อันประกอบด้วย

PO คือ Providing Opportunities Culture หมายถึง วัฒนธรรม การให้โอกาส

PH คือ Providing Honoring Culture หมายถึง วัฒนธรรมการให้ เกียรติ

AN คือ Alliance Network Culture หมายถึง วัฒนธรรมการสร้าง เครือข่ายพันธมิตร

EI คือ Emotional Involvement Culture หมายถึง วัฒนธรรม ความผูกพันทางอารมณ์และความรู้สึกที่ลึกซึ้งกับองค์กร

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การในภาพรวมของประชาชนชาว ไทย มีทั้งสิ้นจำนวน 4 วัฒนธรรม ประกอบด้วยวัฒนธรรมการให้โอกาส วัฒนธรรม การให้เกียรติ วัฒนธรรมการสร้างเครือข่ายพันธมิตร และวัฒนธรรมความผูกพัน

ทางอารมณ์และความรู้สึกที่ลึกซึ้งกับองค์การ ซึ่งมีปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การทั้งสิ้น ได้แก่ คุณลักษณะผู้บริหารหรือผู้นำในองค์การ ลักษณะขององค์การ และบุคลากรในองค์การ โดยมีองค์ประกอบที่สะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์การจำนวน 3 องค์คือ ธรรมเนียมปฏิบัติและกฎระเบียบ ชื่อเสียง และเอกลักษณ์/สัญลักษณ์

ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า สารสำคัญที่บัญญัติในรัฐธรรมนูญ ทั้งในอดีตหลังจากเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 จนถึงรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 เป็นส่วนหนึ่งอันสำคัญที่ชี้ให้เห็นพัฒนาการของกระบวนการทางการเมืองของประเทศไทยที่ดำเนินมาในแนวทางประชาธิปไตย ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องการสร้างและส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจการบ้านเมือง ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในด้านสิทธิเสรีภาพ การมีส่วนร่วมในการจัดสรรทรัพยากรและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาต่าง ๆ อันเป็นหลักการพื้นฐานของการพัฒนาในสังคมประชาธิปไตย ถึงแม้ว่า ในสภาพที่เป็นจริง การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนไทยยังมิได้ก้าวไปถึงระดับที่กำหนดไว้รัฐธรรมนูญฉบับต่างๆ ที่ผ่านมา แต่อย่างไรก็ตาม ทุกภาคส่วนของสังคมจำเป็นต้องมีส่วนร่วมช่วยกันผลักดันการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ด้วยกลไกต่างๆ ของสังคมเพื่อให้ประเทศไทยก้าวไปสู่การเป็นประเทศประชาธิปไตยที่สมบูรณ์ ด้วยว่าการสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองทั้งสิทธิและหน้าที่ของประชาชนในสังคมประชาธิปไตย ที่จะส่งผลให้การบริหารบ้านเมืองเป็นไปอย่างสุจริตเที่ยงธรรม มีความโปร่งใส และดำรงอยู่บนพื้นฐานความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับสุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2550, หน้า 112) ที่อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งที่ถูกกล่าวขานกันมาก เนื่องจากเป็นคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งขององค์การในการที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวได้ ทั้งนี้ เพราะการที่องค์กรมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ถือได้ว่าเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงตัวแปรอื่นๆ ที่มีบทบาทต่อการบริหารงานประเทศ อันถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญในการบริหารประเทศ

สำหรับข้อค้นพบเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการทำปฏิบัติหน้าที่ของประชาชนชาวไทย ที่พบว่า วัฒนธรรมการให้โอกาส สามารถเอื้อต่อการทำปฏิบัติหน้าที่ของประชาชนชาวไทยมากที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมการให้เกียรติ

วัฒนธรรมการสร้างเครือข่ายพันธมิตร และวัฒนธรรมความผูกพันทางอารมณ์และความรู้สึกที่ลึกซึ้งกับองค์กร ตามลำดับ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาการเมืองให้เป็นประชาธิปไตยก็คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์การให้สามารถเอื้อต่อการทำปฏิบัติหน้าที่ของประชาชนชาวไทยอย่างเป็นรูปธรรมและอย่างกว้างขวางทั่วถึง เพื่อเป็นการแสดงออกในฐานะที่ประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตยที่แท้จริง และในฐานะที่เป็นกระบวนการทางการเมือง ซึ่งวัฒนธรรมทางการเมืองจะหล่อหลอม บ่มเพาะ ปลุกฝัง ทำให้ประชาชนเกิดความรู้ความเข้าใจและเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในระบบการเมือง อันจะนำไปสู่การมีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสุภัทรา สุภาพ (2550, หน้า 156) ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรม เป็นลักษณะเฉพาะในการดำรงชีวิตของกลุ่มคนที่มาอยู่ร่วมกัน และมีการเปลี่ยนแปลงให้เจริญตามยุคตามสมัย โดยวัฒนธรรมมีความหมายครอบคลุมถึงทุกสิ่งทุกอย่าง อันเป็นแบบแผนความคิด และการกระทำที่แสดงออกถึงวิถีชีวิตของมนุษย์ในสังคมของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือสังคมใดสังคมหนึ่ง

แนวทางการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์การเพื่อเพิ่มขีดความสามารถแห่งความสำเร็จทางการเมืองไทย ก็คือ วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์หรือค่านิยมร่วม (Core Value) ทางการเมืองของประเทศไทย ด้วยแบบจำลองเรียกว่า “POPHANEI” หรือ “POPHANEI” Model ประกอบด้วย PO (วัฒนธรรมการให้โอกาส) PH (วัฒนธรรมการให้เกียรติ) AN (วัฒนธรรมการสร้างเครือข่ายพันธมิตร) EI (วัฒนธรรมความผูกพันทางอารมณ์และความรู้สึกที่ลึกซึ้งกับองค์กร) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวัฒนธรรมองค์การที่สามารถเพิ่มขีดความสามารถแห่งความสำเร็จทางการเมืองไทยได้นั้น ถือเป็นกิจกรรมของประชาชน สังคม ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อโน้มน้าวให้รัฐบาล ผู้นำ ผู้กำหนดนโยบาย ผู้มีอำนาจหรืออิทธิพลต่อทุกกระบวนการทางการเมืองการปกครอง มีความเห็นหรือตัดสินใจ รวมถึงการเลือกผู้นำให้ตรงกับความต้องการของประชาชน อันหมายถึงการแสดงออกซึ่งการกระทำทางการเมืองที่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดตัวผู้ปกครองโดยผ่านกระบวนการเลือกตั้ง การผลักดันการตัดสินใจของรัฐบาลด้วยการรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องต่อรอง การวิพากษ์วิจารณ์รัฐบาลในทางสนับสนุนและคัดค้านโดยการเขียน การพูดและการเผยแพร่อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุมีผล การชุมนุมเคลื่อนไหวกว้างขวางในเมืองในทาง

สนับสนุนและคัดค้านการกระทำของรัฐบาล ซึ่งสอดคล้องกับสถาบันดำรงราชานุภาพ (2546, หน้า 246) ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมเป็นแบบแผนในการกำหนดพฤติกรรม เป็นรูปธรรมที่ปรากฏออกมาว่า คนเราจะต้องทำอะไร ควรทำอะไร อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ คิดอย่างไร รู้สึกอย่างไร อะไรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ อะไรเป็นสิ่งที่ควรปรารถนา และไม่ควรรารถนา โดยลักษณะทั้งสองจะมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ จากความเชื่อที่เป็นระบบ จะนำไปสู่พฤติกรรมและการปฏิบัติออกมา โดยการประพฤติปฏิบัติอย่างยาวนาน จะกลายเป็นวัฒนธรรมนั้นๆ ในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้นำประเทศหรือรัฐบาลควรนำข้อมูลวัฒนธรรมการให้โอกาส วัฒนธรรมการให้เกียรติ วัฒนธรรมการสร้างเครือข่ายพันธมิตร และวัฒนธรรมความผูกพันทางอารมณ์และความรู้สึกที่ลึกซึ้งกับองค์กร มาใช้เป็นกลไกสำคัญในการที่จะช่วยเป็นแนวทางในการปรับการเมืองไทยสู่สภาวะการณ์ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลง ให้มีความเหมาะสมบริบทของการบริหารจัดการการเมืองการปกครองนั้นๆ

1.2 จากข้อค้นพบว่า มีปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรทั้งสี่ดังกล่าว อันได้แก่ คุณลักษณะผู้บริหารหรือผู้นำในองค์กร ลักษณะขององค์กร และบุคลากรในองค์กร ซึ่งผู้บริหารประเทศควรนำปัจจัยนั้นมาใช้เป็นแนวทางในการธำรงรักษาวัฒนธรรมที่เข้มแข็งไว้ เพื่อเอื้อต่อการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทางการเมืองที่เป็นประโยชน์ให้กับประเทศในโอกาสต่อไป ในขณะที่เดียวกันก็จะได้วิธีการและแนวทางในการปกป้อง หรือจัดวัฒนธรรมที่ขัดขวางการดำเนินงานของระบบการเมืองไทย

1.3 ผู้บริหารประเทศควรตระหนักถึงองค์ประกอบที่สะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กรทั้งจำนวน 3 องค์ อันได้แก่ ธรรมเนียมปฏิบัติและกฎระเบียบ ชื่อเสียง และเอกลักษณ์/สัญลักษณ์ เพราะวัฒนธรรมองค์กรทางการเมืองมักมีความแตกต่างกันและมีความยากง่ายไม่เหมือนกัน ซึ่งการคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้สามารถสร้างเสริมวัฒนธรรมทางการเมืองของแต่ละพรรคการเมืองไทย ถือเป็นสิ่งที่ประเทศต้องระวังเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้แนวทางที่มีรูปแบบเฉพาะตัวในการสร้าง

เสริมวัฒนธรรมองค์การของประเทศที่เอื้อต่อขีดความสามารถแห่งความสำเร็จของระบบการเมืองไทยต่อไป

2. ข้อเสนอเพื่อการทำวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบของการสื่อสารทางการเมืองไทยในการขับเคลื่อนระบบพรรคการเมืองสู่ทิศทางที่วางไว้ พร้อมทั้งศึกษาปัญหา และอุปสรรคของการเมืองการปกครองของประเทศไทยที่ผ่านมา

2.2 ควรศึกษาแนวทางการปลูกฝังและกระตุ้นวัฒนธรรมองค์การทางการเมืองไทยอย่างยั่งยืน

2.3 ควรสำรวจความเข้าใจของประชาชนชาวไทยที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การทางการเมือง เพื่อนำมาเป็นฐานในการวางระบบและกำหนดกิจกรรมในการสร้างเสริมระบบการเมืองไทยที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริงต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- วิชัย ต้นศิริ. (2550). **วัฒนธรรมการเมืองและการปฏิรูป**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สถาบันนโยบายศึกษา
- สมบัติ อารงธัญวงศ์. (2550). **การเมือง : แนวความคิดและการพัฒนา**. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2546). **ผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- สุพัตรา สุภาพ. (2550). **สังคมวิทยาและวัฒนธรรมไทยอื่นๆ ค่านิยม ครอบครัวดาศสนาประเพณี**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). **วัฒนธรรมกับการบริหาร**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2551). **วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Koontz, H.W. (2010). **Management**. 9th ed. Singapore : Mc.Graw-Hill.

- McClosky, Herbert. (2009). **Political Enquiry : The National and Uses of Survey Research.** New York : Macmillan.
- Owen, Robert G. (2009). **Organization Behavior in Education.** New Jersey : Prentice–Hall.
- Sloam, James. (2004). **Political Participation of Young People in Europe-Development of Indicators for Comparative Research in the European Union.** University of Birmingham, United Kingdom.