

วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

อาภรณ์ ก้าวไวยกุล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2564

วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

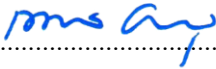
อาภรณ์ ก้าวไวยกุล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2564


ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี


มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระเรื่อง วัฒนธรรมในองค์กร
ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
เสนอโดย นางสาวอาภรณ์ ก้าวไวยกุล เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

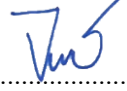

.....คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บริสุทธิ์)
วันที่ 30 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2564

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุวรรณฯ คุณติลภณัฐวสา)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตน์เสริมพงศ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง สระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วารภรณ์ ทรัพย์รวงทอง
ชื่อนักศึกษา	อาภรณ์ ก้าวไวกุล
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรของเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรีจังหวัดสระบุรี2) ศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำนวน 242 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคงด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีมด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากรด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงานด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียดด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง

2. การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและความปลอดภัยด้านลักษณะการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชาด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงทุกด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยมุ่งศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วย ความอนุเคราะห์ ความกรุณา ความใส่ใจ และความช่วยเหลือแนะนำอย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ ประธานกรรมการควบคุมค้นคว้าอิสระ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง กรรมการควบคุมค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ พร้อมทั้งให้คำแนะนำและข้อคิดต่าง ๆ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการวิจัยอย่างดียิ่ง ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่อบรมสั่งสอน ให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะในการทำค้นคว้าอิสระจนสำเร็จสมบูรณ์ ขอขอบคุณพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ทุกท่านที่ช่วยอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ แก่ผู้วิจัยและให้ความร่วมมือในส่วนของข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ครู อาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ รวมทั้งขอขอบพระคุณเจ้าของตำรา เอกสาร งานวิจัยทุกเล่มที่ได้นำมาอ้างอิง

อาภรณ์ กวไวยกุล

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร.....	10
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	30
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน.....	34
ข้อมูลเทศบาลเมืองสระบุรี.....	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	60
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	60
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	61
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	64
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	92
ความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีการดำเนินการวิจัย.....	92
สรุปผล.....	92
อภิปรายผล.....	96
ข้อเสนอแนะ.....	106
 บรรณานุกรม.....	 108
 ภาคผนวก.....	 114
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	115
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	124
ภาคผนวก ค หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ.....	126
ภาคผนวก ง ผลการประเมินความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ.....	130
ภาคผนวก จ ผลการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	137
 ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	 142

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	ความแตกต่าง 10 ประการระหว่างสังคมที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำและสูง.....	24
ตาราง 2	ความแตกต่าง 10 ประการระหว่างสังคมที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำและสูง.....	25
ตาราง 3	ความแตกต่าง 10 ประการระหว่างสังคมแบบปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม.....	26
ตาราง 4	ความแตกต่าง 10 ประการระหว่างสังคมที่มีลักษณะความเป็นหญิง-ลักษณะความเป็นชาย.....	28
ตาราง 5	ความแตกต่าง 10 ประการระหว่างลักษณะสังคมในการมุ่งเน้นผลระยะยาว – มุ่งเน้น ผลระยะสั้น.....	29
ตาราง 6	ความแตกต่าง 10 ประการระหว่างลักษณะสังคมแบบการทำตามใจ - การยับยั้งชั่งใจ.....	30
ตาราง 7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	69
ตาราง 8	ระดับวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด.....	70
ตาราง 9	ระดับวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน.....	71
ตาราง 10	ระดับวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคคลากร.....	72
ตาราง 11	ระดับวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม.....	73
ตาราง 12	ระดับวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขัน.....	74
ตาราง 13	ระดับวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง.....	75
ตาราง 14	ระดับวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง.....	76

ตาราง 15	ระดับวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ภาพรวม.....	77
ตาราง 16	ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน.....	78
ตาราง 17	ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	79
ตาราง 18	ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านผู้บังคับบัญชา.....	80
ตาราง 19	ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	80
ตาราง 20	ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	81
ตาราง 21	ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน.....	82
ตาราง 22	ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	82
ตาราง 23	ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	83
ตาราง 24	ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย.....	84
ตาราง 25	ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ภาพรวม.....	84
ตาราง 26	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด.....	85
ตาราง 27	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน.....	86

ตาราง 28	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคคลากร.....	87
ตาราง 29	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม.....	87
ตาราง 30	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขัน.....	88
ตาราง 31	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง.....	89
ตาราง 32	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง.....	90
ตาราง 33	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี รายด้าน.....	91
ตาราง 34	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี.....	91

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ภาพ 2 รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของดาร์ฟท์.....	22

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

เทศบาลเป็นรูปแบบของการปกครองที่สะท้อนการกระจายอำนาจการปกครองของรัฐบาลให้หน่วยการปกครองพื้นฐานของประเทศโดยแท้จริง อันเป็นการสนองต่อนโยบาย การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นด้วยตนเอง ตามอำนาจหน้าที่ และมีอิสระในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด เทศบาลตำบลจึงเป็นองค์กรที่สะท้อนถึงความพยายามของรัฐบาล ที่จะกระจายอำนาจลงสู่หน่วยการบริหารระดับตำบล ซึ่งส่งผลให้เทศบาลเป็นจุดเริ่มต้นของการกระจายอำนาจการบริหารการปกครองสู่องค์กรพื้นฐาน ในระดับตำบลประชาชนได้รับประโยชน์จากเทศบาลในด้านการพัฒนาซึ่งตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริงนอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมแนวความคิดและกระแสประชาธิปไตยในสังคมปัจจุบันที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตำบลจะมีมากขึ้น โดยผ่านผู้แทนของตนในเทศบาล ทั้งนี้เป็นที่เชื่อถือว่าความเจริญและการพัฒนาในทิศทางที่ดีของเทศบาลตำบลจะส่งผลให้เกิดความเจริญและการพัฒนาเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมในภาพรวมของประเทศต่อไป โดยมีการจัดตั้งเทศบาลขึ้นในปี พ.ศ. 2476 โดยมีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 มีการยกฐานะสุขาภิบาลขึ้นเป็นเทศบาลหลายแห่งต่อมามีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงยกเลิกกฎหมายเกี่ยวกับเทศบาลหลายครั้งจนในที่สุดได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ยกเลิกพระราชบัญญัติเดิมทั้งหมดขณะนี้มีผลบังคับใช้ซึ่งมีการแก้ไขครั้งสุดท้าย โดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2543 ในปัจจุบันเทศบาลทั่วประเทศมีจำนวนประมาณสองพันแห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553, หน้า 3-14)

วัฒนธรรมองค์การเป็นรูปแบบของความคิด ความเชื่อ และค่านิยม ที่เกิดจากการเรียนรู้จากการอยู่ร่วมกันของสมาชิก เกิดเป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัวในการอยู่ร่วมกัน โดยจะมีความ 4 แตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ และจะถูกถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น (ปรีดา กงกัญญา, 2556) เป็นสิ่งที่ป็นนามธรรมมองไม่เห็น แต่สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรม ความเชื่อ และค่านิยมที่พนักงานในองค์การแสดงออกมา ซึ่งวัฒนธรรมองค์การจะทำหน้าที่เป็นแนวทางสำหรับ สมาชิกในการประพฤติปฏิบัติกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ ช่วยในการถ่ายทอดเอกลักษณ์ขององค์การ ซึ่งจะทำให้แตกต่างจากองค์การอื่น รวมถึงเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว ผูกพันระหว่างสมาชิก ในองค์การและระหว่างสมาชิกกับองค์การ ทั้งนี้ จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การนั้นสามารถจำแนก ออกได้เป็นหลายลักษณะหรือหลายมิติตามการมุ่งเน้นศึกษาของนักวิชาการแต่ละคน และองค์การ แต่ละแห่งจะมีวัฒนธรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะแตกต่างกันไปตามประเภทของธุรกิจ นโยบาย และลักษณะการดำเนินงานขององค์การ

ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การลักษณะหรือมิติใดจะมีความสัมพันธ์กับ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร ในองค์การนั้น จึงขึ้นอยู่กับลักษณะธุรกิจและบริบทขององค์การ เป็นสำคัญ โดยวัฒนธรรมองค์การ เหล่านี้จะถูกถ่ายทอดจากพนักงานรุ่นเก่า สู่พนักงานใหม่ ซึ่งหากวัฒนธรรมองค์การมีความสอดคล้อง กับค่านิยมและทัศนคติของพนักงาน และพนักงานมีการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ และสามารถปรับตัวให้ เข้ากับวัฒนธรรมองค์การได้ ย่อมทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน และส่งผลให้มี แนวโน้มที่จะคงอยู่ต่อในองค์การในที่สุด (ศรีณย์ พิมพ์ทอง, 2555)

วัฒนธรรมขององค์กรท้องถิ่นมีความอ่อนตัวมาก เป็นที่น่าสังเกตว่า “วัฒนธรรมขององค์กร ท้องถิ่น” นั้น มีความอ่อนตัว มีโครงสร้างทางสังคมของชาวบ้านที่มีความสัมพันธ์กัน “แบบหลวม ๆ” โอนอ่อนผ่อนตาม ถ้อยทีถ้อยอาศัย ประณีประนอม ไม่ผูกติดยึดถือ ไม่เหนียวแน่น ไม่ฝังรากลึกเหมือน วัฒนธรรมของ “ฝ่ายปกครอง” ในที่นี้หมายถึงฝ่ายกำกับดูแล อปท. ที่มีวัฒนธรรมเฉพาะตัวที่แข็ง แกร่ง ส่งทอดกันมารุ่นต่อรุ่น เหนียวแน่นไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง แต่ปรากฏว่า วัฒนธรรมขององค์กร ท้องถิ่นเปลี่ยนแปลงไปตามตัวบุคคลที่เข้ามา ในที่นี้ก็คือ นายก อบท. นั่นเอง เช่นเดียวกับการปฏิบัติ ราชการของท้องถิ่นที่หลากหลายแต่ขาดมาตรฐาน ปัญหาเรื่องมาตรฐานการปฏิบัติราชการของ ท้องถิ่น ย่อมมีความหลากหลายไปตามแต่ละท้องที่ ขึ้นกับผู้นำ (นายก อบท.) ที่เข้ามาบริหารในงาน ห้วงเวลานั้น ๆ ฉะนั้น จึงมักพบปรากฏการณ์บริหารงานที่อาจแปลก หามาตรฐานใดมาอ้างอิง เทียบเคียงได้ยาก กล่าวคือ หากนายก อบท. มีบุคลิก หรือลักษณะเช่นใด ก็จะส่งผลสำคัญต่อ การบริหารพัฒนา อบท. นั้น เช่น นายก อบท. ที่เป็นนักกีฬา ก็จะส่งเสริมการกีฬา นายก อบท. ที่เป็นพ่อค้า ผู้รับเหมา ก็จะบริหารงานแบบมีผลประโยชน์ต่อรอง มีการทับซ้อนในผลประโยชน์ ที่ค่อนข้างสูงกว่าบุคคลที่มาจากอาชีพอื่น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดในท้องถิ่น (สรณะ เทพเนาว์, 2558)

เทศบาลเมืองสระบุรี ตั้งอยู่ที่ตำบลปากเพรียว อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี ซึ่งเป็นจังหวัด ในภาคกลางของประเทศไทย ได้ยกฐานะจากสุขาภิบาลเมืองสระบุรี ตามพระราชกฤษฎีกา จัดตั้ง เทศบาลเมืองสระบุรี เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2478 โดยมีพื้นที่เพียง 5 ตารางกิโลเมตร ต่อมาเมื่อ ปี พ.ศ. 2517 ได้มีการเปลี่ยนแปลงขยายเขตเทศบาลจากเดิมมาเป็น 20.13 ตารางกิโลเมตร จนถึง ปัจจุบัน มีพื้นที่ 12,581.25 ไร่ มีชุมชนในปกครอง 29 ชุมชน เทศบาลเมืองสระบุรี มีหน้าที่และความ รับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาประเทศรวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชนซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกัน หลายฝ่าย ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ทรงประสิทธิภาพ ที่จะต้อง ให้บุคลากรรับรู้ และทำความเข้าใจถึงเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกระบวนการ ดังนั้น เพื่อให้ บุคลากรของเทศบาลยึดถือและมุ่งมั่นในการปรับเปลี่ยน การปฏิบัติราชการในความรับผิดชอบของตน ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมเทศบาลเมืองสระบุรี รวมทั้งผู้บังคับบัญชาทุกคน ให้มีความสำคัญกับ การดำเนินงานในเรื่องนี้ เทศบาลจึงได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กร ไว้ดังนี้ 1) ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม ละเว้นจากอบายมุข ความชั่วทั้งปวง 2) มีความอดทนขยันหมั่นเพียร

ที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วย ความเสียสละทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ ความคิด ให้บรรลุผลสำเร็จตามภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย 3) ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย ตรงต่อเวลารวมทั้ง สำรองแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง เพื่อพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 4) ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ละเว้นการแสวงหาผลประโยชน์ โดยมีขอบให้กับตนเอง และ/หรือพวกพ้อง หมู่คณะ จากหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง 5) ต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ในวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงาน มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล พร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นจรรยาบรรณต่อหน่วยงาน 6) ยึดมั่นรักษาในเกียรติภูมิของเทศบาล ไม่ประพฤติปฏิบัติในทางที่เทศบาลเสื่อมเสียชื่อเสียง 7) รักษา เสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานในหน่วยงานและหมู่คณะ พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ 8) หลีกเลี่ยงการนำข้อมูลหรือเรื่องราวของเจ้าหน้าที่ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเรื่องส่วนตัว และ/หรือเรื่องความเป็นไป เทศบาลออกไปเปิดเผยหรือวิจารณ์ในลักษณะที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่เจ้าหน้าที่ และภาพลักษณ์โดยรวมของเทศบาล 9) ดูแลทรัพย์สินและการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานให้เป็นไปอย่างประหยัด คุ่มค่าและด้วยความระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหายหรือ สิ้นเปลือง

จากที่กล่าวมาข้างต้นที่กล่าวถึงวัฒนธรรมภายในองค์กรและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี เพื่อให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

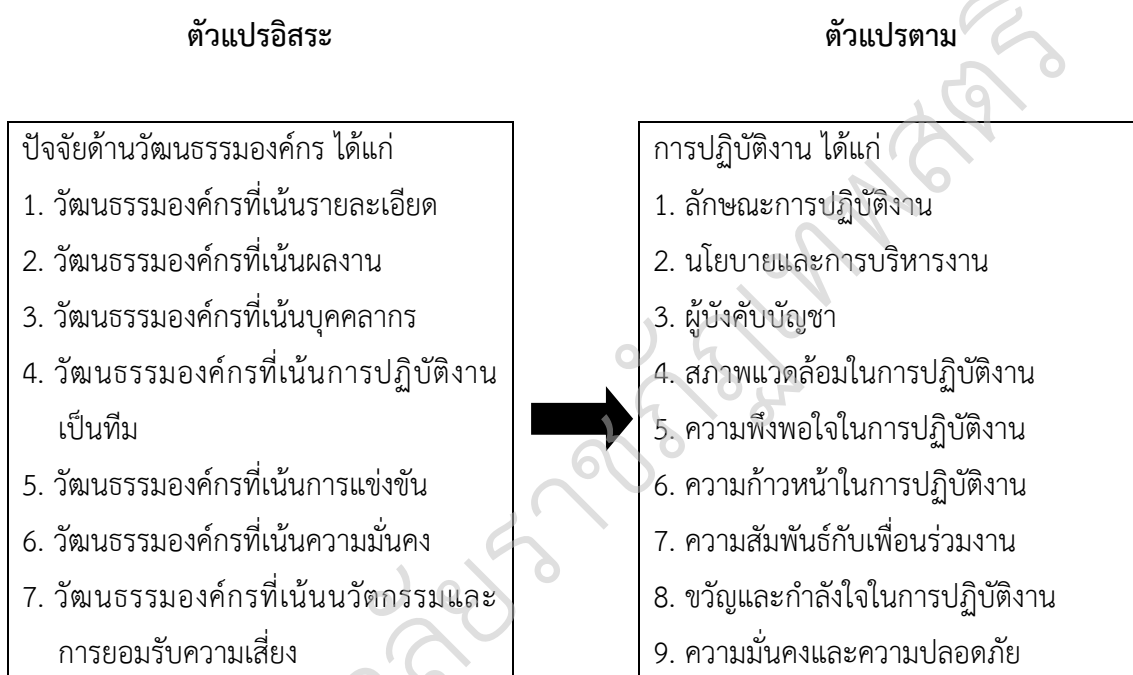
1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรของเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยนี้เป็นการศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ซึ่งได้นำปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จากแนวคิดของรอปบินส์, และคูลเตอร์ (Robbins, & Coulter, 2002, pp.58-59) และการปฏิบัติงาน จากแนวคิดของศิริพร ม่านกลาง (2552) ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้ศึกษาได้นำเอาแนวคิดของรอปบินส์, และคูลเตอร์ (Robbins, & Coulter, 2002, pp.58-59) เกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 7 ด้าน ได้แก่

1) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด 2) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน 3) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคคลากร 4) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม 5) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขัน 6) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง 7) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง และแนวคิดของศิริพร ม่านกลาง (2552) เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ 1) ลักษณะการปฏิบัติงาน 2) นโยบายและการบริหารงาน 3) ผู้บังคับบัญชา 4) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

5) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 6) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 7) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 8) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 9) ความมั่นคงและความปลอดภัย มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้

2. ขอบเขตด้านประชาชนและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำนวน 611 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ซึ่งดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่แน่นอน (finite population) โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane Taro) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ .05 จำนวน 242 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายให้ได้ครบจำนวนตามความต้องการ

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

3.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

3.1.2 อายุ

- 1) น้อยกว่า 30 ปี
- 2) 30- 40 ปี
- 3) 41 -50 ปี
- 4) 51 - 60 ปี

3.1.3 ระดับการศึกษา

- 1) ประถมศึกษา
- 2) มัธยมศึกษาตอนต้น
- 3) มัธยมศึกษาตอนปลาย
- 4) อนุปริญญา/ปวส./ปวท.
- 5) ปริญญาตรีขึ้นไป

3.1.4 ตำแหน่ง

- 1) ข้าราชการ

- 2) ลูกจ้างประจำ
- 3) พนักงานจ้าง
- 3.1.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
 - 1) น้อยกว่า 5 ปี
 - 2) 5 – 9 ปี
 - 3) 10- 15 ปี
 - 4) 16-20 ปี
 - 5) 20 ขึ้นไป
- 3.2 ตัวแปร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่
 - 3.2.1 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด
 - 3.2.2 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน
 - 3.2.3 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคคลากร
 - 3.2.4 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม
 - 3.2.5 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขัน
 - 3.2.6 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง
 - 3.2.7 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง
- 3.3 ตัวแปรการปฏิบัติงาน ได้แก่
 - 3.3.1 ลักษณะการปฏิบัติงาน
 - 3.3.2 นโยบายและการบริหารงาน
 - 3.3.3 ผู้บังคับบัญชา
 - 3.3.4 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
 - 3.3.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.3.6 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
 - 3.3.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 3.3.8ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.3.9 ความมั่นคงและความปลอดภัย

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

2. ผลสารสนเทศที่ได้จากการศึกษานั้นเทศบาลเมืองสระบุรีสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้ดีขึ้นรวมถึงการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรีที่มีประสิทธิภาพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง รูปแบบ ความคิด ความเชื่อ และค่านิยม ที่เกิดจากการเรียนรู้จากการอยู่ร่วมกันของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองสระบุรี เกิดเป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัวในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่

1. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด หมายถึง เทศบาลเมืองสระบุรีมีความคาดหวังที่มีต่อข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและเอาใจใส่รายละเอียดของงาน มีการวิเคราะห์งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบและตรวจทานการปฏิบัติงานทุกครั้ง

2. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน หมายถึง เทศบาลเมืองสระบุรีให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่าผลที่จะทำอย่างไรให้เทศบาลเมืองสระบุรีบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงาน สามารถแสดงผลงานได้อย่างเต็มที่และให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานจากผลลัพธ์มากกว่าจากวิธีการ

3. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร หมายถึง เทศบาลเมืองสระบุรีนำเอาผลในการปฏิบัติงานมาร่วมพิจารณาตัดสินใจในการประเมินพนักงาน มีการรับฟังและนำข้อมูลจากข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างมาใช้เพื่อพิจารณาตัดสินใจในระดับการบริหาร มีการคัดเลือก จัดสรรพนักงานให้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติและมีการนำบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะตำแหน่งมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

4. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม หมายถึง ระดับของการบริหารจัดการ ในลักษณะของการทำงานเป็นทีมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างมากกว่าการให้ความสำคัญในระดับบุคคล มีการวางแผนการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม ทุกคนในทีมงานของท่าน เข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจนรวมถึงจัดให้มีกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ

5. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขัน หมายถึง เทศบาลเมืองสระบุรีมีการดำเนินกิจกรรมที่มุ่งไปสู่การเอาชนะคู่แข่งอย่างจริงจัง ตลอดจนการสร้างให้มีสภาพการแข่งขันในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองสระบุรีมากกว่าการทำงานแบบประสานความร่วมมือ มีการสร้างจุดเด่นและความแตกต่าง ไม่หยุดยั้งที่จะพัฒนาเทศบาล มีการสร้างความสะดวกให้กับประชาชนด้วยช่องทางที่หลากหลาย

6. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง หมายถึง เทศบาลเมืองสระบุรีที่ให้ความสำคัญกับการรักษาสถานภาพของเทศบาลเมืองสระบุรี มีการตัดสินใจที่คำนึงถึงความมั่นคงขององค์กร มีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องให้ยึดและปฏิบัติตาม กฎระเบียบ มีวิธีปฏิบัติงานยึดหลักการประหยัด ความสำเร็จที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพขององค์การ

7. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคงหมายถึง ระดับของการที่พนักงานเทศบาลเมืองสระบุรีได้รับการกระตุ้นและ สนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและยอมรับความเสี่ยง มีการนำนวัตกรรมที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในกระบวนการทำงานและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองสระบุรีที่เกิดการตอบสนองความต้องการเพื่อให้เกิดความรู้สึที่ดี และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานในอันที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งมี 9 ประการ คือ

1. ลักษณะการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองสระบุรีทำตรงกับความรูความสามารถ กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งที่ทำอยู่อย่างชัดเจน มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานมีความเพียงพอกับปริมาณงานที่ทำอยู่และมีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

2. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง เทศบาลเมืองสระบุรีมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้ เปิดโอกาสให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองสระบุรีแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานและแก้ปัญหาของหน่วยงาน มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพและเผยแพร่ข่าวสารให้บุคลากรในหน่วยงานทราบเป็นเป็นประจำ

3. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเทศบาลเมืองสระบุรี เป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบต่อความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรมีปัญหา พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นและกระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน

4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สถานที่ทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองสระบุรีตั้งอยู่ในจุดที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและอุปกรณ์เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเทศบาลเมืองสระบุรี มีความพึงพอใจในภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ ความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสมกับความรับผิดชอบ มีความภาคภูมิใจที่บอกกับคนทั่วไปว่าเป็นพนักงานองค์กรนี้

6. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองสระบุรีได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ ได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม มีความพึงพอใจความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง และได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองสระบุรีรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน มีความเคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

8. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง เทศบาลเมืองสระบุรีส่งเสริมและสร้างขวัญให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ตลอดเวลา บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

9. ความมั่นคงและความปลอดภัย หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองสระบุรีรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานในองค์กร มั่นใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ และมั่นใจต่อมาตรการรักษาความปลอดภัยบริเวณสถานที่ทำงานเพียงพอ

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเบื้องต้นและรวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการสร้างกรอบแนวความคิด และสมมุติฐานซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
4. ข้อมูลเทศบาลเมืองสระบุรี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร

1. ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า มีผู้ศึกษาและให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้หลายท่าน ดังนี้

วิเชียร วิทยอดุม (2547, หน้า 398) ได้สรุปความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า คือ วิถีการดำรงชีวิตในองค์กรและวิถีชีวิตโดยรวมของคนในองค์กร ซึ่งเป็นมาตรฐานสำหรับเอาไว้ให้พนักงานยึดเป็นหลักในการทำงานและการใช้ชีวิตอยู่ในองค์กร

สมยศ นาวิการ (2547, หน้า 79) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นระบบค่านิยมสมมติฐาน ความเชื่อ และบรรทัดฐานร่วมกันที่ผูกพันสมาชิกขององค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงมุมมองร่วมของ “วิถีทางที่เรากระทำกันอยู่ ณ ที่นี้” บางครั้งวัฒนธรรมองค์กรจะหมายถึง วัฒนธรรมของบริษัทเนื่องจากแนวความคิดของวัฒนธรรมมักจะถูกใช้อธิบายสภาพแวดล้อมภายในบริษัท แต่แนวความคิดของวัฒนธรรมสามารถใช้อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ไม่มุ่งกำไรด้วย

สิทธิโชค วรานุสันติกูล (2547, หน้า 189) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นระบบความคิดร่วม (shared beliefs) อันเกิดจากการที่คนซึ่งทำงานร่วมกันได้เผชิญกับการกดดันของสิ่งแวดล้อม พวกเขาจึงหาทางสร้างสรรค์ระบบความคิดและการปฏิบัติต่อสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัวร่วมกัน เพื่อจะได้หาวิธีตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้อง อันจะทำให้กลุ่มอยู่รอดและเติบโตต่อไป

ปรีดา กงกัญญา (2556, หน้า 29) ได้สรุปความหมายของวัฒนธรรมองค์กรได้เป็น 3 แง่มุม ดังนี้

1. แง่มุมในเชิงรูปแบบการรู้จัก โดยที่วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ชุดหรือรูปแบบของข้อกำหนดพื้นฐานต่าง ๆ ซึ่งสมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วม อันเกิดมาจากการเรียนรู้จากการประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพิจารณาว่าสิ่งใดดีหรือเลว ถูกหรือผิด รวมถึงสิ่งที่เหมาะสมในการรับรู้ คิด รู้สึกและปฏิบัติตนในองค์กรและยังเป็นระบบหรือแบบแผนความรู้สึกรู้จักคิดความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานและความคิดประจำตัวที่มีร่วมกันของสมาชิกในองค์กร

2. แง่มุมในเชิงของสิ่งซึ่งแสดงออกมาให้สังเกตเห็นได้ โดยที่วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง รูปแบบทางวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ ซึ่งหมายรวมถึง การกระทำ ซึ่งสมาชิกของวัฒนธรรมนั้นแสดงออกมาเป็นแบบแผนพฤติกรรม สิ่งที่สมาชิกเห็นพ้องและสื่อสารแบบแผนความคิดความเชื่อกับสมาชิกอีกคนหนึ่ง อีกทั้งยังรวมถึงวัฒนธรรมองค์กรยังสามารถแสดงออกมาให้เห็นในรูปแบบของสัญลักษณ์ ภาษา เทคโนโลยี พิธีการต่าง ๆ

3. แง่มุมในเชิงการควบคุมขององค์กร โดยที่วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การควบคุมซึ่งสะท้อนให้เห็นได้จากระบบควบคุมต่าง ๆ แบบทางการ เช่น การวางแผน การจัดงบประมาณ การประเมินผลงาน และระบบควบคุมทางสังคมหรือความคาดหวังทางสังคมเกี่ยวกับความเหมาะสมของทัศนคติหรือพฤติกรรมใด ๆ หากสมาชิกต้องการเป็นที่ยอมรับ ก็ควรจะต้องปฏิบัติตามความคาดหวังของสังคม

ไซน์ (Schein, 1992, p.12) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นแบบแผนของคตินฐานที่กลุ่มมีการเรียนรู้ร่วมกันว่าสามารถแก้ปัญหาและมีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอก รวมทั้งปัญหาภายในองค์กรอย่างมีเหตุผล จากนั้นจะถูกถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่เพื่อเป็นแนวทางในการคิด การยอมรับ และความรู้สึกถึงความเกี่ยวข้องของปัญหาดังกล่าว

ฮอฟสตีต (Hofstede, 1980, p.179) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นรูปแบบของความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์กร ที่ใช้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของสมาชิกในแต่ละองค์กร ซึ่งรวมถึงระบบค่านิยมที่เป็นแกนกลางของวัฒนธรรมในทุกระดับ

โรบบินส์ (Robbins, 2003, p.525) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นระบบของความหมายร่วมกันที่เกิดจากสมาชิกขององค์กร ทำให้สามารถแยกความแตกต่างขององค์กรหนึ่งออกจากองค์กรอื่น ๆ ได้

จากความหมายที่ผู้วิจัยรวบรวมมาข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง รูปแบบของความคิด ความเชื่อ และค่านิยม ที่เกิดจากการเรียนรู้จากการอยู่ร่วมกันของสมาชิกเกิดเป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัวในการอยู่ร่วมกัน โดยจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กรและจะถูกถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น

2. ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์กรที่รวบรวมมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมเป็นรากฐานสำคัญขององค์การที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละองค์การเป็นหลักปฏิบัติเป็นวิถี หรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงาน สอดคล้องกับคลัคคอน, และเคลลี (Kluckhohn, & Kelly, 1945, pp.78-105) ที่อธิบายไว้ว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนหรือการดำรงชีวิตที่ทำให้องค์การมีเอกลักษณ์ของตนเองที่แตกต่างไปจากองค์การอื่น และแบบแผนนี้สามารถแลกเปลี่ยนระหว่างกันและกันหรือแพร่กระจายออกไปในหมู่สมาชิกได้ โดยผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญโดยมีผลต่อองค์การ 4 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์การ วัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เช่น ในองค์การที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกสูง เมื่อวิถีชีวิตทั่วไปในองค์การได้สร้างแบบแผนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างกว้างขวาง พฤติกรรมการปฏิบัติของสมาชิกใหม่ในองค์การก็จะซึมซับเรียนรู้ แพร่กระจายในเรื่องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นานเข้าก็จะเป็นวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกลายเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การนั้น ๆ ต่อไป ในขณะที่องค์การที่มีการทำงานแบบใช้ความสามารถของเอกัตบุคคลเป็นหลัก ไม่มีการทำงานแบบร่วมมือ บุคคลในองค์การก็จะซึมซับเอาวิธีการทำงานแบบต่างคนต่างทำจนที่สุดก็กลายเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิตของบุคคลในองค์การนั้นเป็นต้น

2. การดำเนินงานขององค์การได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์กรทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาหรือการริเริ่มงานใหม่ในองค์การ โดยวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อรูปแบบและเนื้อหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ เช่น ในกรณีที่องค์การมีปัญหาที่เกี่ยวกับงานหรือพฤติกรรมของบุคคลและจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาเหล่านี้ อย่างเร่งด่วนแต่ปรากฏว่าพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากการยอมรับอำนาจของผู้นำ และไม่มีความกล้าหาญในการริเริ่มแก้ไขปัญหาเหล่านั้นด้วยตนเอง ดังนั้นหากผู้นำไม่เป็นผู้ริเริ่มในการแก้ไขปัญหา ก็จะเป็นอุปสรรคในการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่ ส่งผลให้เกิดการวางแนวปฏิบัติขึ้นมากันเองโดยเลือกวิธีการในการแก้ปัญหาที่ยอมรับได้ในกลุ่ม ซึ่งเป็นวิธีการที่สอดคล้องกับแบบแผนวัฒนธรรมที่กลุ่มมีอยู่ในใจ คือความเกรงกลัว เป็นต้น

3. วัฒนธรรมองค์กรส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การ เช่น วัฒนธรรมองค์กรที่มีรูปแบบการเรียนรู้ในภาวะช่วยตัวเองไม่ได้ (learned helplessness) ซึ่งเป็นสถานภาพทางจิตของบุคคลที่จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าเขาไม่สามารถควบคุมเป้าหมายในชีวิตของเขาได้ และถ้าการรับรู้เช่นนี้ ได้รับการยืนยันโดยผู้รู้จากประสบการณ์ตรงของเขา โดยบุคคลนั้นพบกับตนเองว่าเป็นเช่นนั้นจริง ๆ ก็จะทำให้การสนใจในการเผชิญกับปัญหาหมดไป กลายเป็นคนย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค

หรือไม่ต่อสู้ให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จ วัฒนธรรมการยอมตามผู้นำโดยไม่ยั้งคิดของผู้ตามจึงก่อให้เกิดพฤติกรรมสิ้นหวังในองค์การในที่สุด

4. วัฒนธรรมองค์กรแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพขององค์การ ดังที่กล่าวแล้วว่า วัฒนธรรมเป็นหลักปฏิบัติ เป็นวิถี หรือเป็นแบบแผนให้บุคคลในองค์การยอมรับ ซึมซับและปฏิบัติอย่างเดียวกัน เกิดความเป็นหนึ่งเดียวมีเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การ (organizational unity) ซึ่งช่วยส่งเสริมให้การทำงานของหมู่คณะประสบผลสำเร็จ สมาชิกในองค์การนั้น ๆ เกิดความรักและผูกพันกันและก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันด้วย

3. ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

ไซน์ (Schein, 1992, p.10) ได้อธิบายถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรไว้ ดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ และปฏิบัติให้เห็นอย่างสม่ำเสมอ (observed behavioral regularities) ได้แก่ ภาษา ศัพท์เฉพาะ รวมทั้งประเพณีที่สมาชิกปฏิบัติด้วยการยอมรับและเคารพ

2. ปทัสถาน (norms) หมายถึง มีมาตรฐานการประพฤติปฏิบัติของกลุ่มเพื่อให้มีพฤติกรรมเป็นไปในทางเดียวกัน

3. มีค่านิยมที่สำคัญ (dominant values) ที่สมาชิกในองค์การยึดถือร่วมกัน

4. มีปรัชญา (philosophy) คือ มีแนวทางสอดคล้องกับการปฏิบัติงานนโยบาย บทบาทและหน้าที่ขององค์การ

5. กฎระเบียบ (rules) ที่สมาชิกต้องเรียนรู้ ยอมรับ และปฏิบัติตาม

6. มีความรู้สึก (feeling) ซึ่งเป็นบรรยากาศโดยรวมที่สมาชิกปฏิบัติต่อกันในองค์การ กรีนเบิร์ก, และบารอน (Greenberg, & Baron, 1997, pp.471-472) ได้เสนอลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1. นวัตกรรม (innovation) คือ ลักษณะที่คนในองค์การมีการแสดงความคิดสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ปฏิบัติงาน

2. ความมีเสถียรภาพ (stability) คือ ลักษณะทิศทางขององค์การที่มีความมั่นคงไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง มีแนวทางในอนาคตที่สามารถทำนายได้ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีกฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผนของการปฏิบัติงานแน่นอน

3. มุ่งเน้นความสำคัญกับคนในองค์การ (orientation toward people) คือ องค์การได้กำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานไว้แล้ว เน้นที่การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน

4. มุ่งเน้นความสำคัญไปที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน (results-orientation) คือ องค์การได้กำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานไว้แล้ว เน้นที่ความบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้

5. แบบแผนการทำงานแบบไม่เคร่งครัด (easygoingness) คือ ลักษณะการทำงานในบรรยากาศแบบมีความเป็นกันเอง มีการผ่อนคลาย มีความยืดหยุ่นในเรื่องของเวลาการทำงาน

6. ให้ความสำคัญกับรายละเอียดของงาน (attention to detail) คือ ระบบงานที่มีการวิเคราะห์ ตรวจสอบในขั้นตอนการทำงานเพื่อความถูกต้องและแม่นยำ

7. ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม (collaborative orientation) คือ พนักงานทุกระดับในองค์การมีความร่วมมือกันในการทำงาน เน้นหนักการทำงานในรูปแบบของทีมมากกว่าการทำงานแบบมุ่งเฉพาะบุคคล

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540, หน้า 14-20) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมร่วมของกลุ่มคน ที่หลายคนยอมรับและนำไปปฏิบัติจนสามารถคาดคะเนพฤติกรรมของคนที่อยู่ในวัฒนธรรมเดียวกันได้

2. เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสั่งสมความคิด ความเชื่อ ค่านิยม จนเป็นที่ยอมรับร่วมกันแล้วว่าสามารถช่วยแก้ปัญหา และสนองความต้องการของหน่วยงานได้

3. เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์การเรียนรู้จากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (social interaction) โดยผ่านกระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรม ที่เรียกว่ากระบวนการทางสังคมประภิต (organizational socialization)

4. เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์การกระทำไปโดยอัตโนมัติ โดยไม่ได้คิดถึงการมีอยู่ของธรรมเนียมบรรทัดฐานของวัฒนธรรม

5. การสื่อสารถึงวัฒนธรรมองค์กร พึงพาการใช้สัญลักษณ์ (symbol) ได้แก่ ภาษา พิธีการ เรื่องเล่า เพลงประจำหน่วยงาน

6. เป็นสิ่งที่ปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งสามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

สุพาณี สฤกษ์วานิช (2549, หน้า 517) อธิบายว่าวัฒนธรรมองค์กรอาจแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง (strong culture) และวัฒนธรรมที่อ่อนแอ (weak culture) วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง (strong culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่คนในองค์การเห็นพ้องต้องกัน และยอมรับมาก สามารถเปลี่ยนแปลงได้ยาก จึงมีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมได้มากและทำให้สมาชิกขององค์การมีแรงยึดเหนี่ยวกันสูง มีความจงรักภักดี และผูกพันต่อองค์การมากทำให้สมาชิกยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ และมุ่งเน้นภายในองค์การเป็นสำคัญ มักพบในองค์การที่มีความเป็นระบบราชการเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ หรือองค์การซึ่งมีผลประกอบการทางการเงินที่ประสบความสำเร็จ วัฒนธรรมที่อ่อนแอ (weak culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่คนในองค์การ ไม่เห็นพ้องต้องกันมากและ

เปลี่ยนแปลงง่าย ปรากฏในองค์การที่เพิ่งก่อตั้ง หรือเกิดขึ้นในองค์การที่ผู้นำไม่ได้ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรมากนัก หรือเป็นองค์การที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมมาก

4. ระดับของวัฒนธรรมองค์กร

ฮอฟสตีด (Hofstede, 1980, pp.7-9) ได้แบ่งให้เห็นอย่างชัดเจนว่าวัฒนธรรมองค์กรมี 4 ระดับ จากที่เปลี่ยนแปลงได้ง่ายที่สุดจนถึงเปลี่ยนแปลงได้ยากที่สุด ซึ่งอธิบายไว้ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ (symbols) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ใช้แทนความคิด ความรู้สึกของสมาชิก เช่น วัตถุสิ่งของต่าง ๆ คำพูด การกระทำ เครื่องหมายคุณภาพ เป็นต้น

2. วีรบุรุษ (heroes) หมายถึง บุคคลทั้งที่มีตัวตนหรือที่เกิดจากจินตนาการซึ่งสมาชิกในองค์การสมควรยกย่องนับถือและยึดถือเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติ

3. ธรรมเนียมปฏิบัติ (rituals) หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่สมาชิกเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์การ เนื่องจากช่วยเสริมสร้างอารมณ์ร่วมและช่วยควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกให้อยู่ในกรอบ เช่น การทักทาย ขนบธรรมเนียมประเพณีทางสังคม และศาสนา เป็นต้น ทั้งสัญลักษณ์ วีรบุรุษ และธรรมเนียมปฏิบัติ รวมกันเรียกว่า วิถีปฏิบัติ (practices)

4. ค่านิยม (values) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกในองค์การที่ใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ ว่าควรหรือไม่ควรปฏิบัติ ซึ่งจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมนั้นและถือว่าคุณค่าเป็นแก่นของวัฒนธรรม

ไชน์ (Schein, 1992, pp.16-17) แบ่งระดับของวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับที่ 1 วัฒนธรรมชั้นนอกสุด ได้แก่ สิ่งประดิษฐ์ (artifacts) หมายถึง สิ่งประดิษฐ์ที่สามารถสังเกตเห็นได้ เช่น รูปแบบอาคาร ตราสัญลักษณ์ เครื่องแต่งกาย และพิธีการ เป็นต้น

ระดับที่ 2 วัฒนธรรมชั้นกลาง ได้แก่ ค่านิยมที่ใช้เป็นนโยบาย (espoused values) หมายถึง ค่านิยมที่บุคลากรหรือผู้บริหารองค์การอ้างว่าได้ทำหรือควรทำ เช่น กลยุทธ์ หรือ เป้าหมายขององค์การ

ระดับที่ 3 วัฒนธรรมชั้นในสุด ได้แก่ ข้อสมมติที่เป็นพื้นฐาน (basic underlying assumptions) หมายถึง ความเชื่อ การรับรู้ ความรู้สึก ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดค่านิยม และพฤติกรรมภายในองค์การ

วัฒนธรรมทั้ง 3 ระดับนี้ สามารถสะท้อนกลับไปกลับมาได้

คัมมิงส์ และวอร์ลีย์ (Cummings, & Worley, 2005, pp.483-484) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 (เปลือกชั้นนอก) คือ สิ่งประดิษฐ์ (artifacts) สามารถมองเห็นและเปลี่ยนแปลงได้ง่ายที่สุด เช่น การแต่งกาย ภาษา กฎระเบียบ รวมถึงลักษณะทางกายภาพขององค์กร เช่น รูปแบบอาคาร การตกแต่งสำนักงาน เป็นต้น

ระดับที่ 2 คือ บรรทัดฐาน (norms) คือ ข้อกำหนดทางพฤติกรรมในองค์กรที่ไม่ได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร แต่เป็นสิ่งที่ชี้นำสมาชิกขององค์กรว่าควรประพฤติอย่างไรภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ

ระดับที่ 3 คือ ค่านิยม (values) เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรยอมรับร่วมกันว่าสมควรปฏิบัติตาม

ระดับที่ 4 (เปลือกชั้นในสุด) คือ ข้อสมมติพื้นฐาน (basic assumptions) เป็นระดับที่สังเกตเห็นได้ยาก และมีการเปลี่ยนแปลงยากที่สุด มองไม่เห็นและจับต้องไม่ได้ เป็นสิ่งที่จะบอกว่าปัญหาในองค์กรควรได้รับการแก้ไขอย่างไร และสมาชิกในองค์กรควรรับรู้ คิด และรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ อย่างไร

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรจะมีลักษณะเป็นชั้น ๆ ตั้งแต่ชั้นนอกสุดที่สามารถสังเกตเห็นได้ เช่น การแต่งกาย ตราสัญลักษณ์ รูปแบบอาคาร เป็นต้น ชั้นกลางซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ชัดเจน แต่จะสามารถสังเกตเห็นได้จากการแสดงออก เช่น ค่านิยมทัศนคติ เป็นต้น และชั้นในสุดซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ และเปลี่ยนแปลงได้ยากที่สุด เช่น ความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในองค์กร

5. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

แนวคิดของแฮริสัน (Harrison, 1972) เสนอว่า วัฒนธรรมองค์กรมี 4 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ อำนาจ บทบาท งาน และบุคคล ซึ่งต่อมาในปี ค.ศ. 1978 แฮนด์ (Handy, 1991) ได้นำแนวคิดของแฮริสันมาศึกษา และจัดแบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. อำนาจนิยม (power) ส่วนใหญ่จะพบในองค์กรขนาดเล็ก งานจะถูกควบคุมโดยคนใดคนหนึ่ง ผู้ปฏิบัติต้องปฏิบัติตามกฎกติกาขององค์กรอย่างเคร่งครัด
2. เน้นบทบาท (role) เป็นการจัดบทบาทตามแนวคิดบริหารแบบราชการที่ต้องกำหนดหน้าที่งานให้ชัดเจนตามสายงาน ผู้มีหน้าที่ต้องแสดงบทบาทให้ถูกต้อง
3. เน้นเรื่องงาน (task) พนักงานจะให้ความสำคัญกับงานหรือโครงการที่ตนเองรับผิดชอบ โดยจะมีการทำงานเป็นกลุ่มคณะร่วมมือร่วมใจและแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน
4. เน้นตัวบุคคล (person) โดยเชื่อว่าถ้าองค์กรอยู่ได้ ตนเองก็อยู่ได้หมายความว่า การที่ให้องค์กรบรรลุความสำเร็จเท่ากับตนเองก็ได้ประโยชน์ด้วย

روبينส์, และคูเทอร์ (Robbins, & Coulter, 2002, pp.58-59) ได้กล่าวว่าผลจากการวิจัยวัฒนธรรมองค์กร มีองค์ประกอบที่เป็นสาระสำคัญอยู่ 7 ด้าน ในแต่ละด้านจะบอกลักษณะด้านนั้น ๆ ตั้งแต่ระดับต่ำไปสู่การใช้องค์ประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมทั้ง 7 ด้านนี้ ก็เพื่อองค์กรจะได้มองเห็นภาพของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะแสดง รูปแบบบุคลิกลักษณะขององค์กร และสิ่งที่พนักงานในองค์กรกระทำอยู่ เช่นเดียวกับการบ่งบอกลักษณะของวัฒนธรรม โดยการใช้ค่าเข้าสู่ศูนย์กลาง ซึ่งต้องระบุพิสัยในด้านต่าง ๆ และทำการประเมินว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรใดที่มีการยึดถืออย่างแข็งแกร่ง และมีการกระทำอย่างกว้างขวาง องค์กรในสหรัฐอเมริกา โอเรียลตี แชนแมน, และแคลดเวล ได้พัฒนาเครื่องมือสำหรับ บ่งชี้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรใน 7 ด้าน ซึ่งเรียกว่าโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กร (organizational culture profile) ประกอบด้วย

1. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด หมายถึง ระดับความคาดหวังที่มีต่อพนักงาน ในด้านการแสดงออกถึงความถูกต้องแม่นยำ การวิเคราะห์ ตลอดจนการเอาใจใส่รายละเอียดของงาน
2. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน หมายถึง ระดับขององค์กรที่ให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่าที่จะทำอะไรให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน
3. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร หมายถึง ระดับของการเอาผลกระทบต่อพนักงานภายในองค์กรมาใช้เพื่อพิจารณาตัดสินใจในระดับการบริหาร
4. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม หมายถึง ระดับของการบริหารจัดการในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่าการให้ความสำคัญในระดับบุคคล
5. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ หมายถึง การที่องค์กรมีการดำเนินธุรกิจ และกิจกรรมทางธุรกิจ ที่มุ่งไปสู่การเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจอย่างจริงจัง ตลอดจนการ สร้างให้มีสภาพการแข่งขันในการปฏิบัติงานในองค์กร มากกว่าการทำงานแบบประสานความร่วมมือ
6. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง หมายถึง ระดับการตัดสินใจและวิถีปฏิบัติขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับการรักษาสถานภาพขององค์กร
7. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง หมายถึง ระดับของการที่พนักงานได้รับการกระตุ้น และสนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และยอมรับความเสี่ยง

โครงสร้างของวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 7 ด้านนี้ ได้มีการใช้จัดการเพื่อบ่งบอกลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ตลอดจนองค์กรระหว่างประเทศ อย่างกว้างขวาง เช่นเดียวกันกับงานวิจัยในประเทศออสเตรเลีย ที่ใช้ลักษณะโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นเครื่องมือในการประเมินการรับรู้ของ บุคคลต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กร และวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (analysis of variance) ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะเด่นทางด้านวัฒนธรรมขององค์กร

แนวคิดของคุณ, และลาฟเฟอร์ที (Cooke, & Lafferty, 1989, pp.29-32) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร โดยการวัดการรับรู้ของบุคคลในองค์การในด้านพฤติกรรม การแสดงออก และบรรทัดฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การที่นำมาจากแนวทฤษฎีแบบแผนการดำเนินชีวิต (life style inventory) ร่วมกับทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับการทำงาน และทฤษฎีแรงจูงใจรวมทั้งทฤษฎีผู้นำ ประกอบกันเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตของบุคคลในองค์การที่มีค่านิยม ความเชื่อ และแนวทางในการปฏิบัติงานตามบรรทัดฐานขององค์การ ซึ่งแนวทางการปฏิบัติดังกล่าว คือ วัฒนธรรมองค์กรนั่นเอง โดยคุณ, และลาฟเฟอร์ ทีได้นำแนวคิดทั้งหมดนี้ มาเป็นกรอบแนวคิด ในการสร้างแบบวัดการรับรู้พฤติกรรมที่เป็นบรรทัดฐาน และองค์การ คาดหวังจาก ผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ เรียกว่า การสำรวจวัฒนธรรมองค์กร (The Organizational Culture Inventory : OCI) ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะสร้างสรรค์ (constructive style) หมายถึง องค์การให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงานโดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคคลในองค์การ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน และมีลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์การประสบผลสำเร็จในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

1.1 มิติเน้นความสำเร็จ (achievement) คือ องค์การที่คนในองค์การมีค่านิยม และพฤติกรรมการปฏิบัติงานในลักษณะของการมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน มีเหตุผลมีหลักการ และเป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น มีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่างานมีความท้าทายและมีความหมาย

1.2 มิติเน้นสั่งการแห่งตน (self-actualizing) คือ องค์การที่คนในองค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกในทางสร้างสรรค์ เน้นความต้องการของบุคคลในองค์การตามความนึกคิดและความคาดหวัง เป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับ พนักงานทุกคนมีความภูมิใจในงานของตน

1.3 มิติเน้นบุคคลและการสนับสนุน (humanistic-encouraging) คือ องค์การที่คนในองค์การมีค่านิยม และพฤติกรรมการปฏิบัติงานการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับพนักงาน ถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในองค์การ การทำงานมีลักษณะการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และพนักงานได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

1.4 มิติเน้นมิตรสัมพันธ์ (affiliation) คือ องค์การที่คนในองค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลทุกคนในองค์การมีความเป็นกันเอง เปิดเผย และมีความรู้สึกของความเป็นเพื่อนงานหรือทีม การแสดงออกของพนักงาน

ในองค์การจะเน้นการทำงานในลักษณะให้ความอบอุ่น ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน

2. ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (passive/defensive styles) หมายถึง องค์การที่ค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน และผู้นำที่มุ่งเน้นให้พนักงานคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน พึ่งพาผู้บริหารและพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร เน้นถึงสัมพันธภาพกับบุคคลในลักษณะปกป้องตนเองและตั้งรับ เพราะเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคงปลอดภัยและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

2.1 มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย (approval) คือ องค์การที่คนในองค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่บุคคลให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น พฤติกรรมที่ถูกต้องในองค์การ คือ พยายามเห็นด้วยและคล้อยตามความคิดเห็น ปฏิบัติตัวตามคนส่วนใหญ่ในองค์การ ลักษณะคล้อยตามเป็นสิ่งที่พนักงานในองค์การพึงพอใจ

2.2 มิติเน้นกฎระเบียบ (conventional) คือ องค์การที่คนในองค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในลักษณะอนุรักษ์นิยม รักษาประเพณีแบบแผนการปฏิบัติงาน มีการควบคุมด้วยระบบราชการ คนในองค์การต้องทำตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด

2.3 มิติเน้นการพึ่งพา (dependent) คือ องค์การที่คนในองค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกถึงสายบังคับบัญชา ศูนย์รวมการบริหารจัดการ การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม ซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจนั้น และทุกคนเชื่อว่า การตัดสินใจนั้นถูกต้อง ทุกคนไม่สนใจคุณภาพของงานหรือลักษณะงานที่ทำหาย ไม่ทราบจุดมุ่งหมายการทำงานของตนเองและองค์การ มุ่งการป้องกันตนเองโดยการปฏิบัติตามผู้บริหาร

2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง (avoidance) คือ องค์การที่คนในองค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่เน้นการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด แต่เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จกลับไม่ได้รับรางวัล ทำให้พนักงานเล็งความรับผิดชอบงานให้กับบุคคลอื่นและหลีกเลี่ยงการกระทำต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานและถูกตำหนิ พนักงานทุกคนจะรู้สึกผิด ตำหนิตนเองและรู้สึกกว่าตนเองไม่มีคุณค่าเมื่อกระทำงานผิดพลาด ทุกคนหลีกเลี่ยงการทำงานหรือการปฏิบัติตัวที่ก่อให้เกิดการขัดแย้งและความผิดพลาดต่าง ๆ

3. ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (aggressive/defensive styles) หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออก ลักษณะผู้นำมุ่งเน้นงาน และเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจ การแข่งขัน ต่อต้านและมุ่งระเบียบ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม (oppositional) คือ องค์การที่คนในองค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกของการเผชิญหน้าเป็นอย่างมาก โดยมีค่านิยมการบริหารที่เน้นการเจรจาต่อรอง พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าได้แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ขาดการวางแผนล่วงหน้า การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นในองค์การอยู่เสมอ พนักงานจะแสดงถึงความขัดแย้งในลักษณะสงสัย ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น และแสดงอาการตำหนิและต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ

3.2 มิติเน้นอำนาจ (power) คือ องค์การที่คนในองค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่มีโครงสร้างการบริหารแบบไม่มีส่วนร่วม โดยมีพื้นฐานแบบเน้นอำนาจหน้าที่และบทบาทของแต่ละบุคคลอยู่ที่ตำแหน่งที่ควรดำรงอยู่ รางวัลที่ได้รับจากองค์การ คือ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ได้ควบคุมพนักงานที่มีหน้าที่หรือมีระดับที่ต่ำกว่า ทุกคนมีความต้องการที่จะได้ขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น และต้องการอำนาจเพื่อบำรุงรักษาความรู้สึกที่มั่นคง โดยการมุ่งเน้นที่ผลงานโดยการใช้อำนาจหน้าที่ ชอบเป็นผู้นิเทศและสอนผู้ร่วมงาน

3.3 มิติเน้นการแข่งขัน (competitive) คือ องค์การที่คนในองค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกของการแข่งขันที่ต้องการผลแพ้ชนะ พนักงานต้องการชนะและดีกว่าคนอื่นทุกคน มุ่งเน้นการแข่งขันเพื่อรักษาความรู้สึกการมีคุณค่าของตนเองจากการแบ่งระดับในที่ทำงาน และการวัดผลสำเร็จที่การทำงานที่มีการแข่งขันและมีความเชื่อว่าการทำงานต้องมีการแข่งขันจึงจะประสบความสำเร็จได้

3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ (perfectionist) คือ องค์การที่คนในองค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกในลักษณะเจ้าระเบียบ การทำงานอย่างหนัก และยึดมั่นในระบบการทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน แต่ได้รับผลงานและผลผลิตขององค์การน้อยมาก และใช้ระยะเวลาในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น เน้นการทำงานที่มีระบบระเบียบอย่างละเอียด

แนวคิดของไชน์ (Schein, 1992, pp.98-243) ได้แยกวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างกันไว้ 4 ประเภท ได้แก่

1. วัฒนธรรมมุ่งอำนาจ (power culture) คือ แบบแผนที่คนในองค์การเรียนรู้ว่าผู้ที่มีความสามารถเท่านั้นที่จะสามารถเป็นผู้นำได้ และบุคคลในองค์การจะได้รับการจูงใจโดยการให้รางวัลและการลงโทษ

2. วัฒนธรรมมุ่งบทบาท (role culture) คือ มีการระบุบทบาทและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน และสร้างข้อตกลงในการอยู่ร่วมกัน สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะของวัฒนธรรมนี้ คือ การออกคำสั่ง ความมีเหตุมีผล การแต่งตั้งตัวแทน การแน่วแน่มุ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

3. วัฒนธรรมมุ่งความสำเร็จ (achievement culture) คือ แบบแผนความคิดพื้นฐานที่ทำให้คนในองค์กรมีความตั้งใจ มีแรงจูงใจ ที่จะผลักดันให้บุคคลทำในสิ่งที่ต้องการทำได้ และมีความกระตือรือร้น และตั้งเป้าหมายในการทำงานให้สูงขึ้น

4. วัฒนธรรมมุ่งการสนับสนุน (support culture) คือ แบบแผนของความคิดพื้นฐานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกให้มีการตอบแทนกัน มีความไว้วางใจกันและมีความสนใจในเรื่องสวัสดิภาพของผู้อื่น สมาชิกจะใช้การลงมติ หรือความชื่นชอบส่วนตัวในการตัดสินใจเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

แนวคิดของดาร์ฟท์ (Daft, 1999, pp.193-195) แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว (clan culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีความยืดหยุ่นสูง และมุ่งเน้นภายในองค์กร ให้ความสนใจและการมีส่วนร่วมของสมาชิกภายในองค์กร หรือการทำงานเป็นทีม นิยมทำตามประเพณีปฏิบัติ บรรยากาศการทำงานเป็นมิตรต่อกันจะคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้อื่น มีความห่วงใยช่วยเหลือกันเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัว เน้นความยุติธรรมเท่าเทียมกัน

2. วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (adaptability culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีความยืดหยุ่นสูง เน้นการตอบสนองต่อภายนอกองค์กร สมาชิกในองค์กรมีเสรีภาพในการดำเนินการ และการตัดสินใจตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ๆ ส่งเสริมการสร้างสรรค์ การใช้จินตนาการ การทดลอง และการเสี่ยงความผิดพลาดจากการลองทำ ถือเป็นบทเรียน

3. วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (bureaucratic culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีเสถียรภาพสูง มุ่งคงและมุ่งเน้นภายในองค์กร เน้นความเป็นระเบียบแบบแผน การทำตามกฎระเบียบ เชื่อฟังและทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เน้นความเป็นเหตุเป็นผล ทำงานตามขั้นตอน และความมีจรรยาบรรณ รักษาสภาพเดิมหากสภาพแวดล้อมไม่เปลี่ยนแปลง

4. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีเสถียรภาพสูง ไม่ค่อยมีความยืดหยุ่น เน้นการยอมรับจากภายนอกองค์กรและการบรรลุผลสำเร็จให้สมบูรณ์และดีที่สุด เน้นความขยัน ความมุ่งมั่น การแข่งขันในการทำงานเพื่อสร้างผลงาน

	ความยืดหยุ่น		
	วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว	วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	
	ค่านิยม – การร่วมมือ	ค่านิยม – การสร้างสรรค์	
	- การใส่ใจซึ่งกันและกัน	- การทดลองสิ่งใหม่	
	- การเห็นพ้องกัน	- การเสี่ยง	
	- ความยุติธรรม	- ความมีอิสระ	
เน้นภายใน	- ความเท่าเทียมกัน	- การตอบสนอง	เน้นภายนอก
องค์การ	วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	องค์การ
	ค่านิยม – การประหยัด	ค่านิยม – การแข่งขัน	
	- เป็นทางการ	- การเน้นผลสำเร็จ	
	- มีเหตุมีผล	- การทำงานหนัก	
	- ยึดถือกฎระเบียบ	- ความขยัน	
	- เชื้อเพลิง	- ความคิดริเริ่ม	
	ความมั่นคง		

ภาพ 2 รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของดาฟท์

ที่มา : ดาฟท์ (Daft, 1999, p.194)

แนวคิดของ ฮอฟสตีต (Hofstede, 1980, pp.39-204; Hofstede, & Hofstede, 2005, pp.207-238; Hofstede, 2011, pp.3-22) ฮอฟสตีตเป็นนักวิจัยที่มีชื่อเสียงในด้านการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร เศรษฐศาสตร์ วัฒนธรรมและการจัดการ มีบทบาทสำคัญในการศึกษาความแตกต่างทางวัฒนธรรมในระดับชาติและวัฒนธรรมองค์กร การศึกษาของเขาแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมของประเทศและวัฒนธรรมของประเทศในระดับภูมิภาคมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสังคมและองค์การ เนื่องจากเขาทำงานอยู่ในบริษัท IBM ซึ่งเป็นบริษัทข้ามชาติ เขาจึงทำการศึกษาว่าทำไมวัฒนธรรมถึงมีอิทธิพลต่อการทำงานของคนในองค์การโดยการเก็บข้อมูลจากพนักงาน IBM ในประเทศต่าง ๆ มากกว่า 50 ประเทศโดยในปี 1980 ฮอฟสตีตได้แบ่งแบบจำลองวัฒนธรรมออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มิติความเป็นปัจเจกนิยม-กลุ่มนิยม และมิติลักษณะความเป็นชาย-ลักษณะความเป็นหญิง ต่อมาในปี 1991 Hofstede ได้เพิ่มมิติอีก 1 มิติ หลังจากที่ได้ทำการเก็บข้อมูลพนักงานผู้จัดการชาวจีน และพบว่าวัฒนธรรมของประเทศจีนนั้นได้รับอิทธิพลจากลัทธิขงจื้อ โดยมิติที่เพิ่มมาคือ มิติการมุ่งเน้นผลระยะยาว-มุ่งเน้นผลระยะสั้น และ

ในปี 2010 ภายใต้โครงการศึกษาวัฒนธรรมข้ามชาติ Hermes ฮอฟสตัดได้นำเสนอมิติล่าสุด คือ มิติการทำตามใจ-การยับยั้งชั่งใจ

1. มิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (power distance) คือ มิติที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสมาชิกที่มีสถานภาพทางสังคมต่ำกว่าคาดหวังและยอมรับว่ามีการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีการยอมรับมากกว่าผู้บังคับบัญชา อำนาจและความไม่เท่าเทียมคือความจริงขั้นพื้นฐานของทุกสังคม

องค์กรที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง (large power distance) สถานภาพของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะปรากฏออกมาในรูปแบบของความไม่เท่าเทียมกัน คือมีการจัดลำดับชั้น เป็นองค์กรที่มีการรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง ผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหวังว่าจะได้รับการบอกำให้ทำอะไรบ้าง บุคลากรระดับหัวหน้ามีจำนวนมาก ระดับชั้นโครงสร้างเป็นแนวสูง มีช่องว่างของระบบเงินเดือนระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับพนักงานระดับล่าง ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ออกคำสั่ง และเป็นผู้กำหนดวิธีการติดต่อระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารให้ความสำคัญในงานสูง แต่ให้ความสนใจในด้านสัมพันธภาพต่ำ ผู้บังคับบัญชาที่มีความอาวุโสจะได้รับความนับถือมากกว่าผู้บังคับบัญชาที่มีอายุน้อย

องค์กรที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ (small power distance) ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีสิทธิใกล้เคียงกัน ระบบการจัดลำดับฐานะตำแหน่งเป็นเพียงบทบาทที่กำหนดขึ้นเพื่อความเหมาะสมในการบริหาร และบทบาทนี้จะเปลี่ยนแปลงได้เสมอภายในองค์กร มีการกระจายอำนาจอย่างยุติธรรม โครงสร้างเป็นแบบแนวราบ มีจำนวนบุคลากรในระดับบริหารจำกัดช่องว่างของระบบเงินเดือนระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับพนักงานระดับล่างมีน้อย ไม่มีผู้ใดได้รับสิทธิพิเศษอย่างชัดเจน ผู้บังคับบัญชามีการพูดคุยเข้าถึงผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาใช้ระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกคนในองค์กรผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหวังว่าจะมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของเขาแต่ก็ยอมรับว่าผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ที่มีสิทธิขาดในการตัดสินใจสุดท้าย

ตาราง 1 ความแตกต่าง 10 ประการระหว่างสังคมที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำและสูง

ความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ	ความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง
- การใช้อำนาจอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ผิดถูก	- อำนาจ คือ ความจริงพื้นฐานของสังคม ในการตัดสินใจผิดถูกความถูกต้องตามกฎหมาย ไม่เกี่ยวข้อง
- พ่อแม่ปฏิบัติกับลูกอย่างเท่าเทียม	- พ่อแม่สอนลูกให้เชื่อฟัง
- การไม่เคารพและกลัวผู้อาวุโสกว่า	- การเคารพและกลัวผู้อาวุโสกว่า
- การศึกษาที่นักเรียนเป็นศูนย์กลาง	- การศึกษาที่ครูเป็นศูนย์กลาง
- ลำดับชั้นหมายถึงความไม่เท่าเทียมของ บทบาทสร้างขึ้นเพื่อความสะดวกสบาย	- ลำดับชั้นหมายถึงความไม่เท่าเทียมที่ชัดเจน
- ผู้ตามคาดหวังที่จะให้คำปรึกษา	- ผู้ตามคาดหวังว่าจะคำสั่งว่าต้องทำอะไร
- ประชาธิปไตย	- การปฏิวัติ
- แทบจะไม่มีการคอร์รัปชัน เหตุการณ์รุนแรงทางการเมืองไม่มี	- มีการคอร์รัปชัน มีเหตุการณ์รุนแรงทางการเมือง
- รายได้แจกจ่ายในสังคมอย่างทั่วถึง	- รายได้แจกจ่ายในสังคมไม่ทั่วถึง
- ความเท่าเทียมกันของผู้ที่ศรัทธาในศาสนา	- มีการแบ่งชนชั้นศาสนาในศาสนา

ที่มา : ฮอฟสตีด (Hofstede, 2011, p.9)

2. มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (uncertainty avoidance) คือ มิติที่อธิบายถึงการรับมือกับสังคมที่มีความคลุมเคลือไม่แน่นอนซึ่งไม่ได้หมายถึงการเลี่ยงความเสี่ยงโดยวัฒนธรรมแบบนี้แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของสมาชิกในองค์การว่ามีความรู้สึกไม่สบายหรือสบายใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่ชัด เช่น สถานการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน สถานการณ์ที่น่าประหลาดใจ และสถานการณ์ที่แตกต่างไปจากปกติ วัฒนธรรมดังกล่าว เป็นความพยายามที่จะลดความเป็นไปได้ของสถานการณ์ข้างต้น โดยการยึดแบบแผนพฤติกรรมเดิม กฎระเบียบ ปฏิเสธความคิดเห็นที่แตกต่าง และเชื่อในความคิดว่าถูกต้องเสมอ

องค์การจะมีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับระดับความวิตกกังวลที่เกิดจากความกลัวว่าจะเกิดสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือความผิดพลาดถ้าองค์การรู้สึกว่าอาจจะเกิดความผิดพลาดหรือความไม่ปลอดภัย องค์การก็จะหาวิธีป้องกันเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน หรือความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่าการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีความสำคัญเพียงใดขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความรู้สึกส่วนบุคคล

องค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมาก (strong uncertainty avoidance) จะมีการกำหนดกฎข้อบังคับที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อควบคุมในการทำงาน มีการทำงานหนัก เร่งรีบ ในทางตรงกันข้าม องค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ (weak uncertainty avoidance) จะไม่ชอบกฎระเบียบที่เป็นทางการ มีกฎบังคับใช้เฉพาะในเรื่องที่จำเป็นมีความวิตกกังวลต่ำ พนักงานจะทำงานหนักก็ต่อเมื่อเขาต้องการจะทำ ไม่ได้เกิดจากแรงขับภายใน พนักงานชอบการผ่อนคลาย และเป็นผู้กำหนดกรอบของเวลาในการทำงานของตนเอง

ตาราง 2 ความแตกต่าง 10 ประการระหว่างสังคมที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ต่ำและสูง

การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ	การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง
- ความไม่แน่นอนที่เป็นเรื่องปกติวิสัยในชีวิตเป็นสิ่งยอมรับได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้นในแต่ละวัน	- ความไม่แน่นอนที่เป็นเรื่องปกติวิสัยในชีวิตทำให้รู้สึกถึงการถูกคุกคาม
- ความเครียดน้อย ควบคุมสถานการณ์ได้ความวิตกกังวลต่ำ	- มีความเครียดสูง ภาวะอารมณ์ไม่มั่นคงมีความวิตกกังวลสูง
- มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี	- มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ไม่ดี
- การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคคลและคิดว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจ	- การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคคลเป็นสิ่งที่อันตราย
- มีความสบายใจถึงแม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่คลุมเคลือและวุ่นวาย	- จำเป็นต้องแสดงให้ชัดเจนและวางรูปแบบ
- ครูอาจจะพูดว่า “ฉันไม่รู้”	- ครูคิดในทุกคำตอบ
- การเปลี่ยนงานไม่ใช่ปัญหา	- ยังคงอยู่กับงานเดิมถึงแม้จะไม่ชอบก็ตาม
- ไม่ชอบกฎ ทั้งที่เป็นและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร	- ต้องการกฎถึงแม้ว่าจะไม่ทำก็ตาม
- ในด้านการเมือง ประชาชนจะรู้สึกและถูกทำให้เห็นว่ามีความสามารถในการบริหาร	- ในด้านการเมือง ประชาชนจะรู้สึกและถูกทำให้เห็นว่าไม่มีความสามารถในการบริหาร
- ในด้านศาสนา ปรัชญาและวิทยาศาสตร์มีความสอดคล้องและเป็นที่ยอมรับ	- ในด้านศาสนา ปรัชญาและวิทยาศาสตร์มีความเชื่อในความจริงสูงสุดและทฤษฎีใหญ่ ๆ

ที่มา : ฮอฟสตีด (Hofstede, 2011, p.10)

3. มิติความเป็นปัจเจกนิยม (individualism) ความเป็นปัจเจกนิยม (individualism) ซึ่งตรงกันข้ามกับความเป็นกลุ่มนิยม (collectivism) เป็นมิติที่อธิบายถึงลักษณะของบุคคลแต่ละคน ในการอยู่ร่วมกับบุคคลในสังคมความเป็นปัจเจกนิยมเป็นลักษณะของคนที่ไม่คำนึงถึงสังคมหรือความรู้สึกของผู้อื่น ให้ความสำคัญต่อตนเองและครอบครัวเป็นอันดับแรก ให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระ เป็นตัวเองในทางความคิดและการกระทำมากกว่าการสนใจกลุ่ม ซึ่งจะมีลักษณะตรงข้ามกับความเป็นกลุ่มนิยม ที่บุคคลจะมีความผูกพันกับสังคม ให้ความสำคัญกับกลุ่มมากกว่าบุคคล มีความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อกลุ่มดูแลและคุ้มครองซึ่งกันและกัน วัฒนธรรมนี้ส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลจากจีน โดยมีแนวคิดจากขงจื้อ (confucian) คือ การให้ความสำคัญกับครอบครัวและพวกพ้อง

องค์กรที่มีวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นแบบปัจเจกนิยม ผู้ใต้บังคับบัญชาจะแสดงพฤติกรรมตามความสนใจของเขา องค์กรจัดงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาตามความสนใจของทั้งสองฝ่าย ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้ค่าตอบแทนที่ดี และตอบสนองด้วยความต้องการด้านการตัดสินใจ ไม่นิยมความสัมพันธ์แบบครอบครัว เพราะเชื่อว่าจะเป็นสิ่งนำไปสู่ระบบอุปถัมภ์ จึงมีบางองค์กรที่กำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่งต้องลาออก ในกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรแต่งงานกันเอง มีการพิจารณาโยกย้าย ให้รางวัล หรือโบนัสจากลักษณะและผลงานเป็นรายบุคคล

องค์กรที่มีวัฒนธรรมในการทำงานแบบกลุ่มนิยม ผู้ใต้บังคับบัญชาจะแสดงความสนใจไปตามทิศทางของกลุ่ม ซึ่งอาจจะสอดคล้องกับความคิดเห็นส่วนตัวของเขา แต่เป็นไปตามความคาดหวังทางจริยธรรมของสังคม ในเรื่องของการกระจายรายได้ มีการกระจายรายได้ที่เท่าเทียมกัน มอบหมายงานตามทักษะและการแสดงออกของผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชามีลักษณะคล้ายความสัมพันธ์ในครอบครัว คือ ปกป้องซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ต่อการบริหารในองค์กรที่นิยมกลุ่ม จะมีการพิจารณาให้รางวัล และโบนัสเป็นกลุ่ม

ตาราง 3 ความแตกต่าง 10 ประการระหว่างสังคมแบบปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม

สังคมแบบปัจเจกนิยม	สังคมแบบกลุ่มนิยม
- ทุกคนใส่ใจเฉพาะตนเองและคนในครอบครัว	- ผู้คนจะรู้สึกใส่ใจคนรอบข้าง
- ตระหนักถึงคำว่า “ตนเอง”	- ตระหนักถึงคำว่า “เรา”
- สิทธิความเป็นส่วนตัว	- ความเครียดเป็นสิ่งร่วมกัน
- การพูดในใจคือสุขภาพที่ดี	- รักษาไว้ซึ่งความสามัคคี
- การแบ่งแยกเป็นแบบปัจเจกนิยม	- การแบ่งแยกเป็นแบบกลุ่ม

ตาราง 3 (ต่อ)

สังคมแบบปัจเจกนิยม	สังคมแบบกลุ่มนิยม
- การแสดงความคิดเห็น : หนึ่งคนต่อหนึ่งเสียง	- การแสดงความคิดเห็นและการออกเสียง กำหนดโดยกลุ่ม
- การละเมิดบรรทัดฐานนำไปสู่ความรู้สึกผิด	- การละเมิดบรรทัดฐานนำไปสู่ความรู้สึกอาย
- ภาษาแทนตัวว่า ฉันเป็นคำที่ขาดไม่ได้	- ภาษาแทนตัวว่า ฉัน เป็นคำที่หลีกเลี่ยง
- วัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ การเรียนรู้ว่าจะ เรียนอย่างไร	- วัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ การเรียนรู้ว่าจะ ทำอย่างไร
- งานอยู่เหนือความสัมพันธ์	- ความสัมพันธ์อยู่เหนืองาน

ที่มา : ฮอฟสตีด (Hofstede, 2011, p.11)

4. มิติลักษณะความเป็นชาย (masculinity) – ลักษณะความเป็นหญิง (femininity)
ลักษณะความเป็นชาย ตรงกันข้ามกับลักษณะความเป็นหญิง เป็นมิติที่อธิบายถึง การจัดแบ่งลักษณะ
สังคมโดยใช้ลักษณะของบทบาททางเพศในการอธิบาย ซึ่งการแบ่งแยกคุณค่างระหว่างเพศขึ้นอยู่กับ
บรรทัดฐานขั้นพื้นฐานของแต่ละสังคมที่มองความเสมอภาคทางเพศแตกต่างกัน ในสังคมที่มีความ
เสมอภาคสูง (feminine) หมายถึง หญิงและชายมีสิทธิเท่าเทียมกันในเรื่องต่าง ๆ หญิงสามารถเป็น
หัวหน้าผู้ชายได้ ในสังคมที่หญิงและชายแตกต่างกันมาก (masculine) หญิงอาจทำงานได้แต่เป็น
เพียงตำแหน่งงานทั่วไป บางสังคมหญิงมีหน้าที่ทำงานบ้านเท่านั้น ไม่มีโอกาสเข้าทำงานและเป็น
หัวหน้าผู้ชายได้เลย

ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบลักษณะความเป็นชาย จะมีลักษณะในการทำงาน
ที่มีความกระตือรือร้นในการแข่งขันสูง กล้าตัดสินใจ คำนึงถึงเหตุผลมากกว่าความรู้สึกของผู้ร่วมงาน
บรรยากาศภายในองค์กรเข้มงวด เด็ดขาด เน้นผลการปฏิบัติงานและมีการพิจารณาการให้รางวัล
อย่างยุติธรรม มุ่งความก้าวหน้า และมีการกีดกันทางเพศในการดำรงตำแหน่งงานระดับสูง
ส่วนลักษณะความเป็นหญิง จะเห็นได้จากวิธีการแก้ปัญหาอย่างประนีประนอมและใช้การเจรจา
ต่อรอง การให้รางวัลตั้งอยู่บนฐานของความเสมอภาค ผู้บริหารจะใช้สัญชาตญาณมากกว่า
การตัดสินใจอย่างรอบคอบ

ตาราง 4 ความแตกต่าง 10 ประการระหว่างสังคมที่มีลักษณะความเป็นหญิง-ลักษณะความเป็นชาย

สังคมที่มีลักษณะความเป็นหญิง	สังคมที่มีลักษณะความเป็นชาย
- อารมณ์และความแตกต่างในบทบาททางเพศในสังคมน้อย	- อารมณ์และความแตกต่างในบทบาททางเพศในสังคมมาก
- เพศชายและเพศหญิงมีความอ่อนนุ่มและเอาใจใส่	- เพศชายและเพศหญิงมีความก้าวร้าวและทะเยอทะยาน
- มีความสมดุลระหว่างครอบครัวและงาน	- งานมาก่อนครอบครัว
- มีความเห็นอกเห็นใจในผู้ที่อ่อนแอกว่า	- มีความชื่นชมในผู้ที่แข็งแรง
- ทั้งพ่อและแม่จัดการกับความจริงและความรู้สึก	- พ่อจัดการกับความจริงแม่จัดการเรื่องความรู้สึก
- เด็กผู้ชายและเด็กผู้หญิงอาจร้องไห้และไม่ต่อสู้	- เด็กผู้หญิงจะร้องไห้และไม่ต่อสู้แต่เด็กผู้ชายจะไม่ร้องไห้และต่อสู้
- แม่จะตัดสินใจถึงจำนวนในการมีลูก	- พ่อจะตัดสินใจขนาดของครอบครัว
- ผู้หญิงหลายคนได้รับเลือกตั้งในการเมือง	- ผู้หญิงเพียงส่วนน้อยที่จะได้รับเลือกตั้งในการเมือง
- การนับถือศาสนาเป็นไปตามความเชื่อของคน	- การนับถือศาสนาเน้นถึงเรื่องพระเจ้า
- ทักษะที่แท้จริงเกี่ยวกับความรู้สึกทางเพศการร่วมเพศคือการแสดงความสัมพันธ์	- ทักษะทางศีลธรรมเกี่ยวกับความรู้สึกทางเพศการร่วมเพศคือการแสดงออก

ที่มา : ฮอฟสตีด (Hofstede, 2011, p.12)

5. มิติการมุ่งเน้นผลระยะยาว-มุ่งเน้นผลระยะสั้น (long-term vs. short-term orientation) เป็นลักษณะที่มาจากการศึกษาเพิ่มเติมในอีก 23 ประเทศ ซึ่งได้ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือจากชาวจีน โดยมิตินี้ได้รับอิทธิพลจากคำสอนของลัทธิขงจื้อ

การมุ่งเน้นผลระยะยาวเป็นการมองการณ์ไกล โดยจะมีลักษณะของความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม มีความมั่งคั่งมีความรู้สึกละเอียดอ่อนเมื่อได้กระทำในสิ่งที่กระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำหรับการมองระยะสั้นจะมีกรอบในการกระทำมุ่งทำตามขนบธรรมเนียมแบบเดิม มองเพียงในปัจจุบัน การมุ่งเน้นผลระยะสั้นมากเกินไปจะทำลายความคิดสร้างสรรค์ ความกล้าเสี่ยง และเกิดความไม่แน่นอนหรือความไม่สม่ำเสมอ และความมั่นคงของบุคคล

ตาราง 5 ความแตกต่าง 10 ประการระหว่างลักษณะสังคมในการมุ่งเน้นผลระยะยาว – มุ่งเน้นผลระยะสั้น

การมุ่งเน้นผลระยะสั้น	การมุ่งเน้นผลระยะยาว
- เหตุการณ์ที่สำคัญที่สุดในชีวิตเกิดขึ้นในอดีตหรือกำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน	- เหตุการณ์ที่สำคัญที่สุดในชีวิตจะเกิดขึ้นในอนาคต
- บุคคลจะนิ่งเฉยและมั่นคง (คนดีมีลักษณะแบบเดียวกัน)	- คนดีจะปรับตัวตามสถานการณ์
- มีข้อเสนอแนะมากมายเกี่ยวกับสิ่งใดดีและไม่ดี	- สิ่งใดจะดีหรือไม่ดีนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์
- ประเพณีละเมิดไม่ได้	- ประเพณีปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์
- ชีวิตครอบครัวเป็นไปในเชิงบังคับ	- ชีวิตครอบครัวเป็นไปแบบมีส่วนร่วม
- มีความภูมิใจในความเป็นประเทศ	- พยายามเรียนรู้จากประเทศอื่น
- การบริการต่อบุคคลอื่นคือเป้าหมายสำคัญ	- ความประหยัดและความอดสาหัสเป็นเป้าหมายสำคัญ
- สังคมมีการใช้และบริโภค	- เน้นการเก็บเงินไว้สำหรับการลงทุน
- นักเรียนจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับดวง	- นักเรียนจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับความพยายาม
- การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจช้า	- การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นไปอย่างรวดเร็วและมั่งคั่ง

ที่มา : ฮอฟสตีด (Hofstede, 2011, p.15)

6. มิติการทำตามใจ - การยับยั้งชั่งใจ (indulgence versus restraint)

มิติที่ 6 เป็นมิติใหม่ที่เพิ่มขึ้นในปี 2010 จากการวิจัยโดยไมเคิล มินคอฟ (Michael Minkov) ซึ่งได้ขยายงานวิจัยเพิ่มเติมอีก 93 ประเทศ โดยสรุปว่าลักษณะสังคมแบบการทำตามใจนั้นจะยึดหลักความพึงพอใจ มีอิสระในการทำตามความต้องการขั้นพื้นฐานและธรรมชาติของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตให้สนุกและมีความสุข สำหรับสังคมแบบการยับยั้งชั่งใจนั้นจะมีลักษณะที่ควบคุมความต้องการของบุคคลโดยใช้กฎเกณฑ์และบรรทัดฐานทางสังคมที่เข้มงวด

ตาราง 6 ความแตกต่าง 10 ประการระหว่างลักษณะสังคมแบบการทำตามใจ - การยับยั้งชั่งใจ

ลักษณะสังคมแบบการทำตามใจ	ลักษณะสังคมแบบการยับยั้งชั่งใจ
- ค่าย่อละของประชากรที่มีความสุขสูง	- ประชากรส่วนน้อยที่มีความสุข
- การรับรู้ในการควบคุมการดำเนินชีวิตของตนเอง	- การรับรู้ถึงความสิ้นหวังสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเอง ไม่ใช่สิ่งทีตนเองต้องการกระทำ
- อิศระทางการพูดดูเหมือนเป็นเรื่องสำคัญ	- อิศระทางการพูดไม่ใช่เรื่องหลักที่น่ากังวล
- การพักผ่อนเป็นเรื่องที่สำคัญ	- การพักผ่อนเป็นเรื่องที่สำคัญน้อย
- คนส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะจำอารมณ์เชิงบวก	- คนส่วนน้อยมีแนวโน้มที่จะจำอารมณ์เชิงบวก
- ประเทศที่ประชากรมีการศึกษา มีอัตราการเกิดสูง	- ประเทศที่ประชากรมีการศึกษา มีอัตราการเกิดต่ำ
- ประชากรส่วนมากมีกิจกรรมเกี่ยวกับกีฬา	- ประชากรส่วนน้อยที่มีกิจกรรมเกี่ยวกับกีฬา
- ในประเทศที่มีอาหารเพียงพอประชากรมีโอกาสเป็นโรคอ้วนสูง	- ในประเทศที่มีอาหารเพียงพอแต่ประชากรมีโอกาสเป็นโรคอ้วนน้อย
- ในประเทศที่มั่งคั่งบรรทัดฐานทางเพศมีการผ่อนปรน	- ในประเทศที่มั่งคั่งมีบรรทัดฐานทางเพศที่เข้มงวด
- การรักษาความเรียบร้อยภายในประเทศไม่ได้รับความสำคัญสูงสุด	- จำนวนของตำรวจมีจำนวนมากต่อประชากร 100,000 คน

ที่มา : ฮอฟสตีด (Hofstede, 2011, p.16)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของฮอฟสตีด (Hofstede, 2011, pp.9-16) เนื่องจากฮอฟสตีดเป็นนักวิจัยที่มีชื่อเสียงในด้านการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร และแนวคิดของฮอฟสตีดยังสามารถปรับใช้กับวัฒนธรรมขององค์กรต่าง ๆ ได้ทั่วโลก เนื่องจากฮอฟสตีดได้ทำการศึกษา และเก็บข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมข้ามชาติถึงการเปลี่ยนแปลงและอิทธิพลของลักษณะวัฒนธรรมสังคม วัฒนธรรมองค์กร และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในวัฒนธรรมตามประเทศต่าง ๆ มากกว่า 50 ประเทศ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ภักสสร ศิริสวัสดิ์ (2550, หน้า 103) กล่าวถึง ทฤษฎีที่เป็นทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เกี่ยวกับลักษณะและความต้องการของมนุษย์ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจของบุคคลได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วยทฤษฎีที่สำคัญ ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้ตั้งทฤษฎีนี้โดยมีแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ ดังนี้

1.1 ลักษณะความต้องการของมนุษย์ ประกอบด้วย

1.1.1 ความต้องการของมนุษย์เป็นไปตามลำดับชั้นความสำคัญ โดยเริ่มจากระดับ ความต้องการขั้นต่ำ ไปสู่ความต้องการขั้นสูง

1.1.2 มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีความต้องการในสิ่งใหม่เข้ามาแทนที่

1.1.3 เมื่อความต้องการระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่จูงใจให้เกิด พฤติกรรมต่อสิ่งนั้นแต่จะมีความต้องการระดับสูงเข้ามาแทน และเป็นการจูงใจให้เกิดพฤติกรรม ในสิ่งนั้น

1.1.4 ความต้องการที่เกิดขึ้นอาศัยซึ่งกันและกัน มีลักษณะควบคู่กัน คือ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่หมดสิ้นไป ก็จะมีความต้องการอีกอย่างหนึ่งเกิดขึ้นมา

1.2 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ (hierarchy of needs) ลำดับชั้นความต้องการ ของมนุษย์มี 5 ระดับ คือ

1.2.1 ความต้องการทางด้านกายภาพ (physiological needs) เป็นความ ต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องของอาหาร ที่อยู่อาศัย และความต้องการ ทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ก็ต่อเมื่อความต้องการ ทั้งหมดของตนยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย

1.2.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (safety needs) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับการป้องกันจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บป่วย และความสูญเสียทางด้าน เศรษฐกิจ รวมถึงการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความ มั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ

1.2.3 ความต้องการความรักและความต้องการทางสังคม (love and belonging needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น โดย มีความรู้สึกที่ตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอเมื่อมีความต้องการทางด้านสังคม ก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ทั้งนี้เพราะคนมีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม

1.2.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (esteem needs) เป็นความ ต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจตนเองในเรื่องความรู้ ความสามารถเป็นความต้องการที่จะให้ ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญเมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จ และแรงจูงใจในการที่มีฐานะเด่นทางสังคม

1.2.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (self actualization needs) เป็นความต้องการที่พิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้ของตน และการบรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ

เมื่อบุคคลมีการพิจารณาถึงบทบาทในชีวิตของตนว่าจะเป็นอย่างไรมาก่อน บุคคลนั้นจะผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามที่คาดหวังไว้ อย่างไรก็ตาม ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาเอง

2. ทฤษฎี ERG (ERG Theory) อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) มีความเชื่อว่าการมีความต้องการมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์เช่นเดียวกัน ดังนี้

2.1 ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (existence needs) เป็นความต้องการทางกายภาพและความต้องการทางวัตถุที่ช่วยให้มนุษย์มีชีวิตอยู่รอดได้ เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ ค่าจ้างแรงงาน ความมั่นคง สวัสดิภาพความปลอดภัยก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้เมื่อเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต จะรวมส่วนที่เป็นความต้องการทางด้านสรีระทั้งหมดกับบางส่วนของความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

2.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (relatedness needs) เป็นความต้องการที่รวมถึงความต้องการทางสังคม ความต้องการความรู้สึกรับรู้ความมั่นคงปลอดภัยในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกร ได้รับการยอมรับ การมีชื่อเสียง และการได้รับการยกย่องจากสังคม เมื่อเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการด้านความสัมพันธ์นี้จะรวมถึงส่วนที่เป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม และบางส่วนของความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี

2.3 ความต้องการเติบโต (growth needs) เป็นความต้องการทั้งหมดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนการเข้าใจตนเองและการใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ เมื่อเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการด้านการเติบโตนี้จะรวมถึงบางส่วนของความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี และความต้องการทำตนให้ประจักษ์ทั้งหมด

ทศนา แคมมณี (2551, หน้า 69) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึง ความต้องการพื้นฐานตามธรรมชาติของมนุษย์อย่างเป็นลำดับขั้น กล่าวคือ “มนุษย์เรามีความต้องการอยู่เสมอ เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือมีแรงจูงใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว ความต้องการด้านอื่นก็จะเกิดขึ้นอีก ความต้องการของคนเราอาจจะซ้ำซ้อน ความต้องการหนึ่ง ยังไม่หมดอาจจะเกิดความต้องการหนึ่งเกิดขึ้นอีกได้” หากความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ ก็จะเกิดแรงจูงใจที่สำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมที่ต้องการให้สังคมยอมรับ และสามารถพัฒนาตนไปสู่ขั้นสูงขึ้น ได้นำแนวคิดนี้มาจัดการเรียนการสอน ดังนี้

1. การเข้าใจถึงความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ สามารถให้เข้าใจพฤติกรรมของบุคคลใด เนื่องจากพฤติกรรมเป็นการแสดงออกของความต้องการของบุคคล

2. การจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างดี จำเป็นต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่เขาต้องการแสดงเสียก่อน

3. ในกระบวนการเรียนการสอน หากครูสามารถหาได้ว่าผู้เรียนแต่ละคนมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นใด ครูสามารถใช้ความต้องการพื้นฐานของผู้เรียนนั้นเป็นแรงจูงใจช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี

4. การช่วยให้ผู้เรียนได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนอย่างเพียงพอ การให้อิสราภาพและเสรีภาพแก่ผู้เรียนในการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์ในการรู้จักตนเองตามสภาพความเป็นจริง

ทิสนา เขมมณี (2551, หน้า 69) มีความเชื่อว่าการเรียนรู้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง ซึ่งมีหลายรูปแบบบุคคลจะมีการลองถูกลองผิด พอใจมากที่สุดเมื่อเกิดการเรียนรู้แล้ว บุคคลจะใช้รูปแบบการตอบสนองที่เหมาะสมเพียงรูปแบบเดียว และจะพยายามใช้รูปแบบนั้นเชื่อมโยงในสิ่งเร้าในการเรียนรู้ต่อไปเรื่อย ๆ กฎของ Thorndike สรุปได้ ดังนี้

1. กฎแห่งความพร้อม (law of readiness) การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีถ้าผู้เรียนมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ

2. กฎแห่งการฝึกหัด (law of exercise) การฝึกหัดหรือกระทำบ่อย ๆ ด้วยความเข้าใจ จะทำให้การเรียนรู้มั่นคงถาวร ถ้าไม่ได้กระทำซ้ำบ่อย ๆ การเรียนรู้จะไม่คงทนถาวร และในที่สุดอาจลืมได้

3. กฎแห่งการใช้ (law of use and disuse) การเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง ความมั่นคงของการเรียนจะเกิดขึ้น หากได้นำมาใช้บ่อย ๆ หากไม่ได้นำมาใช้ อาจลืมได้

4. กฎแห่งผลที่พึงพอใจ (law of effect) เมื่อบุคคลได้รับผลที่พึงพอใจย่อมอยากจะเรียนต่อไป ถ้าได้รับผลที่พึงพอใจ จะไม่อยากเรียน ดังนั้นการได้รับผลที่พึงพอใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเรียน

รัชนิวรรณ สุขเสนา (2550, หน้า 64) ได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีที่เป็นมูลเหตุที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ เรียกว่า The Motivation Hygiene Theory ซึ่งได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น (motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานซึ่งมีผลก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง บุคคลสามารถแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้จนทำงานให้สำเร็จ จึงเกิดแรงจูงใจในผลสำเร็จนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับในความรูความสามารถ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และบุคคลอื่นในองค์กร

1.3 ลักษณะงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจท้าทายความสามารถให้ต้องลงมือทำตั้งแต่ต้นจนจบ เป็นงานที่ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับการมอบหมายงานให้รับผิดชอบและอำนาจตัดสินใจงานนั้นอย่างเต็มที่โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การไต่เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นรวมทั้งการได้รับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่จำกัดความไม่พึงพอใจในงานและปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย

2.1 คาคตอบแทน หมายถึง อัตราเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

2.3 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อสื่อสารและสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงาน หรือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

2.4 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน

2.5 สภาพการทำงาน หมายถึง ตารางการทำงานวัสดุอุปกรณ์และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2.6 นโยบายองค์กร หมายถึง นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานในองค์การ การปฏิบัติงานหลักการของทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก สรุปรูปได้ 2 ประการ คือ การปรับปรุงปัจจัยจูงใจสามารถเพิ่มแรงจูงใจในงานได้ และการปรับปรุงปัจจัยค้ำจุนสามารถป้องกันหรือจำกัดความไม่พึงพอใจในงานได้ เฮิร์ซเบิร์ก ได้เน้นปัจจัยการจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า เพราะปัจจัยเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อความจูงใจ

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ เป็นทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เกี่ยวกับลักษณะความต้องการของมนุษย์ เริ่มตั้งแต่ความต้องการทางด้านกายภาพ ความต้องการ ด้านความปลอดภัย ความต้องการด้านความรัก ความต้องการทางสังคมที่จะได้รับการยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษามาหลักการและเหตุผลที่แตกต่างกันไป แต่โดยรวมจะมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อประเมินว่าพนักงานปฏิบัติงานได้ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษามาแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนี้

1. ความหมายของพฤติกรรมในการทำงาน

วิภาพร มาพบสุข (2546) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำต่าง ๆ ที่บุคคลแสดงออกมาให้ปรากฏให้เห็นเด่นชัดในการทำงาน เช่น การมีความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา การมีวินัย การมีความริเริ่มสร้างสรรค์การมีวิจารณญาณในการทำงาน รวมทั้งการกระทำต่าง ๆ ที่บุคคลไม่ได้แสดงออกให้เห็นโดยตรง เช่น ความรู้สึก การมีจิตสำนึก และการมีอุดมการณ์ในการทำงานที่ดีซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของบุคคล

พงศ หรดาล (2549, หน้า 26) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรม หมายถึง กิริยาอาการที่แสดงออกหรือการเกิดปฏิกิริยาเมื่อเผชิญกับสิ่งภายนอกและการแสดงออกอาจเกิดจากอุปนิสัยที่ได้สะสมจากความเคยชิน ประสบการณ์ หรือการศึกษาอบรม เป็นต้น การแสดงออกอาจแสดงได้ทั้งการแสดงพฤติกรรมคล้ายตามหรือต่อต้าน และอาจเป็นคุณและโทษต่อเจ้าของพฤติกรรมนั้น ๆ ดังนั้นพฤติกรรมจึงเป็นลักษณะประจำตัวของมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การในการที่จะดำเนินกิจการใดกิจการหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ธีรพร สุทธิโส (2550, หน้า 35) ได้สรุปความหมายว่า พฤติกรรม หมายถึง การทำงานเป็นทักษะในการทำงานหรือปฏิบัติงาน หรือการแสดงออกของพนักงานที่เหมาะสมและสอดคล้องในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือนโยบายขององค์การ

จุฬาลักษณ์ สภาพรรณวิสุทธิ์ (2550, หน้า 46) ได้สรุปความหมายว่า พฤติกรรม หมายถึง ลักษณะการกระทำที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบสนองโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตวัดได้

โลเพอร์ (Loper, 1968, pp.242-243) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงาน คือ การกระทำที่แสดงให้เห็นได้ (overt behavior) หรืออากัปกิริยาภายในที่ผู้อื่นไม่สามารถสังเกตได้หรือเห็นได้ยาก (invert behavior) เช่น ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่บุคคลกำลังทำงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงานมาจากสิ่งกำหนดหลายอย่าง ถ้ารู้สิ่งกำหนดหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันทั้งหมด จะสามารถตั้งเป็นกฎที่แน่นอน และนำไปใช้ในการทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานได้

บันดูรา, อัลเบอร์ท (Bandura, Albert, 1977, p.25) กล่าวถึง พฤติกรรมการทำงานว่ามีคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน คือ ความ รับผิดชอบ ความอดทน ความพยายามมานะอดุสาหะ ความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน

ไวท (White, 1989, p.143) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบสนองหรือตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตและ

วัดได้ตรงกันไม่ว่าการแสดงออก หรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายนอกหรือภายในร่างกายก็ตาม นอกจากนี้ยังรวมถึงการกระทำที่ปรากฏออก เพื่อวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานโดยมีกลไกกำกับสั่งการจากความคิด ความรู้สึกที่มีอยู่ภายในของตนตลอดเวลา

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การแสดงออกของพนักงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย และเกี่ยวข้องกับการทำงานตามศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของพนักงานที่จะแสดงออกในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามนโยบายขององค์กร ซึ่งสามารถสังเกตวัดได้

2. องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงาน

สำหรับแนวความคิดที่แสดงถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานนั้น ผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ ดังต่อไปนี้

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, หน้า 51) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เข้ามาอยู่ร่วมกันภายในองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ซึ่งมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร จึงจำเป็นต้องรู้ที่มาของ พฤติกรรม และเข้าใจวิธีการปรับพฤติกรรมของบุคคล โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วการทำนาย พฤติกรรมของบุคคลให้ถูกต้องเป็นสิ่งที่ยากลำบาก เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากหลาย องค์ประกอบ ซึ่งนักพฤติกรรมศาสตร์ชื่อ Kurt Lewin ได้สรุปสูตรเกี่ยวกับการพิจารณาพฤติกรรม ของบุคคลไว้ ดังนี้

$$B = f(P, E)$$

เมื่อ B = พฤติกรรม (Behavior) f = ฟังก์ชัน
P = ตัวบุคคล (Person) E = สภาพแวดล้อม (Environment)

จากสูตรดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดขึ้นจากองค์ประกอบ ก็คือ ตัวของบุคคลและสภาพแวดล้อมรอบตัวบุคคลนั้น ดังนั้นพฤติกรรมของบุคคลจึงสามารถ ทำนายได้จากลักษณะเฉพาะของบุคคลและสภาพแวดล้อมเช่นกัน

กิบสัน, ไอแวนชีวิก, และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1991) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นประกอบด้วย

1. การสื่อสาร (communication) ความสามารถในการอยู่รอดขององค์กรหนึ่ง ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารการรับ-ส่ง และการจัดการกับข้อมูลที่เกิดขึ้นภายในที่ทำงาน การสื่อสาร ภายในนั้นจะเป็นตัวเชื่อมองค์การเองกับส่วนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และจะเป็นส่วนช่วยให้เกิดการรวบรวม ข้อมูล หรือสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร

2. ความสามารถในการตัดสินใจ (decision making) การตัดสินใจที่ให้ผลที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้น โดยทั่วไปขึ้นอยู่กับการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสม และเป็นไปได้และคัดสรรหาวิธี หรือแนวทางที่เหมาะสมที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การจัดการที่ดี หรือการหาแนวทางการ

ดำเนินงานที่ผ่านการผสมผสานองค์การประกอบทั้งด้านพฤติกรรมและโครงสร้างนั้น จะช่วยเพิ่มความเป็นไปได้ของผลลัพธ์ที่ดี

3. พฤติกรรมด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การได้ตระหนักถึงความคาดหวังขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ได้แก่ การเรียนรู้ถึงวัฒนธรรมขององค์การ ค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ และพฤติกรรมอื่น ๆ ที่องค์การนั้นต้องการให้สมาชิกปฏิบัติเพื่อประสิทธิผลแก่ตัวองค์การเอง

พรพรรณ อุ่นจันทร์ (2543, หน้า 30) กล่าวถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ไวดังนี้

1. การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยขององค์การ เชื่อฟังคำสั่งของผู้บัญชาการด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติตาม
2. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงาน โดยไม่ต้องควบคุม ทำงานโดยตรงตามมาตรฐานตามที่หน่วยงานกำหนดไว้
3. การมีส่วนร่วม หมายถึง ความสนใจของพนักงาน ในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์การจัดขึ้น ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและกิจกรรมเพิ่มผลผลิตด้วยความเต็มใจ
4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การที่พนักงานได้แสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ หรือเสนอแนวคิดซึ่งเป็นประโยชน์แก่องค์การ
5. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะ หน้า หรือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน รวมถึงความสามารถในการตัดสินใจที่เหมาะสมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
6. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความราบรื่น มีความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน และผลการปฏิบัติงานของทีม มี ประสิทธิภาพ

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน

สำหรับแนวความคิดที่แสดงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานนั้น มีนักวิชาการได้เสนอไว้ ดังต่อไปนี้

กริฟเฟท, ฮอม, และการทเนอร์ (Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000, pp.463-488) ผลการวิจัยระบุว่า ภูมิหลังเฉพาะบุคคล (personal background) หรือลักษณะชีวประวัติของแต่ละบุคคล (biographical characteristics) เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และควมมีอาวุโสในงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคุณคน ดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (age and job performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของคุณคนจะลดน้อยถอยลงในขณะที่มีอายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับบุคคลที่มีอายุ 55 ปีขึ้น

ไปนั้นถือว่ามีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่ก่อให้เกิดผลผลิต (productivity) สูงได้พนักงานในองค์กรไม่จำเป็นต้องเกษียณอายุทำงานเมื่ออายุ 60 ปีจากการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะไม่อยากลาออกหรือย้ายงาน ทั้งนี้เนื่องจากการมีระยะเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างมากขึ้นและมีสิทธิในการลาพักผ่อนได้มากขึ้น ตลอดจนมีสิทธิในสวัสดิการต่าง ๆ ที่พึงได้เพื่อขึ้นด้วย พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจำนวนมากจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างสม่ำเสมอหรือไม่หลีกเลี่ยงงาน มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูง มีประสบการณ์การทำงานจะเน้นคุณภาพ แต่ก็จะขาดความยืดหยุ่นและจะต่อต้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งในปัจจุบันองค์กรจำเป็นต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการดำเนินงานขององค์กร ทำให้องค์กรต้องแสวงหา พนักงานที่สามารถปรับตัวได้ดีและเป็นคนที่ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นในยุคที่องค์กรมี การเปลี่ยนแปลงจึงทำให้คนงานที่มีอายุมากต้องออกจากงาน

2. เพศกับการทำงาน (gender and job performance) จากการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน หรือมีความแตกต่างกันน้อยมากระหว่างเพศหญิงกับเพศชายในเรื่องของความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการทำงาน ทักษะในการคิดวิเคราะห์แรงกระตุ้นเพื่อต่อสู้เมื่อมีการแข่งขัน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้และความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ตลอดจนความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (marital status and job performance) จากการศึกษายังไม่สามารถสรุปได้แน่นอนว่า สถานภาพการสมรสมีผลต่อการทำงานอย่างไร แต่มีผลการวิจัยบางส่วนพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราออกจากงาน (turnover) น้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความ รับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความมีอาวุโสในงานกับการทำงาน (tenure and job performance) จากการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรมานานหรือผู้ที่มีอาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าด้วย รวมถึงจะมีอัตราการขาดงานน้อย และการลาออกจากงานน้อยซึ่งความเป็นผู้อาวุโสในการทำงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี

เดวิส (Davis, 1977) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลและเป็นตัวแปรสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีดังนี้

1. อายุพนักงานที่มีอายุมากมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. ตำแหน่ง บุคคลที่มีตำแหน่งตั้งแต่ระดับ supervisor ขึ้นไปจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ

3. สภาพการทำงานในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเปรียบเทียบวิถีชีวิตของพวกเขาว่าสอดคล้องกับสภาพขององค์กรหรือไม่

4. การได้รับผลตอบกลับ เป็นการบ่งบอกว่าพวกเขาทำงานได้ดีหรือไม่
พอร์เตอร์, และบิกเลย์ (Porter, & Bigley, 2004) กล่าวว่า ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. สภาพทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและ ตลาดแรงงานสามารถทำให้พนักงานมีความคิดหรือสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงงานได้ในกรณีที่ตลาดแรงงานมีอัตราการจ้างแรงงานต่ำ ก็จะส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ

2. ระบบการให้รางวัล ระบบการประเมินผลปฏิบัติงาน ระบบนี้เป็นระบบที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการมีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและใส่ใจ และพบว่าระบบการให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับอัตราการลาออกและอัตราการขาดงานด้วย และหากระบบการให้ผลตอบแทนหรือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้อัตราการขาดงานต่ำ และอัตราการลาออกต่ำด้วย

3. บรรทัดฐานของกลุ่ม กลุ่มงานสามารถเป็นตัวผลักดันและกระตุ้นการทำงานของผู้ร่วมงานในกลุ่ม เช่น การคาดหวังที่สูงจากบรรทัดฐานของผลงานจากกลุ่ม จะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงาน หรือผู้ร่วมงานในกลุ่มมีแรงจูงใจสูงขึ้น และต้องการที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อรักษาบรรทัดฐานของกลุ่มไว้แทนที่จะหลีกเลี่ยงงานนั้น ๆ

4. จริยธรรมส่วนบุคคล พนักงานที่มีความรู้สึกว่าจะอยากจะทำงานนั้นจะมี ความสัมพันธ์กันโดยตรงกับจริยธรรมที่เข้มแข็งของพนักงานผู้นั้น

5. ความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยนี้เป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่ง เพราะความผูกพัน ต่อองค์กรเป็นตัวแทนของความเห็นที่สอดคล้องกับเป้าหมายของพนักงาน และเป้าหมายขององค์กร และมีความเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยสรุปคือ หากพนักงานแน่ใจในองค์กร ของตน พวกเขาก็จะมีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

โรบบินส์, และจูด (Robbins, & Judge, 2007, pp.43-45) กล่าวว่า ปัจจัยด้านความสามารถ (ability) เป็นสมรรถภาพหรือขีดความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถทางสติปัญญา (intellectual abilities) เป็นขีดความสามารถของบุคคลในการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้สติปัญญา เช่น การพูด การใช้เหตุผลและการ แก้ปัญหา

ซึ่งจะแตกต่างกันตามพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม งานที่ยิ่งซับซ้อนมากเท่าใดความต้องการความสามารถด้านสติปัญญาจะมากขึ้น

2. ความสามารถทางกายภาพ (physical abilities) ประกอบด้วยความแข็งแรงของร่างกาย ความอดทนในการทำงาน และความคล่องแคล่ว ซึ่งจะมีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงานของพนักงานและมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร

3. ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน (the ability-job fit) เป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมของบุคคลในการปฏิบัติงาน งานแต่ละงานต้องการคนที่มีความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้นในการมอบหมายงานจะต้องคำนึงถึงความสามารถของพนักงานที่เหมาะสมกับงานด้วย

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 81-83) กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่องานที่ทำแตกต่างกัน การสรรหาคัดเลือก บรรจุบุคคลเข้าทำงานในหน้าที่ที่ที่แตกต่างกันให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ความสนใจ ความถนัดของบุคคลนั้น นอกจากนี้คนเราก็มีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย ซึ่งทำให้บุคคลเลือกงานและมีความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย ในงานชนิดเดียวกันบุคคลมีความรู้ระดับเดียวกัน มีเขาว์ปัญญาพอ ๆ กัน ก็ยังมีความสามารถในการทำงานต่างกันด้วย ผลงานย่อมออกมาแตกต่างกัน ปัจจัยในส่วนบุคคลจะมีลักษณะและคุณสมบัติแตกต่างกันไป ทำให้มีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วยสาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานบุคคล ได้แก่

1. ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกัน เราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายให้เหมาะสมกับบุคคลนั้น

2. ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป

3. ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพบุคคลที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่งแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม

4. ความสนใจ และความตั้งใจ เป็นความสนใจของแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจ

5. อายุเพศ และวัยต่าง ๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจ และต้องใช้แรงงานอย่างหนัก หญิงและชายมีลักษณะของงานที่แตกต่างกันบ้าง

6. การศึกษา มีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญเฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมด้านนั้น ๆ มิฉะนั้นก็ไม่อาจจะกระทำได้

7. ประสบการณ์การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงต้องระบุจำนวนปีที่เคยทำงานก่อนจะรับเข้าทำงาน

4. ความหมายของการปฏิบัติงาน

สำหรับความหมายที่กล่าวถึงเพื่อให้การวิจัยการพัฒนาการปฏิบัติงาน มีความสมบูรณ์ ยิ่งขึ้นผู้ศึกษาเห็นว่าคำนิยามของ คำว่า การปฏิบัติงาน มีความจำเป็นและได้รับความสนใจอย่าง กว้างขวางนำมาปรับใช้กำหนดทิศทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งผู้ศึกษาพบว่า มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “การปฏิบัติงาน” ได้มีนักวิชาการต่าง ๆ ให้ความหมายไว้ ดังนี้

จันรรจ์ บุญศิริ (2543, หน้า 10) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีมีต่อการปฏิบัติงานในมุมมองหลายมิติ ซึ่งเกิดจากการรับรู้และการประเมิน ประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขและความรู้สึกดังกล่าวนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้

จากความหมายของการปฏิบัติงานข้างต้น พอสรุปได้ว่าการปฏิบัติงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานในอันที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

5. ความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

ในความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีผลมาจากผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานในระดับสูง จึงอาจกล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานนำมาซึ่งศักยภาพในการปฏิบัติงาน (สิทธิชัย สุวรรณประทีป, 2550, หน้า 13)

งานที่ปฏิบัติกันมีความสัมพันธ์กันโดยต่างก็เป็นเหตุและเป็นผลซึ่งกันและกัน กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีศักยภาพยอมนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในขณะเดียวกัน ถ้าบุคคลได้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะสภาพแวดล้อมและการบริหารจัดการที่สามารถตอบสนองความต้องการได้ ย่อมก่อให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงาน จันรรจ์ บุญศิริ (2543, หน้า 12) สรุปได้ว่า ศักยภาพนั้นมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพด้วยในทางตรงกันข้ามหากศักยภาพการปฏิบัติงานต่ำลง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติก็จะต่ำลงด้วย ทั้งนี้ศักยภาพในการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับปัญหาของการเปลี่ยนแปลงงาน การขาดงาน ความเฉื่อยในการทำงาน และความรู้สึกเป็นทุกข์ เป็นต้น

ในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องเกี่ยวข้องกับความรู้สึกความต้องการของบุคคลในการทำงานผู้ปฏิบัติงานจะมีศักยภาพน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ ดังนั้นหากหน่วยงานใดมีสิ่งจูงใจให้บุคลากรได้มากก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก มีความกระตือรือร้นในการทำงานและ ปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ดังนั้น ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสิ่งจูงใจเป็นทฤษฎีพื้นฐาน ในการกำหนดองค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือ Maslow's need hierarchy ภูมิวิทย์ เวชกามา (2543, หน้า 16) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์มีขั้นตอน ถ้าความต้องการอันหนึ่งได้รับการตอบสนองจะเป็นที่พึงพอใจแล้ว ความต้องการถัดไปที่สูงกว่าก็จะเกิดขึ้น ความต้องการนี้แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคง (security needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการทางด้านความปลอดภัยก็จะเกิดขึ้นมา ความต้องการความปลอดภัยมีอยู่ 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ

3. ความต้องการทางด้านสังคม (social needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจ ที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล ความต้องการดังกล่าว เป็นความต้องการในด้านความรัก ความเป็นเจ้าของ ความรักใคร่ ซึ่งเป็นความต้องการที่จะเป็นผู้ให้ความรักและได้รับความรักจากคนอื่นด้วย

4. ความต้องการชื่อเสียง (esteem needs) เป็นความต้องการที่ประกอบด้วยความมั่นใจ ในตนเอง ในความรู้ความสามารถของตนในอันที่จะทำให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญหรือนับถือ

5. ความต้องการที่จะมีความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (self actualization needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด เป็นความต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความหวังของเขา

ได้มีผู้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษา ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น และพยายามทำงานให้ มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานที่ท้าทายให้ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบตลอดจนการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า ส่วนปัจจัยบำรุงรักษา ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ซึ่งแม้ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจบุคคลภายในองค์กร แต่ถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้ อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ คือ ปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 6 ประการ ได้แก่

1. ความสำเร็จในงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลใช้พลังและความสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ ใช้สติปัญญาจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผลสำเร็จ

ที่เกิดขึ้นจะทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ และความพึงพอใจ เมื่อบุคคลได้รับรู้ถึงความสำเร็จของตนเองก็จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป

2. การยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นในสังคม โดยรับรู้จากพฤติกรรมที่กลุ่มแสดงออกในรูปของการยกย่อง ชมเชย การประกาศเกียรติคุณ การมีส่วนร่วม หรือการแสดงออกอื่น ๆ ทำให้บุคคลรู้สึกถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีในตนเอง

3. ความก้าวหน้าในงาน (advancement) หมายถึง การเจริญก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ การศึกษาฝึกอบรม การพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน

4. โอกาสเติบโตในอนาคต (possibility of growth) หมายถึง โอกาสที่ได้รับการมอบหมายความไว้วางใจในการทำงาน การศึกษาอบรม การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

5. ลักษณะงาน (work if self) หมายถึง คุณลักษณะความน่าสนใจของงาน งานที่มีความแปลกใหม่ไม่จำเจ งานที่ท้าทายความสามารถ สร้างสรรค์และเกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น งานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ และความมีอิสระในการทำงาน ปริมาณงานและระยะเวลาการทำงาน

6. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การรู้จักหน้าที่และตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและพร้อมที่จะปฏิบัติให้สำเร็จ การยอมรับผลแห่ง การกระทำทางบวกและทางลบ

สำหรับปัจจัยบำรุงรักษาที่เป็นตัวป้องกันความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มี 9 ประการ ได้แก่

1. นโยบายและการบริหาร (company policy, administration) หมายถึง นโยบายเกี่ยวกับการบริหารงาน การมอบหมายงาน การบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงาน การพิจารณาความดีความชอบและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา

2. การนิเทศงาน (technical supervision) หมายถึง เทคนิคการนิเทศงาน เช่น การแนะนำงาน การช่วยเหลือและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมระหว่างประจำการ การติดตาม และประเมิน เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน สนับสนุนในการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relations) หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ ที่มีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักศึกษาและบุคคลอื่น

4. เงินเดือน (salary) หมายถึง เงินค่าตอบแทนการทำงานที่มีรูปแบบที่แน่นอนในช่วงระยะเวลาของการจ่ายแต่ละครั้ง และเป็นค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับพนักงานประจำ

5. ความมั่นคงปลอดภัยในงาน (job security) หมายถึง ความแน่นอน หรือหลักประกันความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความรู้สึกปลอดภัยและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน

6. ชีวิตส่วนตัว (personal life) หมายถึง ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวเกี่ยวกับครอบครัว ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในครอบครัวและบุคคลอื่น

7. สภาพการทำงาน (working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ความสะดวกสบาย ความสะอาดของสถานที่ทำงานการจัดการเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ปฏิบัติงานได้รวดเร็วมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานมีความสุข

8. ประโยชน์ตอบแทนพิเศษ (fringe benefits) หมายถึง สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ เช่น ค่าวิชาชีพ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าล่วงเวลา วันหยุดชดเชย สิทธิการลา และสวัสดิการอื่น ๆ

9. สถานภาพในการงาน (status) หมายถึง สถานะในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ

ศิริพร ม่านกลาง (2552) กล่าวถึง องค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ไว้ 9 ประเภท ได้แก่

1. ลักษณะการปฏิบัติงาน หมายถึง สถานะในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ
2. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบาย เกี่ยวกับการบริหารงาน การมอบหมายงาน การบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงาน การพิจารณาความดีความชอบ และความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา
3. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจในการควบคุมออกคำสั่งให้มีการปฏิบัติงาน
4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ความสะดวกสบาย ความสะอาดของสถานที่ทำงานการจัดการเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ปฏิบัติงานได้รวดเร็วมีประสิทธิภาพและผู้ปฏิบัติงานมีความสุข

5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกในทิศทางที่ดี ตลอดจนทัศนคติในเชิงบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ โดยบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงมีความสุขในการทำงาน ที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้ และยังส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นอย่างดีด้วย

6. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้ พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาจากการเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเป็นธรรม พร้อมกับการเลื่อน ตำแหน่งงานที่เหมาะสม การให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงาน จะได้รับการยอมรับและยกย่องชมเชยซึ่งจะช่วย ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ ที่มีต่อกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักศึกษาและบุคคลอื่น

8. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในองค์การที่อยู่รอบตัวเขา และจะมีปฏิกริยาโต้กลับ คือ พฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น

9. ความมั่นคงและความปลอดภัย หมายถึง ความแน่นอน หรือหลักประกัน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความรู้สึกปลอดภัยและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีปัจจัยหลัก 2 ประการ ที่มีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา ปัจจัยจูงใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น และความพยายามในการทำงาน ส่วนปัจจัยบำรุงรักษาจะเป็นตัวป้องกันไม่ให้คุณคนไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในทางการบริหารจำเป็นต้องส่งเสริมให้ มีปัจจัยทั้งสองนี้พร้อม ๆ กัน และผู้ศึกษาเห็นว่าปัจจัยทั้งสองดังกล่าว เป็นปัจจัยที่น่าจะมีความเหมาะสมในการนำมาใช้อธิบายในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

ข้อมูลเทศบาลเมืองสระบุรี

เทศบาลเมืองสระบุรี ตั้งอยู่ที่ตำบลปากเพรียว อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี ซึ่งเป็นจังหวัดในภาคกลางของประเทศไทย ได้ยกฐานะจากสุขาภิบาลเมืองสระบุรี ตามพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งเทศบาลเมืองสระบุรี เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2478 โดยมีพื้นที่เพียง 5 ตารางกิโลเมตร ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2517 ได้มีการเปลี่ยนแปลงขยายเขตเทศบาลจากเดิมมาเป็น 20.13 ตารางกิโลเมตร จนถึงปัจจุบัน มีพื้นที่ 12,581.25 ไร่ มีชุมชนในปกครอง 29 ชุมชน

ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลเมืองสระบุรี ตั้งอยู่บนที่ราบสูง สูงกว่าระดับน้ำทะเลปานกลางที่ระดับความสูงประมาณ 15-16 เมตร มีความลาดเอียงต่ำลงบริเวณรอบนอกเมือง ในฤดูฝนจะมีน้ำท่วมขังบริเวณที่ต่ำเนื่องจากบางจุด การระบายน้ำไม่ดีพอ มีแม่น้ำป่าสักไหลผ่านเขตเทศบาลเมืองสระบุรี โดยไหลผ่านมาจากอำเภอมวกเหล็ก สู่อำเภอแก่งคอย อำเภอเมือง และอำเภอเสาไห้ แล้วไหลบรรจบกับแม่น้ำเจ้าพระยาที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาคิดเป็น ความยาวที่ไหลผ่านเขตจังหวัดสระบุรี 105 กิโลเมตร และภายในเขตเทศบาล มีคลอง 1 แห่ง คือ คลองฝั่งแดง

อาณาเขต

ทิศเหนือ	จรดตำบลดาวเรือง และตำบลตะกุด
ทิศใต้	จรดตำบลปากข้าวสาร และตำบลโคกสว่าง
ทิศตะวันออก	จรดตำบลตลิ่งชัน และตำบลตะกุด
ทิศตะวันตก	จรดตำบลนาโง้ง และตำบลโคกสว่าง

ลักษณะภูมิอากาศ

จังหวัดสระบุรีเป็นจังหวัดที่มีลักษณะอากาศแบบฝนเมืองร้อนเฉพาะฤดู (Tropical Aavanna Climate, Aw) ระบบจำแนกประเภทภูมิอากาศของ Koppen ซึ่งลักษณะภูมิอากาศแบบนี้จะมีฝนน้อยแห้งแล้งในฤดูหนาว และอุณหภูมิค่อนข้างสูงในฤดูร้อนและค่อนข้างจะหนาวเย็นในฤดูหนาว และมีฝนตกชุกในช่วงเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนตุลาคม

อุณหภูมิ

จังหวัดสระบุรีเป็นจังหวัดในภาคกลาง และอยู่ลึกเข้ามาในแผ่นดินปกติมีอุณหภูมิต่ำค่อนข้างสูง จึงทำให้อากาศร้อนอบอ้าวในฤดูร้อน ส่วนในฤดูหนาวไม่หนาวจัด โดยมีอุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปี 28-29 องศาเซลเซียส อุณหภูมิสูงสุด เฉลี่ย 33-34 องศาเซลเซียสและอุณหภูมิต่ำสุดเฉลี่ย 23-24 องศาเซลเซียส เดือนเมษายนเป็นเดือนที่มีอากาศร้อนจัดที่สุดในรอบปี ส่วนฤดูหนาวอากาศจะหนาวที่สุดในเดือนมกราคม

ฝน

ซึ่งฝนที่เกิดขึ้นในจังหวัดสระบุรีส่วนใหญ่เป็นฝนจากอิทธิพลของมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ และร่องความกดอากาศต่ำที่พัดผ่านประเทศไทยตอนบนเกือบตลอดช่วงฤดูฝน โดยตลอดทั้งปีมีจำนวนวันฝนตกเฉลี่ยประมาณ 70-90 วัน นอกจากนี้ ในบางปีอาจมีพายุดีเปรสชันเคลื่อนผ่านเข้ามาในบริเวณจังหวัดสระบุรีหรือจังหวัดใกล้เคียงทำให้มีฝนตกเพิ่มขึ้นได้อีก

ตำบลปากเพรียว จะมีอุณหภูมิ ต่ำสุด 24 องศาเซลเซียส และสูงสุด 38 องศาเซลเซียส มีสภาพอากาศ 3 ฤดู คือ

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ ถึง เมษายน อุณหภูมิเฉลี่ย 35 องศา

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือน พฤษภาคม ถึง ตุลาคม อุณหภูมิเฉลี่ย 32 องศา

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน ถึง มกราคม อุณหภูมิเฉลี่ย 22 องศา

ลักษณะของดิน

โดยทั่วไปพบดินเหนียว ดินเหนียวปนทรายแป้ง ที่มีการระบายน้ำเลว หรือค่อนข้างเลว ใช้ทำนาปลูกข้าวบางแห่งมีชั้นของสารจาไรโซท์อยู่ตื้น มีปฏิกิริยาเป็นกรด ซึ่งเป็นพิษต่อข้าวบางแห่งอาจมีน้ำท่วมทำให้ ผลผลิตสูญเสียสำหรับดินเหนียว ที่มีการระบายน้ำดีและมีความลาดชันใช้สำหรับปลูกพืชไร่และไม้ผล บางแห่งพบชั้นกรวดหนาแน่นอยู่ตื้นและบางแห่งถูกกัดกร่อน ส่วนที่มีความลาดชันสูง ๆ จะเป็นภูเขาบางแห่งพบ ชั้นหินพื้นอยู่ตื้น ซึ่งใช้เป็นทำป่า

ลักษณะของแหล่งน้ำ

แม่น้ำที่สำคัญมีเพียงสายเดียว คือ แม่น้ำป่าสัก ซึ่งนับว่าเป็นเส้นเลือดใหญ่ของจังหวัดสระบุรี โดยอาศัยน้ำใช้ในการเกษตร และประโยชน์อย่างอื่น แม่น้ำป่าสักไหลผ่านอำเภอมวกเหล็ก อำเภอกำแพงคอย อำเภอมืองสระบุรี อำเภอสืบหา ไปบรรจบกับแม่น้ำเจ้าพระยาที่จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา คิดเป็นความยาวประมาณ 105 กิโลเมตร นอกจากนั้นสระบุรียังมีคลองที่สำคัญ ๆ หลายสาย เช่น คลองระพีพัฒน์ คลองเรีงราง คลองวิหารแดง และคลองเพรียว เป็นต้น

ด้านการเมือง/การปกครอง

เขตการปกครอง

เทศบาลเมืองสระบุรี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลปากเพรียวทั้งตำบล แบ่งเขตการปกครอง ออกเป็น 1 ตำบล 29 ชุมชน ความหนาแน่นของประชากรโดยเฉลี่ย 3,065 คน ต่อตารางกิโลเมตร แยกตามลักษณะการปกครอง ดังนี้

ประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

จำนวนประชากรในเขตเทศบาลเมืองสระบุรี รวมทั้งสิ้น 61,691 คน แยกเป็นชาย 31,481 คน เป็นหญิง 30,210 คน ความหนาแน่นของประชากรโดยเฉลี่ย 3,065 คน ต่อตารางกิโลเมตร เทศบาลเมืองสระบุรี แบ่งออกเป็น 29 ชุมชน

ชุมชนที่ 1 ชุมชนแก่งขนุน 1

ชุมชนที่ 2 ชุมชนแก่งขนุน 2

ชุมชนที่ 3 ชุมชนเขาคุบา 1

ชุมชนที่ 4 ชุมชนเขาคุบา 2

ชุมชนที่ 5 ชุมชนเขาอิงเป้า

ชุมชนที่ 6 ชุมชนเชิงเขา 1

ชุมชนที่ 7 ชุมชนเชิงเขา 2

ชุมชนที่ 8 ชุมชนซอยวินัส

ชุมชนที่ 9 ชุมชนดาวเรือง

ชุมชนที่ 10 ชุมชนดาวเสด็จ

ชุมชนที่ 11 ชุมชนบ้านเขาตะกร้า

ชุมชนที่ 12 ชุมชนบ้านบึง

ชุมชนที่ 13 ชุมชนบ้านอ้อย 1

ชุมชนที่ 14 ชุมชนบ้านอ้อย 2

ชุมชนที่ 15 ชุมชนประปา

ชุมชนที่ 16 ชุมชนป่าสัก

ชุมชนที่ 17 ชุมชนหมู่บ้านการเคหะ

ชุมชนที่ 18 ชุมชนหมู่บ้านไทยสมุทร

ชุมชนที่ 19 ชุมชนโรงน้ำปลา

ชุมชนที่ 20 ชุมชนวัดศรีบุรีรัตนาราม

ชุมชนที่ 21 ชุมชนเสื่อขบ

ชุมชนที่ 22 ชุมชนหลังเกษมราษฎร์

ชุมชนที่ 23 ชุมชนหลัง บขส.

ชุมชนที่ 24 ชุมชนหลังวัดทองพุ่มพวง

ชุมชนที่ 25 ชุมชนหลังอาชีวะ

ชุมชนที่ 26 ชุมชนกองเครื่องช่วยฝึก

ชุมชนที่ 27 ชุมชนมณฑลทหารบก 18

ชุมชนที่ 28 ชุมชนม.พัน 11 รอ.

ชุมชนที่ 29 ชุมชนศูนย์การทหารม้า

สภาพทางสังคม

การศึกษา

- สถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จำนวน 10 แห่ง

1. โรงเรียนเทศบาล 1 (วัดทองพุ่มพวง)

6. โรงเรียนเทศบาล 6 (วัดเชิงเขา)

- | | |
|--|--|
| 2. โรงเรียนเทศบาล 2 (วัดศรีบุรีรัตนาราม) | 7. โรงเรียนเทศบาล 7 (วัดแก่งขนุน) |
| 3. โรงเรียนเทศบาล 3 (วัดบ้านอ้อย) | 8. โรงเรียนเทศบาล 8 (วัดเจดีย์งาม) |
| 4. โรงเรียนเทศบาล 4 (วัดบำรุงธรรม) | 9. โรงเรียนเทศบาล 9 (วัดเขาคูบา) |
| 5. โรงเรียนเทศบาล 5 (วัดดาวเรือง) | 10. โรงเรียนเทศบาล 10 (อนุบาลเทศบาลเมืองสระบุรี) |

- ศูนย์เด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จำนวน 2 แห่ง

1. ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์วัดเจดีย์งาม
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองโสน (ป่าสัก)

- สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 2 แห่ง

1. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี
2. วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี

- สถานศึกษาเอกชน จำนวน 4 แห่ง

1. โรงเรียนอนุบาลยุววิทยา
2. โรงเรียนราษฎร์ศึกษา
3. โรงเรียนอนุบาลรัศมี
4. โรงเรียนบำรุงวิทยา

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 3 แห่ง

1. โรงเรียนอนุบาลศาลาแดง
2. โรงเรียนอนุบาลสระบุรี
3. โรงเรียนกองทัพกูปถัมภ์ อติศรศึกษา

- สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำนวน 2 แห่ง

1. โรงเรียนสระบุรีวิทยาคม
2. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย สระบุรี

สาธารณสุข

1. โรงพยาบาลในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองสระบุรี

โรงพยาบาลรัฐบาล จำนวน 2 แห่ง

1. โรงพยาบาลสระบุรี
2. โรงพยาบาลค่ายอติศร

โรงพยาบาลเอกชน จำนวน 2 แห่ง

1. โรงพยาบาลเกษมราษฎร์
2. โรงพยาบาลมิตรภาพเมโมเรียล

2. ศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน 4 แห่ง

2.1 ศูนย์บริการสาธารณสุข 1 (โรงพยาบาลเทศบาลเมืองสระบุรี สาขาโรงพยาบาล สระบุรี)

2.2 ศูนย์บริการสาธารณสุข 2 (เขาคูบา)

2.3 ศูนย์บริการสาธารณสุข 3 (หมู่บ้านการเคหะฯ)

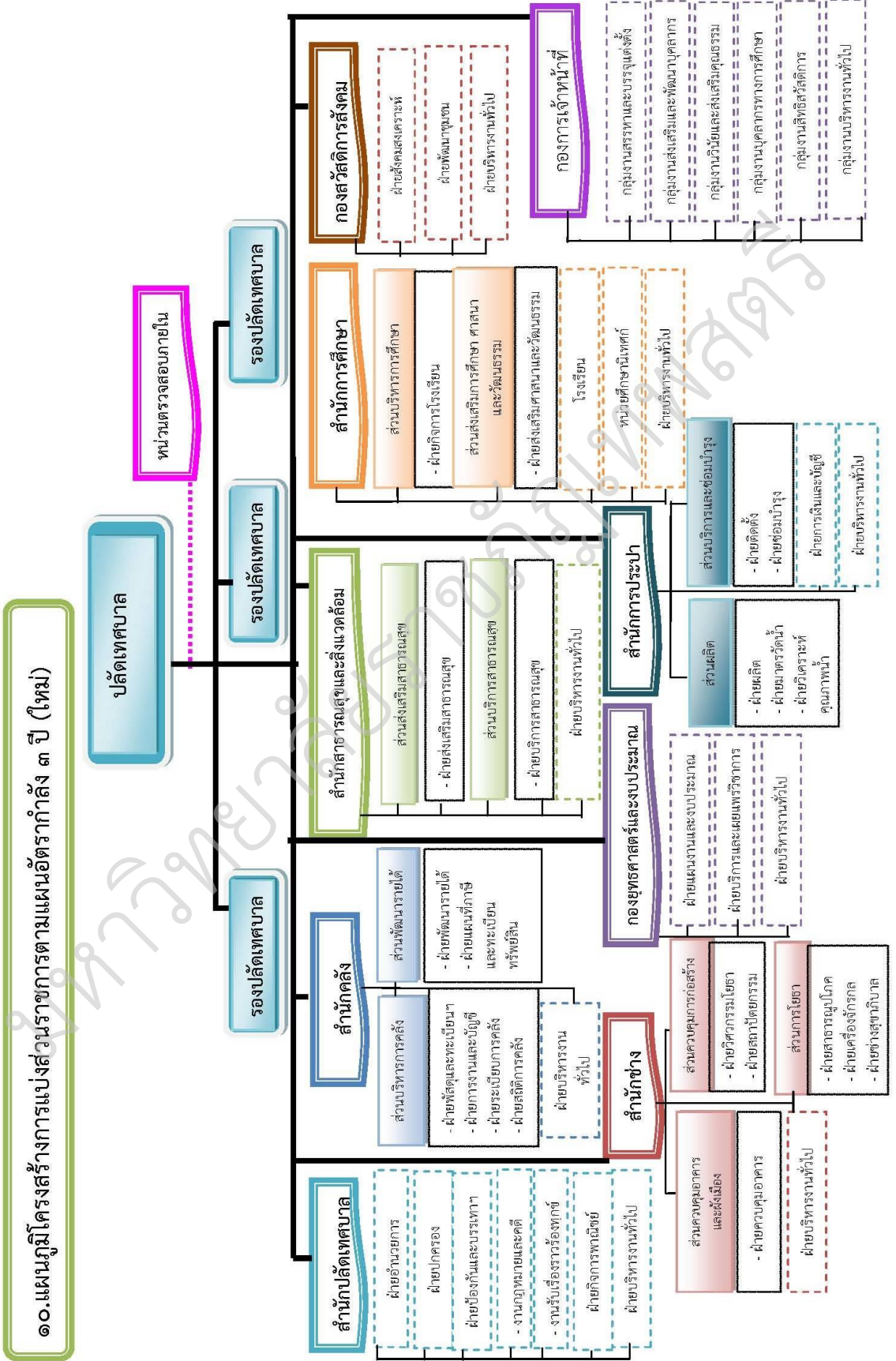
2.4 ศูนย์บริการสาธารณสุขเชิงเขา

3. คลินิกเอกชน จำนวน 76 แห่ง

เทศบาลเมืองสระบุรี ได้จัดให้มีอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) จำนวนทั้งสิ้น 222 คน ซึ่งอยู่ในเขตพื้นที่ชุมชนทั้ง 29 ชุมชน

การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลเมืองสระบุรี ได้ส่งเสริมกิจกรรมสังคมสงเคราะห์กับประชาชนในกลุ่มต่าง ๆ ตามนโยบายของรัฐบาล ดังนี้ ผู้สูงอายุ จำนวน 8,055 ราย ผู้สูงอายุที่รับเบี้ยยังชีพฯ จำนวน 6,019 ราย ผู้พิการ จำนวน 900 ราย และผู้ป่วยเอดส์ที่รับเบี้ยยังชีพฯ จำนวน 23 ราย นอกจากนี้เทศบาลเมืองสระบุรีได้จัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ประสบภัยด้านต่าง ๆ



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

กรรณิกา อัครปฐม (2554, บทความ) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 อยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 วัฒนธรรมองค์การที่สามารถพยากรณ์การเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อย ที่ 4 ได้แก่ ความมีคุณภาพ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การยอมรับ เป้าหมาย หน่วยงาน และความไว้วางใจ

นริศย์ จำปา (2556, บทความ) วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง และเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง จำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับเข้มแข็งมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านยืมบริการด้วยใจ มีระดับเข้มแข็งมาก เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ ด้านซื่อสัตย์สุจริต ด้านมีสำนึกรับผิดชอบ ด้านตอบสนองเป็นทีม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านใช้ชีวิตพอเพียง และผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานธนาคารที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุงาน และกลุ่มงานต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

อรรถสิทธิ์ ดันตียุทธ (2556, บทความ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองบำรุงรักษา การประปานครหลวง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 36-45 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ระยะเวลา

ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และมีรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด คือปัจจัยในด้านความมั่นคงในการทำงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยในการทำงาน 1) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 2) ด้านเงินเดือน 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านสภาพการทำงาน 5) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยในด้านลักษณะงาน และจากการศึกษาสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะด้านเพศที่แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจที่ไม่แตกต่างกัน

บุษบา เชิดชู (2556, บทคัดย่อ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใน เขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี และเปรียบเทียบแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรีจำนวน 125 คน กำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของยามาเน่ (Yamane) และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นใช้สถิติ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าสถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่มและใช้ สถิติ one-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับตำแหน่งและ รายได้ต่างกันมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนข้าราชการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

พัชรีพร บุญรอด (2557, บทคัดย่อ) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี การศึกษา ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี และเพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ในด้าน ประสิทธิภาพของงาน ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานที่ได้รับ และด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศอายุ ระดับการศึกษา รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จำนวน 34 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท เท่ากับผู้ตอบแบบสอบถามที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-5 ปี และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจอันดับที่หนึ่งคือ ด้านประสิทธิภาพของงาน เท่ากับ ด้านปริมาณงานที่ได้รับ อันดับที่สาม คือ ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้า จากการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

บุญช่วย ศิริเกษ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง พบว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง มีวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก และมากทุกมิติ มีค่าเฉลี่ยลำดับสูงไปต่ำ คือ มุ่งบุคคล มุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ มุ่งความสำเร็จ มุ่งสัจการแห่งตน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และมากทุกด้าน ลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ คือ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม วิธีคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้เป็นทีม และการเป็นบุคคลที่รอบรู้ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ภาพรวม มิติมุ่งความสำเร็จ และมิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์ปัจจัยและตัวแปรอื่นในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ทุกกรณีเป็นความสัมพันธ์ทางบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ เฉพาะมิติมุ่งความสำเร็จ มุ่งสัจการแห่งตน และมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 63.90

สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง (2557, บทคัดย่อ) วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง 2) เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงาน 5 บริษัท จำนวน 950 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้จำนวน 274 คน โดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และ มอร์แกน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9346 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test การทดสอบค่า F-test และ การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe method) ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความน่าเชื่อถือ และด้านความกล้าตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการดูแลเอาใจใส่ และด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความกล้าตัดสินใจ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการดูแลเอาใจใส่ ตามลำดับ 2) เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนาอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยองต่อ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กร ในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความน่าเชื่อถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยองโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดูแลเอาใจใส่ และความน่าเชื่อถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

มลฤดี เย็นสบาย (2557, บทคัดย่อ) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรเทศบาล ตำบลมะขามเมืองใหม่ รวมทั้งสิ้นจำนวน 55 คน วิเคราะห์ข้อมูล

เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าความถี่ (frequency) ค่าเฉลี่ย (mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุ 30 ปีขึ้นไป - 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป - 20,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 ปีขึ้นไป - 6 ปี ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจมากที่สุด 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน และแรงจูงใจมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558, บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS for windows ในการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือ โครงสร้าง และความสามารถ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับน้อย ($R = 0.492$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 39.428$, $df = 2$, $Sig. = .000$) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($R = 0.727$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 68.663$, $df = 4$, $Sig. = .000$) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($R = 0.632$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 164.651$, $df = 1$, $Sig. = .000$) ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

วนิดา พิศุทธิศักดิ์ (2558, บทคัดย่อ) วัฒนธรรมในองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน เขตกระบี่ การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวัฒนธรรมในองค์กร พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน และวัฒนธรรมในองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน เขตกระบี่ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธนาคารออมสิน เขตกระบี่ จำนวน 142 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน independent samples t-test, one-way ANOVA, Least Significant Difference และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพสมรส อายุ 31-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงานธุรกิจธนาคาร อายุงาน 1-5 ปี พนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง และวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ลักษณะท่าทางของพนักงาน ทัศนคติและค่านิยม ความสามารถและเชี่ยวชาญปัญหา และการจูงใจ และพบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน เขตกระบี่ ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตติยา ผาสุข (2559, บทคัดย่อ) การวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง จำนวน 225 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน และแบบสอบถามความตั้งใจ คงอยู่ในงาน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่

ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุ และสถิติทดสอบ Z ตามวิธีของ โซเบล ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะมิติการมุ่งเน้นผลระยะยาว และลักษณะมิติการยับยั้งชั่งใจอยู่ในระดับสูง ลักษณะมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะมิติลักษณะความเป็นชายอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะมิติความเป็นปัจเจกนิยม และลักษณะมิติความเลื่อมล้ำของอำนาจอยู่ในระดับต่ำ การรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูง ด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และด้านการจ่ายค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง

2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแต่ละมิติกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะมิติความเลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะมิติความเป็นปัจเจกนิยม และลักษณะมิติการยับยั้งชั่งใจมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานในทางลบ ($r = -0.306$; $p < .01$, $r = -0.255$; $p < .01$, $r = -0.152$; $p < .05$) และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะมิติการมุ่งเน้นผลระยะยาวมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานในทางบวก ($r = 0.224$; $p < .01$) ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและลักษณะมิติลักษณะความเป็นชายไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($r = 0.031$, $p > .05$)

3. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานในทางบวก ($r = 0.430$; $p < .01$)

4. ความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($r = 0.489$; $p < .01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($r = 0.592$; $p < .01$, $r = 0.309$; $p < .01$, $r = 0.499$; $p < .01$, $r = 0.140$; $p < .05$) และความพึงพอใจในงานด้านการจ่ายค่าตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($r = 0.050$, $p > .05$)

5. ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะมิติความเลื่อมล้ำของอำนาจ และลักษณะมิติการยับยั้งชั่งใจกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($Z = -4.446$; $p < .01$, $Z = 2.786$; $p < .01$) และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะมิติความเป็นปัจเจกนิยม และลักษณะมิติการมุ่งเน้นผลระยะยาวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($Z = -5.767$; $p < .01$, $Z = 6.404$; $p < .01$)

6. ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($Z = 4.230, p < .01$)

วิสาร ภูษณงค์ (2560, บทคัดย่อ) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสร้างโคก อำเภอบ้านหม้อ จังหวัดสระบุรี การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสร้างโคก อำเภอบ้านหม้อ จังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสร้างโคก อำเภอบ้านหม้อ จังหวัดสระบุรี และเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสร้างโคก อำเภอบ้านหม้อ จังหวัดสระบุรี จำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานเทศบาล ตำบลสร้างโคก อำเภอบ้านหม้อ จังหวัดสระบุรีจำนวน 57 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสถิติค่าของ t-test ค่าสถิติความแปรปรวนทางเดียว และค่า F-test (one-way ANOVA) โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสร้างโคก อำเภอบ้านหม้อ จังหวัดสระบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ด้านลักษณะขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และด้านพนักงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีประสิทธิผลใน การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสร้างโคก อำเภอบ้านหม้อ จังหวัดสระบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

เพทตี, และคนอื่น ๆ (Petty, et al., 1995, pp.483-492) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและผลการปฏิบัติงานขององค์กร (Relationships Between Organizational Culture and Organizational Performance) การวิจัยนี้ จำแนกวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ 1) ทำงานเป็นทีม (teamwork) 2) ความไว้วางใจและความเชื่อถือ (trust and credibility) 3) พัฒนาผลการปฏิบัติงานและกำหนดเป้าหมาย (performance improvement and common goals) และ 4) การทำหน้าที่ในองค์กร (organizational functioning) สำหรับผลการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ศึกษาประกอบด้วย 1) การดำเนินงาน (operation) 2) ความรับผิดชอบต่อลูกค้า (customer responsibility) 3) การสนับสนุนด้านการบริการ (support services) 4) ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของพนักงาน (employee safety and health) 5) การตลาด (marketing) โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ บริษัทที่ให้บริการด้านไฟฟ้าในสหรัฐอเมริกาจำนวน 12 แห่ง พบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

ฮุนเทียนฟง (Huynh Thanh Phong, 2013, abstract) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร เอกสิทธิ์วิชาชีพ และความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ทั่วไป เขตภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 228 คน โดยศึกษาวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของคาร์เมอร์, และควินน์ (Cameron, & Quinn, 2006) ประกอบด้วย 6 มิติ ได้แก่ มิติ ลักษณะขององค์การ มิติผู้นำองค์การ มิติสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติสิ่งยึดเหนี่ยวองค์การ มิติกลยุทธ์ที่เน้น และมิติเกณฑ์ของความสำเร็จ ซึ่งแบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ แบบร่วมมือ แบบสร้างสรรค์แบบแข่งขัน และแบบควบคุม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=0.18, p<.01$) อย่างไรก็ตาม ยังพบว่าวัฒนธรรมแบบการควบคุมและความมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=-0.14, p<.05$)

โฮมายอง, และคนอื่น ๆ (Homayoun Dadgar, et al., 2013, abstract) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรทางด้านสุขภาพของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในประเทศอิหร่าน จำนวน 358 คน โดยศึกษาวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของคาร์เมอร์, และควินน์ (Cameron, & Quinn, 2006) ซึ่งแบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ แบบร่วมมือ แบบสร้างสรรค์ แบบแข่งขัน และแบบควบคุม และศึกษาความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของสมิท, แคนเดล, และฮูลิน (Smith, Kendall, & Hulin, 1969) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความพึงพอใจในงานมีผลต่อความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่ในงานและลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบร่วมมือมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ส่วนลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์และแบบแข่งขันมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้ศึกษาได้ทำการกำหนดการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ และได้แบ่งขั้นตอนออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำนวน 611 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2563)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ซึ่งดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่แน่นอน (finite population) โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane Taro, 1976) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ .05 มีสูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e แทน ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (การศึกษาครั้งนี้กำหนดให้เท่ากับ .05)

$$\text{แทนค่า } n = \frac{611}{1 + 611(0.05)^2}$$

$$n = 241.74 \text{ คน}$$

กลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษานี้ จะถูกกำหนดจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำนวน 242 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายให้ได้ครบจำนวนตามความต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (questionnaire) ที่ใช้ในการสำรวจวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจ (check list) เกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert scale) 5 ระดับ ได้แก่

คะแนน 5	หมายถึง	ระดับวัฒนธรรมในองค์กรมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ระดับวัฒนธรรมในองค์กรมาก
คะแนน 3	หมายถึง	ระดับวัฒนธรรมในองค์กรปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	ระดับวัฒนธรรมในองค์กรน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	ระดับวัฒนธรรมในองค์กรน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert scale) 5 ระดับ ได้แก่

คะแนน 5	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงานมาก
คะแนน 3	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงานปานกลาง

- คะแนน 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ และขอคำแนะนำจากคณะกรรมการที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดมาบูรณาการ การสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระตามขอบเขตของการวิจัย

2. สร้างข้อคำถามตามกรอบแนวคิด

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ คือ การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ดำเนินการ ดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามเสนอต่อคณะกรรมการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบสำนวนภาษา เนื้อหา สาระ รูปแบบของการสอบถาม และความเที่ยงตรงของเนื้อหา

3.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการค้นคว้าอิสระ

4. เสนอสร้างแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (content validity) ซึ่งประกอบด้วย

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทวีพงษ์ จุลสวัสดิ์ ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

4.2 นางสาวธมน วงษ์ทน ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป เทศบาลเมืองสระบุรี

4.3 นางสาววันวิสา บัวทอง ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เทศบาลเมืองสระบุรี

และปรับปรุงแก้ไข วิธีใช้ในการตรวจสอบคือการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 94) ได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากเทศบาลตำบลพระพุทธรบาท

6. ตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1971, p.160) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.902

7. นำแบบสอบถามที่ได้การปรับปรุงแก้ไข เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อขอความเห็นและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (documentary data collection and compilation) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เช่น หนังสือทั่วไป เอกสารของทางราชการเอกสารอื่น ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม (field data collection and compilation) โดยผู้ศึกษาได้ให้อาสาสมัครนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่ม ประชากรและกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามแล้วจึงตามเก็บภายหลัง จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 242 ชุด แล้ว ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics)

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลจากข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้เกณฑ์การแปลผลของข้อมูลของการวิเคราะห์ดังนี้ (Best, 1970, pp.1204-208)

เกณฑ์การแปลผลข้อมูล มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	วัฒนธรรมในองค์กรมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	วัฒนธรรมในองค์กรมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	วัฒนธรรมในองค์กรปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	วัฒนธรรมในองค์กรน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	วัฒนธรรมในองค์กรน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลจากข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้เกณฑ์การแปลผลของข้อมูลของการวิเคราะห์ดังนี้ (Best, 1970, pp.1204-208)

เกณฑ์การแปลผลข้อมูล มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	การปฏิบัติงานมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	การปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง การปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง การปฏิบัติงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง การปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficient : r) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง (-1) ถึง (1) โดยอาจใช้เกณฑ์ ดังนี้ (Hinkle, D.E., 1998)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แปลผล

0.90 - 1.00 มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

0.70 - 0.90 มีความสัมพันธ์กันสูง

0.50 - 0.70 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

0.30 - 0.50 มีความสัมพันธ์กันต่ำ

0.00 - 0.30 มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สถิติดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาค่าคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1.1 ค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach) (กาสิ๊ก เตชะชั้นหมาก, 2553, หน้า

144)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อ
	S_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

2. สถิติพรรณนา (descriptive statistics)

2.1 ค่าร้อยละ percentage มีสูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544, หน้า 35)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 คะแนนเฉลี่ย (mean) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544, หน้า 35)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	\bar{x}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544, หน้า 35)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนหน่วยในกลุ่มตัวอย่าง

3. สถิติเชิงอนุมาน

3.1 การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) ทฤษฎีของ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ, 2546, หน้า 348) ดังนี้

$$t = r_{xy} \sqrt{\frac{(n-2)}{(1-r_{xy}^2)}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับ y
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง
สระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง
r	แทน	ค่าสหสัมพันธ์
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญ
*p ≤ .05	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
p > .05	แทน	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
X1.	แทน	ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด
X2.	แทน	ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน
X3.	แทน	ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร
X4.	แทน	ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม
X5.	แทน	ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขัน
X6.	แทน	ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง
X7.	แทน	ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง
Y1.	แทน	ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน
Y2.	แทน	ด้านนโยบายและการบริหารงาน
Y3.	แทน	ด้านผู้บังคับบัญชา
Y4.	แทน	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
Y5.	แทน	ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Y6.	แทน	ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
Y7.	แทน	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
Y8.	แทน	ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
Y9.	แทน	ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลจากข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้เกณฑ์การแปลผลของข้อมูล

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลจากข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้เกณฑ์การแปลผลของข้อมูล

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficient : r) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง (-1) ถึง (1)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (n = 242 คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	98	40.50
2) หญิง	144	59.50
2. อายุ		
1) น้อยกว่า 30 ปี	15	6.20
2) 30- 40 ปี	34	14.00
3) 41 -50 ปี	106	43.80
4) 51 - 60 ปี	87	36.00
3. ระดับการศึกษา		
1) ประถมศึกษา	0	0.00
2) มัธยมศึกษาตอนต้น	2	0.80
3) มัธยมศึกษาตอนปลาย	44	18.20
4) อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	73	30.20
5) ปริญญาตรีขึ้นไป	123	50.80
4. ตำแหน่ง		
1) ข้าราชการ	139	57.50
2) ลูกจ้างประจำ	41	16.90
3) พนักงานจ้าง	62	25.60
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
1) น้อยกว่า 5 ปี	13	5.40
2) 5 – 9 ปี	22	9.10
3) 10- 15 ปี	97	40.10
4) 16-20 ปี	89	36.80
5) 20 ขึ้นไป	21	8.70

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.50 อายุ 41 -50 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.80 ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 50.80 ตำแหน่งข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 57.50 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 10- 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.10

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ใน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด 2) ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน 3) ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร 4) ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม 5) ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขัน 6) ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง และ 7) ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง 8 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังตาราง 8-15

ตาราง 8 ระดับวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด

ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด	ระดับการดำเนินงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. องค์กรของท่านคาดหวังให้พนักงานแสดงออกถึงความถูกต้องแม่นยำ	4.16	0.58	มาก
2. องค์กรของท่านให้ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน	4.43	0.62	มาก
3. องค์กรของท่านคาดหวังให้พนักงานมีการวิเคราะห์งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	4.30	0.59	มาก
4. องค์กรของท่านคาดหวังให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ	4.26	0.58	มาก
5. องค์กรของท่านคาดหวังให้พนักงานตรวจทานการปฏิบัติงาน	4.38	0.63	มาก
ภาพรวม	4.30	0.40	มาก

จากตาราง 8 พบว่า วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กร

ของท่านให้ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.62) องค์กรของท่านคาดหวังให้พนักงานตรวจทานการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.63) องค์กรของท่านคาดหวังให้พนักงานมีการวิเคราะห์งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.59) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ องค์กรของท่านคาดหวังให้พนักงานแสดงออกถึงความถูกต้องแม่นยำ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.58)

ตาราง 9 ระดับวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน

ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน	ระดับการดำเนินงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการวัดผลสำเร็จของงาน	4.21	0.56	มาก
2. องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานจากผลลัพธ์มากกว่าจากวิธีการ	4.39	0.62	มาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.31	0.61	มาก
4. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานสามารถแสดงผลงานได้อย่างเต็มที่	4.38	0.61	มาก
ภาพรวม	4.32	0.42	มาก

จากตาราง 9 พบว่า วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานจากผลลัพธ์มากกว่าจากวิธีการ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.62) องค์กรของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานสามารถแสดงผลงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.61) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการวัดผลสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.56)

ตาราง 10 ระดับวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคคลากร

ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคคลากร	ระดับการดำเนินงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. องค์กรของท่านนำเอาผลในการปฏิบัติงานมาร่วมพิจารณา ตัดสินใจในการประเมินพนักงาน	4.18	0.53	มาก
2. องค์กรของท่านมีการรับฟังและนำข้อมูลจากพนักงานไป พิจารณาตัดสินใจในการบริหาร	4.41	0.61	มาก
3. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากองค์กรอย่าง สม่ำเสมอ	4.34	0.59	มาก
4. องค์กรของท่าน มีการคัดเลือก จัดสรร พนักงานให้ตรงกับ สายงานที่ปฏิบัติมากที่สุด	4.31	0.58	มาก
5. องค์กรของท่านมีการนำบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะ ตำแหน่งมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด	4.40	0.60	มาก
ภาพรวม	4.33	0.40	มาก

จากตาราง 10 พบว่า วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรของท่านมีการรับฟังและนำข้อมูลจากพนักงานไปพิจารณาตัดสินใจในการบริหาร ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.61) องค์กรของท่านมีการนำบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะตำแหน่งมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.60) ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.59) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ องค์กรของท่านนำเอาผลในการปฏิบัติงานมาร่วมพิจารณาตัดสินใจในการประเมินพนักงาน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.53)

ตาราง 11 ระดับวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม

ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม	ระดับการดำเนินงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. องค์กรของท่านมีการบริหารงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม	4.40	0.63	มาก
2. องค์กรของท่านมีการวางแผนการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม	4.25	0.56	มาก
3. ทุกคนในทีมงานของท่าน เข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน	4.42	0.65	มาก
4. ทีมงานของท่านมีเป้าหมายชัดเจน และผู้ร่วมทีมมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	4.31	0.62	มาก
5. องค์กร ของท่านจัดให้มีกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ	4.36	0.60	มาก
ภาพรวม	4.35	0.42	มาก

จากตาราง 11 พบว่า วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ทุกคนในทีมงานของท่าน เข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.65) องค์กรของท่านมีการบริหารงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.63) องค์กร ของท่านจัดให้มีกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ องค์กรของท่านมีการวางแผนการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.56)

ตาราง 12 ระดับวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขัน

ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขัน	ระดับการดำเนินงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. องค์กรของท่านมีการดำเนินกิจกรรมมุ่งเน้นเอาชนะคู่แข่ง	4.26	0.64	มาก
2. องค์กรของท่านมีลักษณะการปฏิบัติงานในสภาพแข่งขันเพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย	4.24	0.55	มาก
3. องค์กรของท่านมีการสร้างจุดเด่นและความแตกต่าง	4.29	0.58	มาก
4. องค์กรของท่านไม่หยุดยั้งที่จะพัฒนาหน่วยงาน	4.39	0.61	มาก
5. องค์กรของท่านมีการสร้างความสะดวกให้กับประชาชนด้วยช่องทางที่หลากหลาย	4.34	0.59	มาก
ภาพรวม	4.31	0.40	มาก

จากตาราง 12 พบว่า วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรของท่านไม่หยุดยั้งที่จะพัฒนาหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.61) องค์กรของท่านมีการสร้างความสะดวกให้กับประชาชนด้วยช่องทางที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.59) องค์กรของท่านมีการสร้างจุดเด่นและความแตกต่าง ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.58) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ องค์กรของท่านมีลักษณะการปฏิบัติงานในสภาพแข่งขันเพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.55)

ตาราง 13 ระดับวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง

ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง	ระดับการดำเนินงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. องค์กรของท่านมีการตัดสินใจที่คำนึงถึงความมั่นคงขององค์กร	4.28	0.58	มาก
2. องค์กรของท่านมีวิธีปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญต่อการรักษา สภาพขององค์กร	4.38	0.61	มาก
3. องค์กรของท่านมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องให้ยึด และปฏิบัติตาม กฎระเบียบ	4.41	0.61	มาก
4. องค์กรของท่านมีวิธีปฏิบัติงานยึดหลักการประหยัด ความสำเร็จขององค์กร	4.24	0.55	มาก
5. องค์กรของท่านมีวิธีปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ	4.44	0.62	มาก
ภาพรวม	4.36	0.42	มาก

จากตาราง 13 พบว่า วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรของท่านมีวิธีปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.62) องค์กรของท่านมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องให้ยึดและปฏิบัติตาม กฎระเบียบ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.61) องค์กรของท่านมีวิธีปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสภาพขององค์กร ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ องค์กรของท่านมีวิธีปฏิบัติงานยึดหลักการประหยัด ความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.55)

ตาราง 14 ระดับวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง

ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	ระดับการดำเนินงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. องค์กรของท่านสนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงต่อทัศนคติ วิธีการทำงานและนวัตกรรมใหม่ในองค์กร	4.32	0.61	มาก
2. ท่านได้รับการกระตุ้นให้ยอมรับความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานหรือเป้าหมายในองค์กร	4.31	0.63	มาก
3. องค์กรของท่านมีการนำนวัตกรรมที่ทันสมัยเข้ามาช่วย ในกระบวนการทำงาน	4.33	0.63	มาก
4. องค์กรของท่านมีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.23	0.57	มาก
5. องค์กรของท่านมีการจัดการบริหารความเสี่ยงในการลงทุนได้เป็นอย่างดี	4.24	0.44	มาก
ภาพรวม	4.29	0.43	มาก

จากตาราง 14 พบว่า วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรของท่านมีการนำนวัตกรรมที่ทันสมัยเข้ามาช่วย ในกระบวนการทำงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.63) องค์กรของท่านสนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงต่อทัศนคติ วิธีการทำงานและนวัตกรรมใหม่ในองค์กร ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.61) ท่านได้รับการกระตุ้นให้ยอมรับความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานหรือเป้าหมายในองค์กร ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ องค์กรของท่านมีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.57)

ตาราง 15 ระดับวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ภาพรวม

วัฒนธรรมในองค์กร	ระดับการดำเนินงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด	4.30	0.40	มาก
2. ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน	4.32	0.42	มาก
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคคลากร	4.33	0.40	มาก
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม	4.35	0.42	มาก
5. ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขัน	4.31	0.40	มาก
6. ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง	4.36	0.42	มาก
7. ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	4.29	0.43	มาก
ภาพรวม	4.32	0.37	มาก

จากตาราง 16 พบว่า วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.37) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.42) ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.42) ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.40) ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.42) ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขัน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.40) ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.40) ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.43)

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ใน 9 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน 2) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 3) ด้านผู้บังคับบัญชา 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 5) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 6) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 7) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 8) ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 9) ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังตาราง 16-25

ตาราง 16 ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	ระดับการดำเนินงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ลักษณะงานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.40	0.64	มาก
2. ท่านชอบและพอใจในลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	4.38	0.61	มาก
3. ท่านทราบหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งที่ท่านทำอยู่ อย่างชัดเจน	4.31	0.60	มาก
4. ท่านคิดว่าจำนวนผู้ปฏิบัติงานมีความเพียงพอกับปริมาณ งานที่ท่านทำอยู่	4.29	0.61	มาก
5. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบ ข้อบังคับในการ ปฏิบัติงาน	4.34	0.63	มาก
ภาพรวม	4.34	0.41	มาก

จากตาราง 16 พบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ลักษณะงานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.64) ท่านชอบและพอใจในลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.61) ท่านมีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านคิดว่าจำนวนผู้ปฏิบัติงานมีความเพียงพอกับปริมาณงานที่ท่านทำอยู่ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.61)

ตาราง 17 ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับการดำเนินงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้	4.17	0.53	มาก
2. หน่วยงานของท่านให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	4.44	0.61	มาก
3. หน่วยงานของท่านให้โอกาสแสดงความคิดเห็นการแก้ปัญหาของหน่วยงานที่ท่านสังกัด	4.21	0.58	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.47	0.61	มาก
5. ท่านได้รับข่าวสารจากหน่วยงานของท่านเป็นประจำ	4.37	0.60	มาก
ภาพรวม	4.33	0.42	มาก

จากตาราง 17 พบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านนโยบายและการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.61) หน่วยงานของท่านให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.61) ท่านได้รับข่าวสารจากหน่วยงานของท่านเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.53)

ตาราง 18 ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
ด้านผู้บังคับบัญชา

ด้านผู้บังคับบัญชา	ระดับการดำเนินงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.44	0.62	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านจะรีบให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหา	4.17	0.53	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.39	0.60	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านกระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	4.36	0.60	มาก
ภาพรวม	4.34	0.43	มาก

จากตาราง 18 พบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.62) ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.60) ผู้บังคับบัญชาของท่านกระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านจะรีบให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหา ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.53)

ตาราง 19 ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับการดำเนินงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. สถานที่ทำงานของท่านตั้งอยู่ในจุดที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.43	0.62	มาก
2. สถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	4.41	0.61	มาก
3. อุปกรณ์เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของท่านอย่างเพียงพอ	4.39	0.61	มาก
ภาพรวม	4.41	0.46	มาก

จากตาราง 19 พบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านตั้งอยู่ในจุดที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.62) สถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.61) อุปกรณ์เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของท่านอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.61)

ตาราง 20 ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการดำเนินงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ท่านมีความพึงพอใจในภาระหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่	4.20	0.55	มาก
2. ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน	4.43	0.62	มาก
3. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสมกับความรับผิดชอบของท่าน	4.33	0.62	มาก
4. ท่านมีความภาคภูมิใจที่บอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานองค์กรนี้	4.46	0.62	มาก
ภาพรวม	4.36	0.42	มาก

จากตาราง 20 พบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจที่บอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานองค์กรนี้ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.62) ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.62) ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสมกับความรับผิดชอบของท่าน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจในภาระหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.55)

ตาราง 21 ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระดับการดำเนินงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ท่านได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ	4.36	0.61	มาก
2. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา อย่างยุติธรรม	4.17	0.54	มาก
3. ท่านพอใจความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน	4.47	0.64	มาก
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	4.26	0.61	มาก
ภาพรวม	4.32	0.42	มาก

จากตาราง 21 พบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านพอใจความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.64) ท่านได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.61) ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.54)

ตาราง 22 ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับการดำเนินงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ท่านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน	4.40	0.61	มาก
2. ท่านเคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	4.34	0.63	มาก
3. ท่านมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.19	0.53	มาก
4. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.31	0.61	มาก
ภาพรวม	4.31	0.43	มาก

จากตาราง 22 พบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.61) ท่านเคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.63) ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.53)

ตาราง 23 ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการดำเนินงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. องค์กรส่งเสริมและสร้างขวัญให้กับพนักงานตลอดเวลา	4.41	0.61	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.35	0.59	มาก
3. ท่านมีความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	4.23	0.56	มาก
4. ท่านมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.35	0.60	มาก
ภาพรวม	4.33	0.41	มาก

จากตาราง 23 พบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรส่งเสริมและสร้างขวัญให้กับพนักงานตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.61) ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.59) ท่านมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.56)

ตาราง 24 ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย

ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	ระดับการดำเนินงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานในองค์กรของท่าน	4.42	0.61	มาก
2. ท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่	4.20	0.54	มาก
3. ท่านรู้สึกมั่นใจต่อมาตรการรักษาความปลอดภัยบริเวณ สถานที่ทำงานเพียงพอ	4.30	0.61	มาก
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเสี่ยงต่อชีวิตหรือทรัพย์สิน	4.33	0.60	มาก
ภาพรวม	4.35	0.42	มาก

จากตาราง 24 พบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานในองค์กรของท่าน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.61) ท่านรู้สึกมั่นใจต่อมาตรการรักษาความปลอดภัยบริเวณสถานที่ทำงานเพียงพอ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.61) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเสี่ยงต่อชีวิตหรือทรัพย์สิน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.54)

ตาราง 25 ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
ภาพรวม

การปฏิบัติงาน	ระดับการดำเนินงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	4.34	0.41	มาก
2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.33	0.42	มาก
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	4.34	0.43	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.41	0.46	มาก
5. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.36	0.42	มาก

ตาราง 25 (ต่อ)

การปฏิบัติงาน	ระดับการดำเนินงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
6. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.32	0.42	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.31	0.43	มาก
8. ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.33	0.41	มาก
9. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	4.35	0.42	มาก
ภาพรวม	4.34	0.36	มาก

จากตาราง 25 พบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.36) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.46) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.42) ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.42) ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.41) ด้านผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.43) ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.41) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.42) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.42) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.43)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

ตาราง 26 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด

การปฏิบัติงาน	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	0.756*	.000	สูง
2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.718*	.000	สูง
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	0.723*	.000	สูง
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.700*	.000	สูง

ตาราง 26 (ต่อ)

การปฏิบัติงาน	r	p	ระดับความสัมพันธ์
5. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	0.731*	.000	สูง
6. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	0.744*	.000	สูง
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.660*	.000	ปานกลาง
8. ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	0.703*	.000	สูง
9. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	0.723*	.000	สูง

* $p \leq .05$

ตาราง 26 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 8 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน

ตาราง 27 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน

การปฏิบัติงาน	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	0.760*	.000	สูง
2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.751*	.000	สูง
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	0.668*	.000	ปานกลาง
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.691*	.000	ปานกลาง
5. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	0.771*	.000	สูง
6. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	0.710*	.000	สูง
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.677*	.000	ปานกลาง
8. ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	0.717*	.000	สูง
9. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	0.657*	.000	ปานกลาง

* $p \leq .05$

ตาราง 27 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 5 ด้าน ระดับปานกลาง 4 ด้าน

ตาราง 28 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคคลากร

การปฏิบัติงาน	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	0.747*	.000	สูง
2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.782*	.000	สูง
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	0.755*	.000	สูง
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.726*	.000	สูง
5. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	0.784*	.000	สูง
6. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	0.731*	.000	สูง
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.689*	.000	ปานกลาง
8. ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	0.734*	.000	สูง
9. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	0.740*	.000	สูง

* $p \leq .05$

ตาราง 28 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคคลากร พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 8 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน

ตาราง 29 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม

การปฏิบัติงาน	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	0.770*	.000	สูง
2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.794*	.000	สูง
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	0.692*	.000	ปานกลาง
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.740*	.000	สูง
5. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	0.802*	.000	สูง
6. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	0.702*	.000	สูง
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.643*	.000	ปานกลาง
8. ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	0.696*	.000	ปานกลาง
9. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	0.688*	.000	ปานกลาง

* $p \leq .05$

ตาราง 29 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 5 ด้าน ระดับปานกลาง 4 ด้าน

ตาราง 30 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขัน

การปฏิบัติงาน	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	0.772*	.000	สูง
2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.801*	.000	สูง
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	0.760*	.000	สูง
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.757*	.000	สูง
5. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	0.758*	.000	สูง

ตาราง 30 (ต่อ)

การปฏิบัติงาน	r	p	ระดับความสัมพันธ์
6. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	0.713*	.000	สูง
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.705*	.000	สูง
8. ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	0.735*	.000	สูง
9. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	0.703*	.000	สูง

* $p \leq .05$

ตาราง 30 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขัน พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทุกด้าน

ตาราง 31 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง

การปฏิบัติงาน	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	0.789*	.000	สูง
2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.783*	.000	สูง
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	0.732*	.000	สูง
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.806*	.000	สูง
5. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	0.800*	.000	สูง
6. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	0.698*	.000	ปานกลาง
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.627*	.000	ปานกลาง
8. ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	0.708*	.000	สูง
9. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	0.681*	.000	ปานกลาง

* $p \leq .05$

ตาราง 31 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 6 ด้าน ระดับปานกลาง 3 ด้าน

ตาราง 32 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง

การปฏิบัติงาน	r	p.	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	0.771*	.000	สูง
2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.779*	.000	สูง
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	0.711*	.000	สูง
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.687*	.000	ปานกลาง
5. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	0.786*	.000	ปานกลาง
6. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	0.643*	.000	ปานกลาง
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.608*	.000	ปานกลาง
8. ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	0.662*	.000	ปานกลาง
9. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	0.656*	.000	ปานกลาง

* $p \leq .05$

ตาราง 32 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 3 ด้าน ระดับปานกลาง 6 ด้าน

ตาราง 33 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี รายด้าน

การปฏิบัติงาน	วัฒนธรรมในองค์กร						
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
Y1	0.756*	0.760*	0.747*	0.770*	0.772*	0.789*	0.771*
Y2	0.718*	0.751*	0.782*	0.794*	0.801*	0.783*	0.779*
Y3	0.723*	0.668*	0.755*	0.692*	0.760*	0.732*	0.711*
Y4	0.700*	0.691*	0.726*	0.740*	0.757*	0.806*	0.687*
Y5	0.731*	0.771*	0.784*	0.802*	0.758*	0.800*	0.786*
Y6	0.744*	0.710*	0.731*	0.702*	0.713*	0.698*	0.643*
Y7	0.660*	0.677*	0.689*	0.643*	0.705*	0.627*	0.608*
Y8	0.703*	0.717*	0.734*	0.696*	0.735*	0.708*	0.662*
Y9	0.723*	0.657*	0.740*	0.688*	0.703*	0.681*	0.656*

* $p \leq .05$

ตาราง 33 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี รายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทุกด้าน

ตาราง 34 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

รายการ	วัฒนธรรมในองค์กร		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
การปฏิบัติงาน	0.954*	.000	สูง

* $p \leq .05$

ตาราง 34 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง
สระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

ความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีการดำเนินการวิจัย

1. ความมุ่งหมาย

1.1 ศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรของเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรีจังหวัด
สระบุรี

1.2 ศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี
จังหวัดสระบุรี

1.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

2. สมมุติฐาน

วัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง
สระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมือง
สระบุรี จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จำนวน 242 คน
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มี 3 ตอน ที่มีดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
เนื้อหาระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.902 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

สรุปผล

การวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง
สระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง
คิดเป็นร้อยละ 59.50 อายุ 41 -50 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.80 ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็น
ร้อยละ 50.80 ตำแหน่งข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 57.40 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 10- 15 ปี คิดเป็น
ร้อยละ 40.10

2. ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขัน ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

2.1 วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรของท่านให้ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน รองลงมา คือ องค์กรของท่านคาดหวังให้พนักงานตรวจทานการปฏิบัติงาน และองค์กรของท่าน คาดหวังให้พนักงานมีการวิเคราะห์งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

2.2 วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานจากผลลัพธ์มากกว่าจากวิธีการ รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานสามารถแสดงผลงานได้อย่างเต็มที่ และท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.3 วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคคลากร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรของท่านมีการรับฟังและนำข้อมูลจากพนักงานไปพิจารณาตัดสินใจในการบริหารรองลงมา คือ องค์กรของท่านมีการนำบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะตำแหน่งมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด และท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

2.4 วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ทุกคนในทีมงานของท่าน เข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีการบริหารงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม และองค์กรของท่านจัดให้มีกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ

2.5 วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขัน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรของท่านไม่หยุดยั้งที่จะพัฒนาหน่วยงาน

รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีการสร้างความสะดวกให้กับประชาชนด้วยช่องทางที่หลากหลาย และ องค์กรของท่านมีการสร้างจุดเด่นและความแตกต่าง

2.6 วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรของท่านมีวิธีปฏิบัติงานที่ทำให้เกิด ประสิทธิภาพ รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องให้ยึดและปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ และองค์กรของท่านมีวิธีปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพของ องค์กร

2.7 วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรของท่านมีการนำ นวัตกรรมที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในกระบวนการทำงาน รองลงมา คือ องค์กรของท่านสนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงต่อทัศนคติ วิธีการทำงานและนวัตกรรมใหม่ในองค์กร และท่านได้รับการกระตุ้นให้ยอมรับความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานหรือเป้าหมายในองค์กร

3. การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

3.1 การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ลักษณะงานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถ ของท่านรองลงมา คือ ท่านชอบและพอใจในลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน และท่านมีความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านคิดว่า จำนวนผู้ปฏิบัติงานมีความเพียงพอกับปริมาณงานที่ท่านทำอยู่

3.2 การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านนโยบายและการบริหารงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการประสานงานระหว่าง หน่วยงานต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพรองลงมา คือ หน่วยงานของท่านให้โอกาสแสดง ความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และท่านได้รับข่าวสารจาก

หน่วยงานของท่านเป็นประจำส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้

3.3 การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านผู้บังคับบัญชา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาของท่าน กระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านจะรีบให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหา

3.4 การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านตั้งอยู่ในจุดที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ สถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และอุปกรณ์เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของท่านอย่างเพียงพอ

3.5 การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจที่บอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานองค์กรนี้ รองลงมา คือ ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน และท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสมกับความรับผิดชอบของท่าน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจในภาระหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่

3.6 การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านพอใจความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน รองลงมา คือ ท่านได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ และท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม

3.7 การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ท่านเคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

3.8 การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรส่งเสริมและสร้างขวัญให้กับพนักงานตลอดเวลา รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และท่านมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

3.9 การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานในองค์กรของท่าน รองลงมา คือ ท่านรู้สึกมั่นใจต่อมาตรการรักษาความปลอดภัยบริเวณสถานที่ทำงานเพียงพอ และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเสี่ยงต่อชีวิตหรือทรัพย์สิน

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรกับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

1.1 วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความเห็นว่าวัฒนธรรมจะส่งผลต่อรูปแบบและความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร เช่น ไม่มีความกล้าหาญในการริเริ่มแก้ไขปัญหา ถ้าผู้นำไม่เป็นผู้เริ่มต้นก่อน คือ มีวัฒนธรรมยอมตามอย่างไม่ยั้งคิด พฤติกรรมเช่นนี้ จะเป็นอุปสรรคในการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ประสพอยู่ วัฒนธรรมเป็นเงื่อนไขสำคัญควรแก่การระลึกถึงในการศึกษาปัญหาขององค์กรทั้งโครงสร้าง กระบวนการ พฤติกรรม และสิ่งแวดล้อมในองค์กร จึงทำให้มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนริศย์ จำปา (2556) วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ

มากทุกด้าน โดยด้านยืมบริการด้วยใจมีระดับมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ ด้านชื่อเสียงสุจริต ด้านมีสำนึกรับผิดชอบ ด้านตอบสนองเป็นทีม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านใช้ชีวิตพอเพียง

1.2 วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความเห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรสามารถกำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์กรได้ เช่น วัฒนธรรมองค์กรที่คนส่วนมาก มักวางเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร เมื่อวิถีชีวิตทั่วไปสร้างแบบแผนการวางเฉยต่อปัญหาพฤติกรรมกาปฏิบัติของบุคคลในองค์กรก็จะซึมซับเรียนรู้แพร่กระจายในเรื่องการวางเฉยต่อปัญหา พฤติกรรมการปฏิบัติของบุคคลในองค์กรก็จะซึมซับเรียนรู้แพร่กระจายในเรื่องการวางเฉย กลายเป็นวัฒนธรรมการวางเฉย และเป็นแบบแผนพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรนั้นต่อไป จึงทำให้มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิรุฬหจิต กลิ่นล่อ (2560) วัฒนธรรมองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการวิจัยท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการวิจัยท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนวัตกรรมและความเสี่ยง ด้านการให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงาน ด้านความเอาใจใส่ต่อรายละเอียดของการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร ด้านการให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ด้านความมั่นคง และด้านการปฏิบัติงานเชิงรุก

1.3 วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคคลากร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความเห็นว่า ค่านิยมร่วมที่ได้รับการยอมรับในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิก และช่วยให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจว่าการปฏิบัติใดที่ได้รับการพิจารณาว่ายอมรับได้ เกิดแนวการปฏิบัติที่สืบทอดกันมา อีกทั้ง ค่านิยมเหล่านี้ มักจะถูกถ่ายทอดผ่านทางเรื่องราว และสื่อทางสัญลักษณ์ต่าง ๆ จึงทำให้มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกรรณิกา อัครปทุม (2554) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 อยู่ในระดับมาก

1.4 วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความเห็นว่า การแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศิลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ความเชื่อถือศรัทธาร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กรนั้น ๆ และทั้งแสดงให้เห็นถึงสัญลักษณ์ต่าง ๆ

จึงทำให้มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุญช่วย ศิริเกษ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การวิจัยวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง พบว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง มีวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากและมากทุกมิติ

1.5 วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการแข่งขัน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความเห็นว่า ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์การ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์การ จึงทำให้มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของตติยา ผาสุก (2559) การวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัย การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะมิติการมุ่งเน้นผลระยะยาว และลักษณะมิติการยับยั้งชั่งใจอยู่ในระดับสูง ลักษณะมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะมิติลักษณะความเป็นชายอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะมิติความเป็นปัจเจกนิยม และลักษณะมิติความเลื่อมล้ำของอำนาจอยู่ในระดับต่ำ การรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูง ด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และด้านการจ่ายค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง

1.6 วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความมั่นคง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความเห็นว่า สิ่งที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมภายในองค์การที่รวมเอาข้อสมมุติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์การมีส่วนร่วม และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการ ในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม จึงทำให้มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวนิดา พิศุทธิศักดิ์ (2558) วัฒนธรรมในองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน เขตกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงสถานภาพสมรสอายุ 31-35 ปี ระดับการวิจัยปริญญาตรีตำแหน่งพนักงานธุรกิจธนาคารอายุงาน 1-5 ปี พนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก

1.7 วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์การที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความเห็นว่าการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเป็นฐานรากที่กำหนดทัศนคติ แนวคิด พฤติกรรมในการทำงาน เป็นแบบแผนที่เป็นเอกภาพและเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร เป็นเสมือนแกนกลางของทุกสิ่งทุกอย่างในการดำเนินงานของมนุษย์ในองค์กรและเป็นสิ่งสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จึงทำให้มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง (2557) วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความน่าเชื่อถือและด้านความกล้าตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการดูแลเอาใจใส่ และด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความกล้าตัดสินใจ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการดูแลเอาใจใส่ ตามลำดับ

2. การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

2.1 การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความเห็นว่าการทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับ และร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม จึงทำให้มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิรุฬหิต กลิ่นล่อ (2560) วัฒนธรรมองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการวิจัยท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการวิจัยท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความกดดัน ด้านสังคม ด้านอาคารสถานที่และการบริการ ด้านเงินเดือน ด้านปริมาณการสอน ด้านสัมพันธ์ระหว่างครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ด้านหลักสูตร ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน ด้านชุมชนกับการสนับสนุนการวิจัย และด้านสถานภาพของครู

2.2 การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านนโยบายและการบริหารงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความเห็นว่าการบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทน

และรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค จึงทำให้มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิสาร ภูษณงค์ (2560) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสร้างโคก อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสร้างโคก อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก

2.3 การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านผู้บังคับบัญชา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความเห็นว่า ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชา ในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง จึงทำให้มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมฤดี เย็นสบาย (2557) การวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป-20,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 ปีขึ้นไป - 6 ปี ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจมากที่สุด 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน และแรงจูงใจมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน

2.4 การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความเห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยจึงทำให้มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุษบา เขิดชู (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุ

จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความเห็นว่า งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่ยังบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองจึงทำให้มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัชรินทร์ บุณรอด (2557) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการวิจัยปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท เท่ากับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-5 ปี และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.6 การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกว่า เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง รวมถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ในประเภทเดียวกันด้วยจึงทำให้มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของตติยา ผาสุก (2559) การวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรการรับรู้ความสามารถของตนเองและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ ผลการวิจัยสรุปความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูง ด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และด้านการจ่ายค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง

2.7 การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ช่วยให้การงานสำเร็จลุล่วงไปได้เป็นอย่างดี บุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นย่อมส่งผลให้ตนเองได้รับความสัมพันธ์ที่ดีจาก ผู้อื่นเช่นเดียวกัน ความสัมพันธ์ที่ดีเกิดจากการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การเข้าใจผู้อื่น ความมีเมตตาต่อกัน รวมถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ส่งผลให้การงานประสบความสำเร็จและองค์กรก็เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างราบรื่น จึงทำให้มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวนิดา พิศุทธิศักดิ์ (2558) วัฒนธรรมในองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมากทุกด้าน

2.8 การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีเจตคติในทางบวกที่มีต่องานหรือกิจกรรมที่เขาทำซึ่งเป็นผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร จึงทำให้มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอรรถสิทธิ์ ตันติยุทธ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองบำรุงรักษาการประปานครหลวง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุอยู่ในช่วง 36-45 ปี สำเร็จการวิจัยในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และมีรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ปัจจัยในด้านความมั่นคงในการทำงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก

2.9 การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความเห็นว่าสภาพการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าตนเอง จะสามารถประกอบอาชีพนั้นได้ตามระยะเวลาที่กำหนดหรือตรงกับความต้องการพร้อมกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่สร้างความพึงพอใจให้กับตนเอง จึงทำให้มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

3.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียดพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 8 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความเข้าใจว่าวัฒนธรรมเป็นรูปแบบของความคิด ความเชื่อ และค่านิยม ที่เกิดจากการเรียนรู้จากการอยู่ร่วมกันของสมาชิกเกิดเป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัวในการอยู่ร่วมกัน โดยจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การและจะถูกถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นจึงทำให้มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิรุฬจิต กลิ่นล่อ (2560) วัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการวิจัยท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการวิจัยท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน

3.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงานพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 5 ด้าน ระดับปานกลาง 4 ด้าน ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความเข้าใจว่าวัฒนธรรมเป็นรูปแบบของความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกในองค์การ ที่ใช้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของสมาชิกในแต่ละองค์การ ซึ่งรวมถึงระบบค่านิยมที่เป็นแกนกลางของวัฒนธรรมในทุกระดับจึงทำให้มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของตติยา ผาสุข (2559) การวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานในทางบวก

3.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากรพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน เมื่อพิจารณา

ความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 8 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความเข้าใจว่าวัฒนธรรมเป็นแบบแผนของคติฐานที่กลุ่มมีการเรียนรู้ร่วมกันว่าสามารถแก้ปัญหาและมีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอก รวมทั้งปัญหาภายในองค์กรอย่างมีเหตุผล จากนั้น จะถูกถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการคิด การยอมรับ และความรู้สึกถึงความเกี่ยวข้องกับปัญหาดังกล่าว จึงทำให้มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของตติยา ผาสุข (2559) การวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะมิติการมุ่งเน้นผลระยะยาวมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานในทางบวก

3.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 5 ด้าน ระดับปานกลาง 4 ด้าน ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความเข้าใจว่าวัฒนธรรมเป็นการควบคุมซึ่งสะท้อนให้เห็นได้จากระบบควบคุมต่าง ๆ แบบทางการ เช่น การวางแผน การจัดงบประมาณ การประเมินผลงาน และระบบควบคุมทางสังคมหรือความคาดหวังทางสังคมเกี่ยวกับความเหมาะสมของทัศนคติหรือพฤติกรรมใด ๆ หากสมาชิกต้องการเป็นที่ยอมรับก็ควรจะต้องปฏิบัติตามความคาดหวังของสังคมจึงทำให้มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิรุฬหจิต กลิ่นล่อ (2560) วัฒนธรรมองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการวิจัยท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการวิจัยท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกัน

3.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขัน พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทุกด้าน ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความเข้าใจว่าวัฒนธรรมเป็นการกระทำ ซึ่งสมาชิกของวัฒนธรรมนั้น แสดงออกมาเป็นแบบแผนพฤติกรรม สิ่งที่สมาชิกเห็นพ้องและสื่อสารแบบแผนความคิดความเชื่อกับสมาชิกอีกคนหนึ่ง อีกทั้ง ยังรวมถึงวัฒนธรรมองค์กรยังสามารถแสดงออกมา

ให้เห็นในรูปแบบของสัญลักษณ์ ภาษา เทคโนโลยี พิธีการต่าง ๆ จึงทำให้มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวนิดา พิศุทธิศักดิ์ (2558) วัฒนธรรมในองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตกระบี่ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 6 ด้าน ระดับปานกลาง 3 ด้าน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความเข้าใจว่าวัฒนธรรมเป็นวิถีการดำรงชีวิตในองค์กรและวิถีชีวิตโดยรวมของคนในองค์กร ซึ่งเป็นมาตรฐานสำหรับเอาไว้ให้พนักงานยึดเป็นหลักในการทำงานและการใช้ชีวิตอยู่ในองค์กรจึงทำให้มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิรุฬหจิต กลิ่นล่อ (2560) วัฒนธรรมองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการวิจัยท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการวิจัยท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกัน

3.7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 3 ด้าน ระดับปานกลาง 6 ด้าน ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความเข้าใจว่าวัฒนธรรมเป็นระบบความคิดร่วม อันเกิดจากการที่คน ซึ่งทำงานร่วมกัน ได้เผชิญกับการกดดันของสิ่งแวดล้อม พวกเขาจึงหาทางสร้างสรรค์ระบบความคิดและการปฏิบัติต่อสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัวร่วมกัน เพื่อจะได้หาวิธีตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้อง อันจะทำให้กลุ่มอยู่รอดและเติบโตต่อไป จึงทำให้มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของชองตติยา ผาสุข (2559) การวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานในทางบวก

3.8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงทุกด้าน ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความเข้าใจว่าวัฒนธรรมเป็นรูปแบบของข้อกำหนดพื้นฐานต่าง ๆ ซึ่งสมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วม อันเกิดมาจากการเรียนรู้จากการประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพิจารณาว่าสิ่งใดดีหรือเลว ถูกหรือผิด รวมถึงสิ่งที่เหมาะสมในการรับรู้ คิด รู้สึกและปฏิบัติตนในองค์กรและยังเป็นระบบหรือแบบแผนความรู้สึกรู้สึกนึกคิดความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานและความคิดประจำตัวที่มีร่วมกันของสมาชิกในองค์กร จึงทำให้มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิรุฬหจิต กลิ่นล่อ (2560) วัฒนธรรมองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการวิจัยท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการวิจัยท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านผู้บังคับบัญชา คณะผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ควรริบให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรเกิดปัญหาหรือมีข้อบกพร่องในขณะปฏิบัติงาน

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คณะผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ควรมีการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ

1.3 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คณะผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีควรกำหนดวิธีการ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับเงินรายได้ของบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

1.4 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน คณะผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ควรพิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมได้รับการยอมรับจากบุคลากร

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คณะผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

1.6 ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คณะผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

1.7 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย คณะผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อสร้างความมั่นใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี เปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ

2.2 ควรมีการวิจัยแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2553). **กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- กรรณิกา อัครปฐม. (2554). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้** ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4. **วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 5(1), 1-9.
- กาสั๊ก เตชะชั้นหมาก. (2553). **หลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน์.
- จำนรรจ์ บุญศิริ. (2543). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์. (2553). **ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุฬาลักษณ์ สภาพรรณวิสุทธิ์. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่สีลม**. สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 8)**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตติยา ผาสุก. (2559). **การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความตั้งใจคงอยู่ในงาน** ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิตินา แคมมณี. (2551). **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : ธนธัช.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 11)**. กรุงเทพฯ : บิซิเนสอาร์แอนด์ดี.

- ธีรพร สุทธิโส. (2550). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรม
การทำงานของพนักงานโรงงานผลิตรถจักรยานยนต์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นริศย์ จำปา. (2556). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อ
การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) จังหวัดระนอง. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญช่วย ศิริเกษ. (2557). การศึกษาวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับการเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. (2546). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : จามจุรี
โปรดักท์.
- บุษบา เชิดชู. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
เขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปภัสสร ศิริสวัสดิ์. (2550). ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้บทเรียนสำเร็จรูปประกอบภาพการ์ตูน เรื่อง
อาหารและโภชนาการ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาชั้นมัธยมศึกษา
ปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2551). การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ :
เม็ดทรายพรินต์ติ้ง.
- ปรีดา กงกัญญา. (2556). ความตั้งใจคงอยู่ในงานการสร้างอัตลักษณ์แห่งตน วัฒนธรรม องค์การ
ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารกลุ่ม
บริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายยาแผนปัจจุบันและเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- พงศ์ หรดาล. (2549). จิตวิทยาอุตสาหกรรม (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนคร.
- พรพรรณ อุ่นจันทร์. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงาน
อุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- พัชรินทร์ บุณยรอด. (2557). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต วิทยาลัยทองสุข.
- ภูมิวิทย์ เวชกามา. (2543). การระดมประชาชนเพื่อพัฒนาชนบทในการบริหารงานชนบท. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- มลฤดี เย็นสบาย. (2557). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชนิวรรณ สุขเสนา. (2550). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง บทประยุกต์กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานกับการเรียนรู้ตามคู่มือครู. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วนิดา พิศุทธิศักดิ์. (2558). วัฒนธรรมในองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารออมสิน เขตกระบี่. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- วรารภรณ์ ทรัพย์รวงทอง. (2558). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ นครสวรรค์ : रिเมปิ๊ง.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : อีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิภาพร มาพบสุข. (2546). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วิรุฬจิต กลิ่นล่อ. (2560). วัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการวิจัยท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิสาร ภูษณงค์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสร้างโชค อำเภอ บ้านหมอ จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต วิทยาลัยนครราชสีมา.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2555). รายงานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริพร ม่านกลาง. (2552). วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : อีระฟิล์ม.
- สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง. (2557). วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมยศ นาวิการ. (2547). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : วรณกิจ.
- สมุท ขำนาญ. (2554). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ. ระยอง : พี.เอส.

- สธนะ เทพเนาว์. (2558). **วัฒนธรรมองค์กรท้องถิ่น (Organization Culture)**. กรุงเทพฯ : สภาปฏิรูปแห่งชาติ.
- สิทธิชัย สุวรรณประทีป.(2550). **คู่มือการทำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงาน**. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2547). **ทำอย่างไรให้เขายอม**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ. (2540). **วัฒนธรรมองค์การ แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์**. กรุงเทพฯ : โฟร์เพชร.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรรถสิทธิ์ ตันติยุทธ. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองบำรุงรักษา การประปานครหลวง**. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.
- Bandura, A. (1977). **Social learning theory**. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Best, J.W. (1970). **Research In Education (2nd ed.)**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- Cameron, K.S., & Quinn, R.E. (2006) **Diagnosing and Changing Organisational Culture Based on Competing Values Framework**. San Francisco : Josey Bass.
- Cooke, R.A., & Lafferty, J.L. (1989). **Level : Organizational culture inventory**. Plymouth MI : Human Synergistics.
- Cronbach, L.J. (1971). **Essentials of psychological testing (3rd ed.)**. New York : Harper & Row.
- Cummings, T.G., & Worley, C.G. (2005). **Organization Development and Change (8th ed.)**. Ohio : Thomson South-Western.
- Daft, R.L. (1999). **Leadership : Theory and Practice**. Orlando. FL : Dryden.
- Davis, Louis E. (1977). Enhancing the Quality of Working Life : Developments in the United States. **International Labour Review**, 116(1), 53-56.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. (1991). **Organizations, behavior, structure, processes (7th ed.)**. Boston : McGraw-Hill.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (1997). **Behavior in organization : Understanding and managing the human side of work (6th ed.)**. Upper Saddle River. NJ : Prentice-Hall.

- Griffeth, R.W., Hom, P.W., & Gaertner. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turn over : Update moderator test, and research implications for the next millennium. **Journal of management**, 26(3), 463-488.
- Handy, Charles. (1991). **Gods of Management : the Changing Work of Organizations**. London : Business Books.
- Harrison, R. (1972). **Understanding your organization's character**. Boston : Harvard Business Review.
- Herzberg, F. (1959). **The motivation to work**. New York : John Wiley & Sons.
- Hinkle, D.E. (1998). **Applied Statistics for the Behavior Sciences** (4th ed.). New York : Houghton Mifflin.
- Hofstede, G. (1980). **Culture's consequences: International differences in work-related values**. Beverly Hills, CA : Sage.
- _____. (2011). Dimensionalizing Cultures : The Hofstede Model in Context. Online Reading in Psychology and Culture. **International Association for Cross-Cultural Psychology**, 3-26.
- Hofstede, G., & Hofstede, G.J. (2005). **Culture and Organizations : Self ware of The Mind**. New York : McGraw Hill.
- Homayoun Dadgar, et al., (2013). Relationship between corporate culture job satisfaction commitment to the organization And the intention remains in the work of health workers at a hospital in Iran. **Journal of American Academy of Business**, 5(1/2), 432-438.
- Huynh Thanh Phong. (2013). **วัฒนธรรมองค์กร เอกลักษณ์วิชาชีพ และความพึงพอใจในงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลศูนย์ทั่วไป เขตภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Kluckhohn, C., & Kelly, W.H. (1945). The concept of culture. In R. Linton (Ed.). **The Science of Man in the World Culture**. (pp. 78-105). New York : Columbia University Press.
- Loper, F.M. (1968). **Evaluation of employ performance**. New York : Public Personality Association.

- Maslow, A.H. (1962). **Quoted in Ernest R. Hilgard, Introduction to Psychology** (3rd ed.). New York : Harcourt Brace & World.
- Petty, E., et al. (1995). Relationships Between Organizational Culture and Organizational Performance. **Psychological Reports**, **76(April)**, 483-492.
- Porter, L.W., & Bigley, G.A. (2004). **Motivation and work behavior**. Boston : McGraw-Hill.
- Robbins, S.P. (2003). **Organizational Behavior** (10th ed.). New Jersey : Prentice –Hall.
- _____, & Coulter, M. (2002). **Management** (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- _____, & Judge, T.A. (2007). **Organizational behavior** (12th ed.). New Jersey : Pearson Education.
- Schein, E.H. (1992). **Organizational Culture and Leadership** (2nd ed.). California : Jossey-Bass.
- Smith, P.C., Kendall, L.M., & Hulin, C.L. (1969). **The Measurement of Job Satisfaction in Work and Retirement**. Chicago : Rand McNally.
- Thorndike, Edward Lee. (1993). **Connectionism Theory**. University of London.
- White, A.F.U. (1989). Background and characteristics of immersion teacher in the United States. **Dissertation Abstracts International**, **35(9)**, 3561-A.
- Wofford, J.D. (1989). **Organization Behavior**. Boston: Kent Publishing Company a Division of Wadsworth.
- Yamane, T. (1967). **Statistics : An Introductory analysis**. New York : Harper & Row.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

แบบสอบถาม**เรื่อง**

วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี
จังหวัดสระบุรี

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาเรื่องวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีใครขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบตามสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุดคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีและไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

ตอนที่ 3 สอบถามการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ. โอกาสนี้
นางสาวอาภรณ์ ก้าวไวยกุล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหรือเติมคำหรือข้อความในช่องว่างที่กำหนดไว้

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. น้อยกว่า 30 ปี

() 2. 30- 40 ปี

() 3. 41 -50 ปี

() 4. 51 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

() 1. ประถมศึกษา

() 2. มัธยมศึกษาตอนต้น

() 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย

() 4. อนุปริญญา/ปวส./ปวท.

() 5.ปริญญาตรีขึ้นไป

4. ตำแหน่ง

() 1. ข้าราชการ

() 2. ลูกจ้างประจำ

() 3. พนักงานจ้าง

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

() 1. น้อยกว่า 5 ปี

() 2. 5 – 9 ปี

() 3. 10- 15 ปี

() 4. 16-20 ปี

() 5. 20 ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้
 คะแนน 5 หมายถึง ระดับวัฒนธรรมในองค์กรมากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง ระดับวัฒนธรรมในองค์กรมาก
 คะแนน 3 หมายถึง ระดับวัฒนธรรมในองค์กรปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง ระดับวัฒนธรรมในองค์กรน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง ระดับวัฒนธรรมในองค์กรน้อยที่สุด

ข้อ	วัฒนธรรมในองค์กร	ระดับวัฒนธรรมในองค์กร				
		5	4	3	2	1
1. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด						
1	องค์กรของท่านคาดหวังให้พนักงานแสดงออกถึงความถูกต้องแม่นยำ					
2	องค์กรของท่านให้ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน					
3	องค์กรของท่านคาดหวังให้พนักงานมีการวิเคราะห์งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					
4	องค์กรของท่านคาดหวังให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ					
5	องค์กรของท่านคาดหวังให้พนักงานตรวจทานการปฏิบัติงาน					
2. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน						
6	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการวัดผลสำเร็จของงาน					
7	องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานจากผลลัพธ์มากกว่าจากวิธีการ					
8	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร					
9	องค์กรของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานสามารถแสดงผลงานได้อย่างเต็มที่					

ข้อ	วัฒนธรรมในองค์กร	ระดับวัฒนธรรมในองค์กร				
		5	4	3	2	1
3. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคคลากร						
10	องค์กรของท่านนำเอาผลในการปฏิบัติงานมาร่วมพิจารณาตัดสินใจในการประเมินพนักงาน					
11	องค์กรของท่านมีการรับฟังและนำข้อมูลจากพนักงานไปพิจารณาตัดสินใจในการบริหาร					
12	ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากองค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
13	องค์กรของท่าน มีการคัดเลือก จัดสรร พนักงานให้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติมากที่สุด					
14	องค์กรของท่านมีการนำบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะตำแหน่งมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด					
4. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม						
15	องค์กรของท่านมีการบริหารงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม					
16	องค์กรของท่านมีการวางแผนการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม					
17	ทุกคนในทีมงานของท่าน เข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน					
18	ทีมงานของท่านมีเป้าหมายชัดเจน และผู้ร่วมทีมมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย					
19	องค์กร ของท่านจัดให้มีกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ					
5. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขัน						
20	องค์กรของท่านมีการดำเนินกิจกรรมมุ่งเน้นเอาชนะคู่แข่ง					
21	องค์กรของท่านมีลักษณะการปฏิบัติงานในสภาพแข่งขันเพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย					
22	องค์กรของท่านมีการสร้างจุดเด่นและความแตกต่าง					

ข้อ	วัฒนธรรมในองค์กร	ระดับวัฒนธรรมในองค์กร				
		5	4	3	2	1
5. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขัน (ต่อ)						
23	องค์กรของท่านไม่หยุดยั้งที่จะพัฒนาหน่วยงาน					
24	องค์กรของท่านมีการสร้างความสะดวกให้กับประชาชนด้วยช่องทางที่หลากหลาย					
6. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง						
25	องค์กรของท่านมีการตัดสินใจที่คำนึงถึงความมั่นคงขององค์กร					
26	องค์กรของท่านมีวิธีปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพขององค์กร					
27	องค์กรของท่านมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องให้ยึดและปฏิบัติตาม กฎระเบียบ					
28	องค์กรของท่านมีวิธีปฏิบัติงานยึดหลักการประหยัดความสำเร็จขององค์กร					
29	องค์กรของท่านมีวิธีปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ					
7. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง						
30	องค์กรของท่านสนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ต่อทัศนคติ วิธีการทำงานและนวัตกรรมใหม่ในองค์กร					
31	ท่านได้รับการกระตุ้นให้ยอมรับความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานหรือเป้าหมายในองค์กร					
32	องค์กรของท่านมีการนำนวัตกรรมที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในกระบวนการทำงาน					
33	องค์กรของท่านมีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
34	องค์กรของท่านมีการจัดการบริหารความเสี่ยงในการลงทุนได้เป็นอย่างดี					

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี
จังหวัดสระบุรี

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้
คะแนน 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานมาก
คะแนน 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานน้อย
คะแนน 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ข้อ	การปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
1. ลักษณะการปฏิบัติงาน						
1	ลักษณะงานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2	ท่านชอบและพอใจในลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน					
3	ท่านทราบหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งที่ท่านทำอยู่ อย่างชัดเจน					
4	ท่านคิดว่าจำนวนผู้ปฏิบัติงานมีความเพียงพอกับปริมาณ งานที่ท่านทำอยู่					
5	ท่านมีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบ ข้อบังคับในการ ปฏิบัติงาน					
2. นโยบายและการบริหารงาน						
6	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายใน การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้					
7	หน่วยงานของท่านให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในการ กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
8	หน่วยงานของท่านให้โอกาสแสดงความคิดเห็นการ แก้ปัญหาของหน่วยงานที่ท่านสังกัด					
9	หน่วยงานของท่านมีการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ต่างๆ อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					
10	ท่านได้รับข่าวสารจากหน่วยงานของท่านเป็นประจำ					

ข้อ	การปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
3. ผู้บังคับบัญชา						
11	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
12	ผู้บังคับบัญชาของท่านจะรีบให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหา					
13	ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา					
14	ผู้บังคับบัญชาของท่านกระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					
4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน						
15	สถานที่ทำงานของท่านตั้งอยู่ในจุดที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
16	สถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
17	อุปกรณ์เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของท่านอย่างเพียงพอ					
5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน						
18	ท่านมีความพึงพอใจในภาระหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่					
19	ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน					
20	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสมกับความรับผิดชอบของท่าน					
21	ท่านมีความภาคภูมิใจที่บอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานองค์กรนี้					
6. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน						
22	ท่านได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ					
23	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม					
24	ท่านพอใจความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน					
25	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					

ข้อ	การปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
26	ท่านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน					
27	ท่านเคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
28	ท่านมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
29	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
8. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน						
30	องค์กรส่งเสริมและสร้างขวัญให้กับพนักงานตลอดเวลา					
31	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
32	ท่านมีความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน					
33	ท่านมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน					
9. ความมั่นคงและความปลอดภัย						
34	ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานในองค์กรของท่าน					
35	ท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่					
36	ท่านรู้สึกมั่นใจต่อมาตรการรักษาความปลอดภัยบริเวณสถานที่ทำงานเพียงพอ					
37	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเสี่ยงต่อชีวิตหรือทรัพย์สิน					

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทวีพงษ์ จุลสวัสดิ์ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. นางสาวธมน วงษ์ทน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
เทศบาลเมืองสระบุรี
3. นางสาววันวิสา บัวทอง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
เทศบาลเมืองสระบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ค
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ มนส. ๙๓๖/๒๕๖๓ วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ผศ.ดร.ทัชชงษ์ จุลสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือในการวิจัย

๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ

ด้วย นางสาวอาภรณ์ กว๊วยกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่านตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บริสุทธิ์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๕/๕๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวธมณ วงษ์ทน

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เครื่องมือในการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอาภรณ์ กัวไวกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรีรัตน์ เสริมพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บริสุทธิ์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕ - ๙๓ ต่อ ๒๓๑, ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐

โทรสาร ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐

Email : human_Tru@hotmail.co.th



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๕/๕๗๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาววันวิสา บัวทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอาภรณ์ กว๊วยกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บริสุทธิ์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕ - ๘๓ ต่อ ๒๓๑, ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐

โทรสาร ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐

Email : human_Tru@hotmail.co.th

ภาคผนวก ง
ผลการประเมินความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอ
เมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

ข้อ	วัฒนธรรมในองค์กร	ความสอดคล้อง (ผู้เชี่ยวชาญ)			รวม	IOC
		1	2	3		
1. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด						
1	องค์กรของท่านคาดหวังให้พนักงานแสดงออกถึงความถูกต้องแม่นยำ	+1	+1	+1	3	1.0
2	องค์กรของท่านให้ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน	+1	+1	+1	3	1.0
3	องค์กรของท่านคาดหวังให้พนักงานมีการวิเคราะห์งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1.0
4	องค์กรของท่านคาดหวังให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ	+1	+1	+1	3	1.0
5	องค์กรของท่านคาดหวังให้พนักงานตรวจทานการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0
2. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน						
6	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการวัดผลสำเร็จของงาน	+1	+1	+1	3	1.0
7	องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานจากผลลัพธ์มากกว่าจากวิธีการ	+1	+1	+1	3	1.0
8	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.0
9	องค์กรของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานสามารถแสดงผลงานได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1.0
3. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคคลากร						
10	องค์กรของท่านนำเอาผลในการปฏิบัติงานมาร่วมพิจารณาตัดสินใจในการประเมินพนักงาน	+1	+1	+1	3	1.0
11	องค์กรของท่านมีการรับฟังและนำข้อมูลจากพนักงานไปพิจารณาตัดสินใจในการบริหาร	+1	+1	+1	3	1.0
12	ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.0

ข้อ	วัฒนธรรมในองค์กร	ความสอดคล้อง (ผู้เชี่ยวชาญ)			รวม	IOC
		1	2	3		
3. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคคลากร						
13	องค์กรของท่าน มีการคัดเลือก จัดสรร พนักงานให้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติมากที่สุด	+1	+1	+1	3	1.0
14	องค์กรของท่านมีการนำบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะตำแหน่งมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด	+1	+1	+1	3	1.0
4. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม						
15	องค์กรของท่านมีการบริหารงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	3	1.0
16	องค์กรของท่านมีการวางแผนการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	3	1.0
17	ทุกคนในทีมงานของท่าน เข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.0
18	ทีมงานของท่านมีเป้าหมายชัดเจน และผู้ร่วมทีมมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1.0
19	องค์กรของท่านจัดให้มีกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.0
5. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขัน						
20	องค์กรของท่านมีการดำเนินกิจกรรมมุ่งเน้นเอาชนะคู่แข่ง	+1	+1	+1	3	1.0
21	องค์กรของท่านมีลักษณะการปฏิบัติงานในสภาพแข่งขันเพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1.0
22	องค์กรของท่านมีการสร้างจุดเด่นและความแตกต่าง	+1	+1	+1	3	1.0
23	องค์กรของท่านไม่หยุดยั้งที่จะพัฒนาหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.0
24	องค์กรของท่านมีการสร้างความสะดวกให้กับประชาชนด้วยช่องทางที่หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1.0

ข้อ	วัฒนธรรมในองค์กร	ความสอดคล้อง (ผู้เชี่ยวชาญ)			รวม	IOC
		1	2	3		
6. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง						
25	องค์กรของท่านมีการตัดสินใจที่คำนึงถึงความมั่นคงขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.0
26	องค์กรของท่านมีวิธีปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.0
27	องค์กรของท่านมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องให้ยึดและปฏิบัติตาม กฎระเบียบ	+1	+1	+1	3	1.0
28	องค์กรของท่านมีวิธีปฏิบัติงานยึดหลักการประหยัดความสำเร็จขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.0
29	องค์กรของท่านมีวิธีปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.0
7. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง						
30	องค์กรของท่านสนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ต่อทัศนคติ วิธีการทำงานและนวัตกรรมใหม่ในองค์กร	+1	+1	+1	3	1.0
31	ท่านได้รับการกระตุ้นให้ยอมรับความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานหรือเป้าหมายในองค์กร	+1	+1	+1	3	1.0
32	องค์กรของท่านมีการนำนวัตกรรมที่ทันสมัยเข้ามาช่วย ในกระบวนการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.0
33	องค์กรของท่านมีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.0
34	องค์กรของท่านมีการจัดการบริหารความเสี่ยงในการลงทุนได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.0

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี
จังหวัดสระบุรี

ข้อ	การปฏิบัติงาน	ความสอดคล้อง (ผู้เชี่ยวชาญ)			รวม	IOC
		1	2	3		
1. ลักษณะการปฏิบัติงาน						
1	ลักษณะงานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1.0
2	ท่านชอบและพอใจในลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1.0
3	ท่านทราบหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งที่ท่านทำอยู่ อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.0
4	ท่านคิดว่าจำนวนผู้ปฏิบัติงานมีความเพียงพอกับปริมาณ งานที่ท่านทำอยู่	+1	+1	+1	3	1.0
5	ท่านมีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบ ข้อบังคับในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0
2. นโยบายและการบริหารงาน						
6	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายใน การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้	+1	+1	+1	3	1.0
7	หน่วยงานของท่านให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในการ กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.0
8	หน่วยงานของท่านให้โอกาสแสดงความคิดเห็นการ แก้ปัญหาของหน่วยงานที่ท่านสังกัด	+1	+1	+1	3	1.0
9	หน่วยงานของท่านมีการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ต่างๆ อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.0
10	ท่านได้รับข่าวสารจากหน่วยงานของท่านเป็นประจำ	+1	+1	+1	3	1.0
3. ผู้บังคับบัญชา						
11	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0
12	ผู้บังคับบัญชาของท่านจะรีบให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านมี ปัญหา	+1	+1	+1	3	1.0

ข้อ	การปฏิบัติงาน	ความสอดคล้อง (ผู้เชี่ยวชาญ)			รวม	IOC
		1	2	3		
3. ผู้บังคับบัญชา						
13	ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.0
14	ผู้บังคับบัญชาของท่านกระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	3	1.0
4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน						
15	สถานที่ทำงานของท่านตั้งอยู่ในจุดที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0
16	สถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0
17	อุปกรณ์เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของท่านอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1.0
5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน						
18	ท่านมีความพึงพอใจในภาระหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่	+1	+1	+1	3	1.0
19	ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.0
20	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสมกับความรับผิดชอบของท่าน	+1	+1	+1	3	1.0
21	ท่านมีความภาคภูมิใจที่บอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานองค์กรนี้	+1	+1	+1	3	1.0
6. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน						
22	ท่านได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ	+1	+1	+1	3	1.0
23	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม	+1	+1	+1	3	1.0
24	ท่านพอใจความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1.0
25	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	3	1.0

ข้อ	การปฏิบัติงาน	ความสอดคล้อง (ผู้เชี่ยวชาญ)			รวม	IOC
		1	2	3		
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
26	ท่านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.0
27	ท่านเคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.0
28	ท่านมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.0
29	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.0
8. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน						
30	องค์กรส่งเสริมและสร้างขวัญให้กับพนักงานตลอดเวลา	+1	+1	+1	3	1.0
31	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.0
32	ท่านมีความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0
33	ท่านมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0
9. ความมั่นคงและความปลอดภัย						
34	ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานในองค์กรของท่าน	+1	+1	+1	3	1.0
35	ท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่	+1	+1	+1	3	1.0
36	ท่านรู้สึกมั่นใจต่อมาตรการรักษาความปลอดภัยบริเวณ สถานที่ทำงานเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1.0
37	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเสี่ยงต่อชีวิตหรือทรัพย์สิน	+1	+1	+1	3	1.0

ภาคผนวก จ
ผลการหาคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	142.82	148.440	.552	.949
x1.2	142.55	147.793	.565	.949
x1.3	142.68	149.016	.509	.949
x1.4	142.72	148.634	.538	.949
x1.5	142.60	147.869	.548	.949
x2.6	142.76	148.239	.590	.949
x2.7	142.58	147.763	.566	.949
x2.8	142.66	147.984	.556	.949
x2.9	142.60	147.653	.583	.949
x3.10	142.80	148.444	.614	.949
x3.11	142.57	147.350	.599	.949
x3.12	142.64	148.631	.531	.949
x3.13	142.67	148.058	.581	.949
x3.14	142.58	147.705	.583	.949
x4.15	142.57	146.902	.616	.949
x4.16	142.73	147.817	.626	.949
x4.17	142.56	147.476	.550	.949
x4.18	142.67	147.601	.577	.949
x4.19	142.62	147.357	.609	.949
x5.20	142.71	147.816	.545	.949
x5.21	142.74	147.646	.646	.948
x5.22	142.68	148.044	.580	.949
x5.23	142.58	148.186	.543	.949
x5.24	142.63	148.466	.541	.949
x6.25	142.69	148.172	.576	.949
x6.26	142.60	147.204	.615	.949
x6.27	142.56	146.712	.650	.948

x6.28	142.74	147.671	.644	.948
x6.29	142.54	147.345	.595	.949
x7.30	142.66	147.380	.604	.949
x7.31	142.56	147.326	.579	.949
x7.32	142.64	147.591	.565	.949
x7.33	142.75	147.019	.671	.948
x7.34	142.75	147.019	.671	.948

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1.1	156.22	170.139	.576	.951
y1.2	156.24	170.606	.577	.951
y1.3	156.31	171.335	.534	.951
y1.4	156.32	170.867	.562	.951
y1.5	156.27	170.448	.561	.951
y2.6	156.44	171.575	.600	.951
y2.7	156.17	170.244	.597	.951
y2.8	156.41	171.371	.559	.951
y2.9	156.15	169.712	.629	.951
y2.10	156.24	169.870	.633	.951
y3.11	156.18	169.607	.631	.951
y3.12	156.44	171.667	.584	.951
y3.13	156.22	170.149	.611	.951
y3.14	156.26	170.905	.561	.951
y4.15	156.19	170.163	.597	.951
y4.16	156.21	170.065	.613	.951
y4.17	156.22	170.406	.587	.951
y5.18	156.41	171.629	.568	.951
y5.19	156.19	170.561	.572	.951
y5.20	156.28	170.485	.574	.951
y5.21	156.16	170.125	.596	.951
y6.22	156.26	170.158	.603	.951
y6.23	156.44	171.766	.568	.951
y6.24	156.14	171.012	.521	.952
y6.25	156.35	171.457	.521	.952
y7.26	156.21	170.244	.603	.951
y7.27	156.27	171.162	.523	.952

y7.28	156.42	171.407	.607	.951
y7.29	156.31	170.746	.566	.951
y8.30	156.20	170.104	.603	.951
y8.31	156.27	171.342	.543	.951
y8.32	156.39	171.458	.574	.951
y8.33	156.26	170.818	.569	.951
y9.34	156.20	170.699	.571	.951
y9.35	156.41	172.019	.557	.951
y9.36	156.19	170.340	.593	.951
y9.37	156.28	170.800	.567	.951

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ - สกุล	นางสาวอาภรณ์ กวีไวยกุล
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 29 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2535
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	8/18 ถนนเทศบาล 5 ตำบลหนองแค อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	เทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2558 บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2565 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี