

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

รวัตตร ศรีเครือแก้ว

26 ก.ย. 2560

#bccc244542

372696

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

เมษายน 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ วรวัตร ศรีเครือแก้ว ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....^{ผอ.ค.ค.}.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....^{ผอ.ค.ค.}.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง)

.....^{ส.ค.}.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

.....^{ส.ค.}.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ฤทธิกร ศิริประเสริฐโชค)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
คามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....^{ส.ค.}..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธรรมเสนา)

วันที่....11....เดือน.....เมษายน.....พ.ศ....2560.....

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีจากหลาย ๆ ฝ่าย คือ อาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง (อาจารย์ที่ปรึกษา) ในการแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข ให้ข้อเสนอแนะ ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการวิจัย รวมทั้งเจ้าหน้าที่งานบริการ การศึกษาทุกท่าน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณพระคุณในความเอื้อเฟื้อของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี ตลอดจนพี่ ๆ เพื่อนและน้อง ๆ ที่คอยถามไถ่ด้วยความห่วงใยที่ร่วมทุกข์สุขตลอดระยะเวลาการศึกษา และกราบขอบพระคุณบุพการี ผู้ให้ทุกสิ่งทุกอย่างกับผู้วิจัย รวมถึงผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่มีได้เอื้อนนามไว้ ณ ที่นี้

สุดท้ายผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่เป็นกำลังใจ สนับสนุน ส่งเสริม ในการศึกษาด้วยความรัก และห่วงใยมาโดยตลอด จนทำให้ผู้วิจัยมีกำลังแรงใจ ในการทำงาน นิพนธ์เล่มนี้สำเร็จผลทุกประการ

รววัตร ศรีเครือแก้ว

58930066: กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน: รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ/ ความผูกพันต่อองค์การ

วรวัตร ศรีเครือแก้ว: วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ (CORPORATE
CULTURES AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG EMPLOYEES WORKING
FOR LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS, AMPHOE SAMUTPRAKAN,
SAMUTPRAKAN PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: กาญจนา บุญยัง, ร.ด. 110 หน้า.
ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและ
ความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปรียบเทียบความผูกพันต่อ
องค์การจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง สถานภาพ
และประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรม
องค์การกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่าง
ในการวิจัยคือ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัด
สมุทรปราการ จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent samples t-test, F-test เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD และ
ทดสอบความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่ง
ผลสำเร็จ และวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ อยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นพบว่า
ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานภาพสมรส สังกัดประเภทขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 ส่วนผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้
เฉลี่ยต่อเดือนและประเภทตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และผลการ
วิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ ทั้ง 4 รูปแบบมีความสัมพันธ์กับ
ความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีขนาดความความสัมพันธ์
ระดับสูง แปรผันในทิศทางเดียวกัน

58930066: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: CORPORATE CULTURES/ ORGANIZATION COMMITMENT

WORAWAT SRIKRUAKAEW: CORPORATE CULTURES AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG EMPLOYEES WORKING FOR LOCAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS, AMPHOE SAMUTPRAKAN, SAMUTPRAKAN
PROVINCE. ADVISOR: KANJANA BOONYOUNG, Ph.D. 110 P. 2017.

The purposes of this study were to examine a level of opinions towards corporate cultures and organizational commitment among employees working for local administrative organizations and to compare the level of organizational commitment as classified by gender, age, educational level, work length, amount of monthly income, type of position, status, and type of local administrative organizations. Also, this study attempted to determine the relationship between the corporate culture types and organizational commitment. The subjects participating in this study were 280 employees working for local administrative organizations, located in Amphoe Samutprakan, Samutprakan Province. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The descriptive statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, and standard deviation. The inferential statistical tests, including independent sample t-test, and F-test were also administered. To test the differences between pairs, the Least Significant Difference test (LSD) was used. The test of Pearson Product Moment Coefficient was employed to determine the relationship.

The results of the study revealed that the corporate cultures that were practiced at a high level in local administrative organizations in Amphoe Samutprakan, Samutprakan Province included family-like cultures, adhocracy-oriented cultures, market-oriented cultures, and hierarchy-oriented cultures. Also, the subjects demonstrated a high level of organizational commitment. In addition, based on the results from the comparison, it was shown that there were statistically significant differences in the level of organizational commitment among the subjects who had different marital status, and type of local administrative organizations for which they work at a significant level of .05. In addition, no statistically significant differences were found in the level of organizational commitment among the subjects who had different gender, age,

educational level, work length, amount of monthly income, and type of position. Finally, a positive and high relationship was found between 4 types of corporate cultures and the subjects' organizational commitment at a significant level of .01.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ.....	19
ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพัน.....	26
ข้อมูลพื้นฐานอำเภอเมืองสมุทรปราการ.....	28
การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เกณฑ์การแปลผล	53
4 ผลการวิจัย.....	54
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป.....	55
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ.....	57
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์มิติของวัฒนธรรมองค์การ.....	66
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ	67
ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบและทดสอบสมมติฐาน	71
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	82
สรุปผลการวิจัย	82
อภิปรายผล.....	84
ข้อเสนอแนะ	88
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	97
ภาคผนวก ก	98
ภาคผนวก ข	102
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	110

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	อัตรากำลังของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ธันวาคม 2559..... 30
2	สรุปตัวแปรต้นจากการทบทวนวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 44
3	จำนวนผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองสมุทรปราการ 47
4	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 48
5	จำนวนร้อยละของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 55
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการแปลความของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ 4 รูปแบบ 57
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ และอันดับของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย 58
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ และอันดับของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว 60
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ และอันดับของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรูปแบบวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ 62
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ และอันดับของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรูปแบบวัฒนธรรมแบบราชการ..... 64
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความมิติของวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมแต่ละรายด้าน 66
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ และอันดับของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ 67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 การเปรียบเทียบเพศกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	71
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	71
15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อ องค์กร จำแนกตามอายุ.....	72
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	72
17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อ องค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา	73
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน	73
19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อ องค์กร จำแนกตามอายุงาน	74
20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	74
21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อ องค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	75
22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง.....	75
23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อ องค์กร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง.....	76
24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ.....	76
25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อ องค์กร จำแนกตามสถานภาพ	77
26 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามสถานภาพ.....	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
27	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..... 78
28	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อ องค์การ จำแนกตามประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..... 78
29	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 79
30	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัววัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จวัฒนธรรม องค์การแบบราชการจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ..... 80
31	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... 81

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การ (Organization culture) เปรียบเสมือนเป็นการศึกษาขององค์การ โดยผ่านมุมมองของวัฒนธรรมในสภาพการมององค์การเป็นสังคม มีการถ่ายทอดความคิดความเชื่อ ค่านิยม และมาตรฐานพฤติกรรม เพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวให้อยู่รอดในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันองค์การที่จัดตั้งขึ้นมานั้น ไม่ว่าจะเป็นส่วนภาครัฐหรือภาคเอกชน ล้วนมีบริบทหรือลักษณะทางองค์การในทิศทางที่แตกต่างกันออกไป ทั้งรูปแบบ การดำเนินงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย ซึ่งกลไกที่ซับซ้อน แปรปรวนไปตามลักษณะจำเพาะของแต่ละที่และในความแตกต่างที่ได้กล่าวมานี้ มีสิ่งหนึ่ง ที่คล้ายคลึงกันและจำเป็นสำหรับทุกองค์การ คือ “บุคลากร” ที่เป็นเหมือนเฟืองตัวหนึ่งซึ่งเป็นกลไก ในการขับเคลื่อนดำเนินการในสิ่งต่าง ๆ ขององค์การให้ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวก็ล้วนขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์การ ชวนา อัครรักพันธุ์ (2546) ในการทำงานร่วมกันในองค์การนั้น บุคลากร สามารถกำหนดหรือออกแบบในการดำเนินงานระหว่างกัน มีการกำหนดลักษณะร่วมของบุคลากร ในองค์การเพื่อให้เป็นเอกลักษณ์เฉพาะกลุ่มของตนเอง ทั้งด้านวัตถุประสงค์และจิตใจจึงทำให้ตัวบุคลากรเอง นั้นมีการจดจำ ถ่ายทอด สืบสาน และกลายมาเป็นมรดกตกทอดอันเป็นต้นกำเนิดของ ขนบธรรมเนียมประเพณี ศาสนา ภาษา และศิลปะทุกชนิดจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรรู้จักสร้าง วัฒนธรรม ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การเปรียบเสมือนวิถีชีวิตที่คนกลุ่มคนหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกัน มาซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมปฏิบัติประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ รวมทั้งภาษาวัตถุสิ่งของต่าง ๆ ในลักษณะเฉพาะขององค์การนั้น ส่วนหนึ่งอาจ เพราะถูกปลูกฝังเมื่อแรกเริ่มเข้ามาทำงาน วัฒนธรรมขององค์การจะซึมซาบเข้าไปในตัวบุคลากร นับตั้งแต่เข้าหรือออกไปจากองค์การ วัฒนธรรมองค์การทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ ร่วมกันอย่างมีระเบียบ ดังนั้นในการเรียนรู้เรื่องราวของวัฒนธรรมองค์การจึงช่วยให้เกิดความเข้าใจ ของบุคลากรที่อยู่ร่วมกันในองค์การได้อย่างลึกซึ้ง (พิจิก พรหมแก้ว, 2547)

นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์การนั้นมีส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งของการพัฒนาเรื่องความรู้สึก ของบุคลากรให้เกิดความผูกพันและเสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนให้แก่องค์การ วัฒนธรรมองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรนั้นรู้สึกว่าเขาเป็นส่วน หนึ่งขององค์การ และพร้อมที่จะทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจให้กับองค์การอย่างเต็ม

ปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรนั้นตลอดไป นี่ถือว่าสามารถเป็นตัวที่ชีวิตบุคลากรได้ว่ามีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูงหรือต่ำและพร้อมที่จะเป็นกลไกเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวต่อไปข้างหน้าไม่ว่าสถานการณ์ขององค์กรตอนนั้นจะเป็น เช่นไร จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถเป็นตัวนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นสิ่งที่องค์กรควรคำนึงถึงก็คือ องค์กรจะหาอย่างไรเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะและทิศทางใดเพื่อเป็นการช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และตัวบุคลากรเองควรปรับค่านิยม ทักษะ ทศนคติ ส่วนบุคคลเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยทั้งองค์กรกับตัวบุคลากรจะต้องตอบสนองซึ่งกันและกัน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีบทบาทที่สำคัญมากในระดับชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชากรในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ได้รับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นพร้อมทั้ง พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุน โคนการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จัดทำขึ้นมา นอกจากนี้ยังมีบทบาทการเป็นผู้ประสานเพื่อสร้างความร่วมมือกับสถาบันทางวิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชน และหน่วยงานราชการต่าง รวมทั้งการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบริเวณใกล้เคียงเพื่อให้เกิดการจัดการบริหารสาธารณะร่วมกัน ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ “ประชาชน”

เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีรูปแบบดำเนินงานที่เป็นอิสระซึ่งลักษณะองค์กรเล็กหรือใหญ่ขึ้นอยู่กับแต่ละพื้นที่ของท้องถิ่นนั้น หากพื้นที่ใดมีประชากรจำนวนมากหรือพื้นที่ในความรับผิดชอบบริเวณกว้างนั้นก็จัดตั้งเป็นเทศบาลนครถัดลงมาก็จะเป็นเทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีการบริหารงานโดยยึดถือกฎระเบียบข้อกฎหมายเป็นหลัก มีการดำเนินงานแบบลำดับขั้นในสายบังคับบัญชาอย่างชัดเจน อีกทั้งยังมีจำนวนของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการจำนวนมาก ซึ่งในผู้ปฏิบัติงานนั้น แบ่งออกเป็นสามกลุ่ม มีดังนี้ กลุ่มข้าราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำ กลุ่มพนักงานจ้าง ทำให้ผู้ศึกษาเกิดความสนใจในการที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อที่จะทราบถึงความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในเขตอำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการเหตุที่ใช้กลุ่มประชากรดังกล่าวนี้เพราะเป็นที่ทราบกันดีว่าวัฒนธรรมองค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อมทั้งนี้ก็เพราะว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องของความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและวิถีชีวิตในองค์กรสิ่งเหล่านี้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้แม้จะเป็นเรื่องยากโดยเฉพาะผู้บริหารท้องถิ่นต้องสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานก่อนว่า เขาคือต้นกำเนิดอันสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร เหตุผล

ดังกล่าวทำให้ผู้ศึกษาสนใจเรื่องวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของผู้ปฏิบัติ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปสู่การสร้างเสริมและพัฒนาองค์กร ก่อให้เกิดการเปรียบเทียบ ระหว่างท้องถิ่นในแต่และพื้นที่ เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นไป ในทิศทางเดียวกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา आयुงาน รายได้ต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง สถานภาพและประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
3. ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
4. ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
5. ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
6. ผู้ปฏิบัติงานที่มีประเภทตำแหน่งต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
7. ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
8. ผู้ปฏิบัติงานที่มีประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างกันจะมีความผูกพันต่อ องค์กรแตกต่างกัน
9. ผู้ปฏิบัติงานของวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร
10. ผู้ปฏิบัติงานของวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร

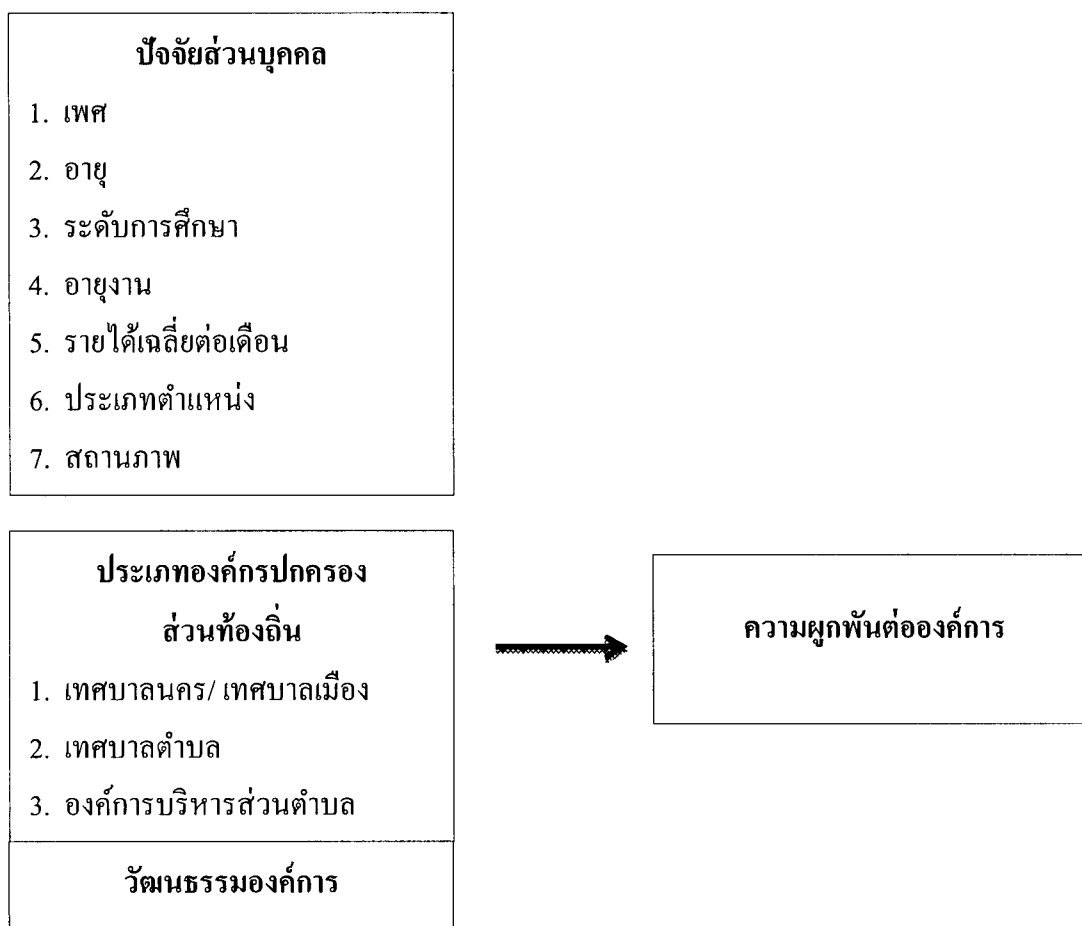
11. ผู้ปฏิบัติงานของวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
12. ผู้ปฏิบัติงานของวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการจัดทำครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด โดยตัวแปรต้นที่กำหนดนั้นมาจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาคือ เพศ อายุระดับการศึกษาอายุงาน รายได้ต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง สถานภาพ ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ Cameron and Quinn (1999 อ้างถึงใน วัชรพล สุขจักรวัฒนา, 2549) มาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดตัวแปรต้น ซึ่งประกอบไปด้วย องค์ประกอบ ดังนี้ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบราชการมากำหนดเป็นตัวแปรต้น ส่วนตัวแปรตามนั้นผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer and Allen (1991 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และไชยนันท์ ปัญญาศิริ, 2552) มาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดตัวแปรตาม ซึ่งประกอบไปด้วย 3 รูปแบบ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คิดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของผู้ปฏิบัติ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างทางความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพัน
ของผู้ปฏิบัติงานต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร
ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ
4. เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการนำไปปรับใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอ
เมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตการวิจัย

ด้านเนื้อหา

1. ตัวแปรต้น มีดังต่อไปนี้ เพศ อายุ ระดับการศึกษาอายุงาน รายได้ต่อเดือน ประเภท ตำแหน่ง สถานภาพและประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดวัฒนธรรม องค์กรการ 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบราชการและอีก 6 มิติประกอบด้วย คุณลักษณะเด่นขององค์กร ผู้นำองค์กร การจัดการบุคลากร ตัวประสานองค์กร ยุทธวิธีที่ใช้ เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ

2. ตัวแปรตามมีดังต่อไปนี้ ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร 3 รูปแบบ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ด้านพื้นที่

กลุ่มประชากรตัวอย่างหมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป จำนวน 3,104 คน

พื้นที่ หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสมุทรปราการ

ด้านระยะเวลา

6 เดือน ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2559 ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2560

นิยามศัพท์เฉพาะ

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการเรียนรู้ สภาพแวดล้อม ค่านิยม ประเพณีในองค์กร โดยยึดถือปฏิบัติแนวทางร่วมกันและสืบต่อกันมา ในสังคมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นและทำงานภายใต้วัฒนธรรมขององค์กรทั้ง 4 แบบ คือ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบราชการ

วัฒนธรรมแบบเครือญาติ หมายถึง วัฒนธรรมแบบครอบครัวโดยมุ่งความสนใจภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งคำนึงถึงบรรยากาศในการดำเนินงานที่เป็นมิตรต่อกัน เปรียบได้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเสมือนครอบครัวเดียวกัน

วัฒนธรรมแบบปรับตัว หมายถึง กลยุทธ์ของผู้บริหารท้องถิ่น ที่เน้นสร้างค่านิยมใหม่ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ หมายถึง วัฒนธรรมที่เน้นในเรื่อง วัตถุประสงค์ พันธกิจ ที่ชัดเจนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการมุ่งผลลัพธ์ซึ่งให้ค่านิยมกับการใส่ใจต่อการทำงาน อย่างหนักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น

วัฒนธรรมแบบราชการ หมายถึง วัฒนธรรมที่เน้นปฏิบัติตามกฎระเบียบ แบบแผน มีลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนตามลำดับชั้นของระบบราชการจากระดับผู้ปฏิบัติงาน สู่ระดับผู้บริหารท้องถิ่น

คุณลักษณะเด่นขององค์กร หมายถึง คุณสมบัติและคุณลักษณะที่มีทิศทางเชิงบวกของ องค์กรที่มีความโดดเด่นและเอกลักษณ์เฉพาะตัว

ผู้นำองค์กร หมายถึง ผู้บังคับบัญชาของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นายกเทศมนตรีเมือง, นายกเทศมนตรีนคร, นายกเทศมนตรีตำบล, นายกองการบริหารส่วนตำบล

การจัดการบุคลากร หมายถึง ความกระตือรือร้นที่จะพัฒนา ตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อ สักยภาพของตนเองและขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคมการเมือง วัฒนธรรม ภายใต้อาณาจักรที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และยากแก่ การคาดการณ์ว่าจะเกิดอะไรขึ้น แต่ละคนจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

ตัวประสานองค์กร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสาน สัมพันธ์สามารถทำให้เป็นหนึ่งสิ่งเดียวกัน เพื่อให้ดำเนินการได้อย่างราบรื่นและบรรลุ วัตถุประสงค์

ยุทธวิธีที่ใช้ หมายถึง แนวทางหรือวิธีการดำเนินงานที่สามารถให้ทำงานไปถึงจุด มุ่งหมาย

เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ หมายถึง ข้อกำหนดขององค์กรที่ตั้งไว้เพื่อแสดงถึงความสำเร็จ ในเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งวัตถุประสงค์นั้นไว้

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก หักศนคติ ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่มีทิศทางในเชิงบวก และแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กรด้วยความเต็มใจ และความจงรักภักดี พร้อมทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามเป้าหมาย

ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการที่จะอยู่กับองค์กร โดยมี ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความภูมิใจที่เป็นหนึ่งในสมาชิกและพร้อมที่จะ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มกำลังใจ

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง ความผูกพันที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อองค์กร เพราะเชื่อว่าหากลาออกจะทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในระยะเวลาที่ผ่านมา

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกถึงภาระหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่อ
องค์การที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ เนื่องจากได้รับการปลูกฝังว่าผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในองค์การและจะต้อง
จงรักภักดีต่อองค์การที่ได้ปฏิบัติงานอยู่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในเขตอำเภอเมือง
สมุทรปราการ จำนวน 12 แห่ง ได้แก่ เทศบาลนครสมุทรปราการ เทศบาลเมืองปากน้ำ
สมุทรปราการ เทศบาลตำบลบางเมือง เทศบาลตำบลด่านสำโรง เทศบาลตำบลสำโรงเหนือ
เทศบาลตำบลแพรกษา เทศบาลตำบลบางปู องค์การบริหารส่วนตำบลบางโปรง องค์การบริหาร
ส่วนตำบลบางด้วน องค์การบริหารส่วนตำบลแพรกษา องค์การบริหารส่วนตำบลเทพารักษ์ และ
องค์การบริหารส่วนตำบลแพรกษาใหม่

ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานภายในองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสมุทรปราการ จำนวน 12 แห่ง ได้แก่ เทศบาลนครสมุทรปราการ เทศบาล
เมืองปากน้ำสมุทรปราการ เทศบาลตำบลบางเมือง เทศบาลตำบลด่านสำโรง เทศบาลตำบลสำโรง
เหนือ เทศบาลตำบลแพรกษา เทศบาลตำบลบางปู องค์การบริหารส่วนตำบลบางโปรง องค์การ
บริหารส่วนตำบลบางด้วน องค์การบริหารส่วนตำบลแพรกษา องค์การบริหารส่วนตำบลเทพารักษ์
และองค์การบริหารส่วนตำบลแพรกษาใหม่

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยได้ค้นคว้าจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่างที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปแนวคิดในการวิจัยดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.3 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.4 ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.5 หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.6 ปัจจัยสำคัญที่ควรมีในวัฒนธรรมองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพัน
4. ข้อมูลพื้นฐานอำเภอสมุทรปราการ
5. การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาวัตถุสิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ มีผู้รู้ นักวิชาการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนามไว้น่าสนใจ

หลายประเด็น คือ

Luthan (2002 อ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ, 2546) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งที่จะครอบคลุมการประพฤติปฏิบัติต่าง ๆ ภายในองค์การค่านิยมหลักความเชื่อบรรทัดฐานปรัชญาและแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ขององค์การที่เป็นที่รับรู้และเข้าใจร่วมกันในองค์การนั้น รวมทั้งบรรยากาศในการทำงานขององค์การนั้น ๆ ด้วย

Schein (1990 อ้างถึงใน วิรัช สงวนวงศวาน, 2546) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง รูปแบบของสมมติฐานพื้นฐานที่สร้างขึ้นค้นพบหรือพัฒนาขึ้น โดยกลุ่มเพื่อจัดการกับปัญหาการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและเพื่อประสานงานภายใน ซึ่งข้อสมมติฐานเหล่านี้สามารถใช้ได้ดีและเหมาะสมก็ถูกสอนให้แก่สมาชิกใหม่ทั้งหลายให้ทราบในแนวทางที่ถูกต้องนี้ เพื่อให้รับรู้คิดและรู้สึกต่อปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นได้

สุนิชา ชูณหงษ์ (2545 อ้างถึงใน วิรัช สงวนวงศวาน, 2546) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่บุคคลในองค์การหนึ่งปฏิบัติเหมือน ๆ กัน เป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์การนั้น

ธีรศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2545) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การเพาะปลูกความองงามการกลั่นกรองของการสร้างและยกระดับทางปัญญาอย่างบริสุทธิ์ รูปแบบและสภาวะของอารยธรรมสิ่งที่คนในสังคมยึดถือและปฏิบัติร่วมกัน

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2545, หน้า 49) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนการดำรงชีวิตของมนุษย์ที่ประกอบด้วยกลไกอันซับซ้อนและผูกพันแปรปรวนไปตามลักษณะจำเพาะของแต่ละถิ่น

พิภพ วังเงิน (2547) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง มรรคผลที่เกิดจากแนวคิดทัศนคติค่านิยมความเชื่อปทัสถานและการกระทำที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์การวัฒนธรรมองค์การเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์ในองค์การร่วมสร้างขึ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมองค์การทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตวิทยาสังคม

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2547) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความเชื่อหรือค่านิยมหรือสมมติฐานที่มีร่วมกันในองค์การ ซึ่งเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของคนในองค์การ หรือคนในสังคม เป็นสิ่งที่มีร่วมกันระหว่างสมาชิกของกลุ่มสังคม ซึ่งเราสามารถเรียนรู้ สร้างขึ้น และถ่ายทอดไปยังคนอื่นได้ โดยมีส่วนที่เป็นวัตถุและสัญลักษณ์

อวยชัย ชบา (2548) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ฐานคติพื้นฐานที่มีแบบแผนซึ่งถูกประดิษฐ์ค้นพบจากการเรียนรู้โดยกลุ่มเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการปรับตัวและถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์การ

วิเชียร วิทญูดม (2549) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนของความเชื่อ

ค่านิยมความคิดและการกระทำ ซึ่งมีการพัฒนาอยู่ภายใต้องค์การและใช้ป็นสิ่งช่วยแนะแนวทางพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การนั้น ๆ ด้วย

จากความหมายวัฒนธรรมองค์การ จึงพอสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การเรียนรู้สภาพแวดล้อม ค่านิยมประเพณีในองค์การ โดยถือปฏิบัติแนวทางร่วมกันและสืบทอดกันมาในสังคมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การนั้น

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การได้หลายประการ ดังนี้ (วรณูช เนตรพิศาลวิช, 2538 อ้างถึงใน นิภาวรรณ ศรีโลฟุ้ง, 2543)

1. วัฒนธรรมองค์การก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์การที่สมาชิกจะได้รับรู้และยึดถือร่วมกัน จะช่วยกำหนดบทบาทขององค์การให้แตกต่างจากการอื่น ๆ
2. วัฒนธรรมองค์การช่วยเสริมสร้างความผูกพันในองค์การ ไม่ทำให้สมาชิกยึดมั่นแต่ตนเอง
3. วัฒนธรรมองค์การช่วยเพิ่มเสถียรภาพขององค์การ ในฐานะเป็นระบบของสังคม เป็นเครื่องมือทางสังคมที่จะยึดสมาชิกในองค์การเข้าไว้ด้วยกัน โดยการสร้างมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรในองค์การนั้น
4. วัฒนธรรมองค์การเป็นกรอบของระเบียบแบบแผน สำหรับสมาชิกในองค์การที่จะทราบถึงแนวปฏิบัติและพฤติกรรมขององค์การว่าเป็นไปในลักษณะใด ซึ่งจะก่อให้เกิดจิตสำนึกและกลไกในการควบคุม

พิภพ วังเงิน (2547) กล่าวว่า ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

วัฒนธรรมเป็นรากฐานกำหนดพฤติกรรมเจตคตินิสัยของมนุษย์ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นสังคมเล็กหรือใหญ่องค์การก็เป็นสังคมย่อย ๆ สังคมหนึ่ง ซึ่งต้องยอมมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิตหรือวิถีชีวิตหรือเป็นแบบแผนสำหรับการประพฤติปฏิบัติหรือพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์การอยู่ร่วมกันในองค์การ วัฒนธรรมในองค์การเป็นรูปแบบหรือวิถีดำเนินชีวิตที่ทำให้องค์การมีเอกลักษณ์ของตนเองเป็นของตัวเองซึ่งอาจต่างไปจากวัฒนธรรมขององค์การอื่น ๆ โดยมากสิ่งที่มีสารประโยชน์อันเป็นพฤติกรรมพื้นฐานแต่ละองค์การจะมีเหมือน ๆ กันแบบการดำเนินหรือดำรงชีวิตนี้สามารถแลกเปลี่ยนกันและกันแพร่กระจายไหลสู่กันได้ในกลุ่มสมาชิกองค์การในสังคม โดยซึมซับและการเรียนรู้ผ่านทางสังคมประกิตหรือสังคมกรรมหรือกระบวนการขัดเกลาทางสังคมวัฒนธรรมองค์การ ป็นหลักขององค์การเสมือนการยึดโยงหน่วยงานในองค์การให้เกิดความกลมเกลียวผสมผสานกัน อย่างต่อเนื่อง

วิเชียร วิทญ์อุดม (2549) กล่าวว่า ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ คือ องค์การสร้าง

วัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาเพื่อให้เป็น เอกลักษณ์ของตนเองโดยการสร้างค่านิยมความเชื่อที่ถ่ายทอดต่อกัน ไปด้วยกัน เรื่องเล่าขานสัญลักษณ์ บรรทัดฐานอุดมการณ์ วิถีบุรุษที่ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องเอาเป็นแบบอย่างมากมายวัฒนธรรมเหล่านั้นมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรได้เป็นอย่างมาก มีการประมาณการว่าภายใต้วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะเป็นผลให้พนักงานในองค์กรจะทุ่มเทการทำงานเพิ่มมากขึ้นอีก 1-2 ชั่วโมงใน 1 วัน และจะช่วยลดอัตราของการลาออกและมีบทบาทในการหล่อหลอมค่านิยมอันถูกต้องให้แก่พนักงานใหม่ทำให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้ามบทบาทของตนเองในการสร้างและหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่แต่เดิมอาจเป็นวัฒนธรรมเก่า ๆ ซึ่งไม่มีความเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรสมัยใหม่ก็ต้องมีการปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมขององค์กรให้มีความสอดคล้องกับระบบของการทำงานในองค์กรขึ้นมาใหม่ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงในเรื่องเหล่านี้และ จะต้องมีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรเพราะความรู้และความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรใดจะมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในองค์กรทำให้รู้จักวางแผนส่งเสริมก่อตั้งบำรุงรักษาและพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้เป็นแบบแผนประเพณีในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมเกิดขึ้นภายใน องค์กร ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรสำหรับนักบริหารซึ่งเป็นเรื่องที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กรถ้าทำงานอย่างรอบคอบจะมีผลกระทบในทางบวกต่อความสำเร็จขององค์กรในทางตรงกันข้ามถ้าทำงานอย่างขาดความระมัดระวังก็อาจมีผลกระทบทางด้านลบต่อความล้มเหลวขององค์กรได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรถือว่าเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติและเป็นแบบแผนในการทำงานของมนุษย์ที่มีการอาศัยอยู่ร่วมในองค์กร เพื่อเรียนรู้กิจกรรมต่าง ๆ วัฒนธรรมองค์กรสามารถกำหนดรูปแบบพฤติกรรมองค์กรได้ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่ควรมองข้ามบทบาทในองค์กรเพื่อที่จะหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาเป็นของตนเอง

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

เสนาะ ดิยาวี (2544) กล่าวว่า การแบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรได้หลายมิติ ดังนี้

1. มิติแรกแบ่งเป็น 2 ด้านดังนี้

1.1 วัฒนธรรมเด่น (Dominant culture) จะเป็นลักษณะของคนในองค์กรโดยรวม ซึ่งจะเห็นได้จากค่านิยมหลักขององค์กรนั้น วัฒนธรรมประเภทนี้จะเป็นวัฒนธรรมของคนส่วนใหญ่ที่รับรู้และยอมรับตลอดจนเข้าใจร่วมกัน

1.2 วัฒนธรรมย่อย (Subculture) เป็นวัฒนธรรมของกลุ่มงาน แผนกงานหรือพื้นที่

งานซึ่งองค์การหนึ่ง ๆ ที่มีหลายกลุ่มหรือแผนงานก็จะมีวัฒนธรรมย่อยหลายแบบได้

2. มิติที่สองแบ่งออกเป็น 2 ด้านดังนี้

2.1 วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง (Strong culture) หมายถึงวัฒนธรรมที่มีน้ำหนักมาก คนเห็นพ้องต้องกันและยอมรับมากจึงเปลี่ยนแปลงยากวัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมได้มากและทำให้สมาชิกขององค์การมีแรงยึดเหนี่ยวกันสูงมีความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์การมาก

2.2 วัฒนธรรมที่อ่อนแอ (Weak culture) จะเป็นวัฒนธรรมที่คนอาจจะไม่เห็นพ้องต้องกันมากและเปลี่ยนแปลงได้ง่ายและไม่ค่อยมีน้ำหนักต่อสมาชิกเท่าไรซึ่งปรากฏในองค์กรที่เพิ่งก่อตั้งหรือองค์การที่มีอายุไม่ยาววัฒนธรรมองค์การจึงอาจยังไม่มียึดเหนี่ยวต่อสมาชิกมากเท่าไรหรืออาจเกิดขึ้นในองค์การที่ผู้นำไม่ได้ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์การมากหรือเนื่องจากองค์การเปิดรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมมาก

สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์ (2549) กล่าวว่า ลักษณะขององค์การมีดังนี้

1. กลุ่มของค่านิยม (Set of values) ซึ่งบุคคลที่อยู่ในองค์การนั้นยึดถือร่วมกันค่านิยมเหล่านี้เป็นสิ่งที่ใช้เป็นเกณฑ์เพื่อตัดสินว่าพฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่ดีและสามารถยอมรับได้พฤติกรรมใดบ้างที่ไม่ดีและไม่อาจยอมรับได้ตัวอย่างเช่น ในบางองค์การยึดถือค่านิยมมากกว่าการดำเนินลูกค้ายิ่งกว่ากรณีใดเป็นสิ่งที่ไม่อาจยอมรับได้

2. ค่านิยมองค์การส่วนใหญ่อยู่ในลักษณะที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรแต่เกิดมาจากข้อสมมติฐาน (Basic assumption) ของพนักงานในบริษัทร่วมกันจึงเป็นเรื่องยากถ้าจะให้ฝ่ายบริษัทเองกำหนดสมมติฐานเหล่านี้เพราะเป็นเรื่องของความเชื่อและค่านิยมส่วนบุคคลของพนักงานด้วยเหตุที่วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งและมีพลังของหน่วยงานใดใดควรสะท้อนถึงค่านิยมและความเชื่อของพนักงานร่วมกัน

3. การใช้สัญลักษณ์เป็นสื่อบ่งบอกความหมายของค่านิยมที่เป็นวัฒนธรรมขององค์การนั้นตัวอย่างที่พบเห็นบ่อย เช่น สัญลักษณ์กากบาทสีแดงบนพื้นสีขาวที่เป็นเครื่องหมายแทนองค์การกาชาดซึ่งแสดงค่านิยมเรื่องความเมตตาการุณาการให้การรักษาพยาบาลผู้ทุกข์ยากหรือสัญลักษณ์ช่อใบมะกอกภายใต้แผนที่โลกเป็นเครื่องหมายขององค์การสหประชาชาติแสดงถึงค่านิยมด้านการรักษาสันติภาพของโลก เป็นต้น

สรุปได้ว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ นั้นสามารถแบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ มิติแรก ได้แก่ วัฒนธรรมธรรมดา และวัฒนธรรมย่อย มิติที่สอง ได้แก่ วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง และวัฒนธรรมที่อ่อนแอ

ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ

มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาและแบ่งประเภทของวัฒนธรรมไว้อย่างหลากหลายและน่าสนใจ เช่น

Sonnenfeld (1998 อ้างถึงใน วัชรพล ศุภจักรวัฒนา, 2549) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การเป็น 4 ประเภท คือ

1. วัฒนธรรมแบบวิชาการ (Academy) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นให้บุคลากรรับผิดชอบงานของตนพนักงานมีความต้องการที่จะทำงานทั้งหมดมากกว่าจำนวนเฉพาะส่วน องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้จะรับผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาเข้าทำงานและมีระบบการฝึกอบรมที่ดีวัฒนธรรมแบบนี้มีแต่ถ้าให้พนักงานมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Specialist) เพื่อปฏิบัติงาน
2. วัฒนธรรมแบบสโมสร (Club) วัฒนธรรมแบบนี้จะให้ความสำคัญกับความจงรักภักดี ความผูกพันและความสอดคล้องกันตลอดจนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิกในองค์การให้ความสำคัญกับความอาวุโส นักฝึกช่วยบริหารให้เป็นผู้มีความรู้กว้างขวาง
3. วัฒนธรรมแบบทีมเบสบอล (Base ball team) เป็นวัฒนธรรมที่รวมของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์และความกล้าเสี่ยง เนื่องจากวัฒนธรรมแบบนี้มุ่งผลงานเป็นสำคัญมากกว่าพิจารณาอายุ ประสบการณ์มีระบบภูมิใจที่ดีและให้อิสระแก่พนักงานที่สร้างผลงานดี
4. วัฒนธรรมแบบป้องกัน (Fortress) วัฒนธรรมแบบนี้เน้นการป้องกันองค์การ ซึ่งเน้นความอยู่รอดขององค์การ องค์การจะทำงานท่าทายและปรับปรุงอยู่เสมอ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้รูปแบบวัฒนธรรมองค์ โดยมิติชีวิตในวัฒนธรรมองค์การ 4 แบบ ของ Cameron and Quinn (1999 อ้างถึงใน วัชรพล ศุภจักรวัฒนา, 2549) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 แบบ ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะเด่นเฉพาะ อันเป็นการผสมผสานกันระหว่างมิติของวัฒนธรรมองค์การ 6 มิติ โดยประกอบด้วยดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan culture) ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์การเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากภายนอกเป็นวัฒนธรรมที่เน้นความต้องการของพนักงานมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น ดังนั้นองค์การจึงมีบรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกันผู้นำมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือการให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทรทางพนักงานและลูกค้า โดยพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานะภาพผู้นำจะยึดมั่นในการให้ความสำคัญและปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด
2. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability culture) เกิดขึ้นจากการที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leader) มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความ

หรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอกเพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์การที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลาพนักงานขององค์การจึงได้รับความอิสระในการตัดสินใจเองและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น โดยยึดค่านิยมในการสนองตอบต่อลูกค้าเป็นสำคัญผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์การด้วยการกระตุ้นพนักงานให้กล้าเสี่ยงกล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่ ๆ เน้นการให้รางวัลผลตอบแทนแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษหลายบริษัทได้เปลี่ยนนโยบายใหม่มาเน้นเรื่องการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่พนักงาน (Empowerment) เน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองได้เร็วเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

3. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จหรือวัฒนธรรมการตลาด (Achievement or market culture) ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จก็คือ การที่วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์การผู้นำมุ่งเห็นผล สำเร็จตามเป้าหมายเช่นตัวเลขยอดขายเพิ่มขึ้น ผลประกอบการมีกำไร หรือมีเปอร์เซ็นต์ส่วนแบ่งการตลาด (Market share) สูงขึ้น เป็นต้น องค์การมุ่งให้บริการลูกค้าพิเศษเฉพาะกลุ่มในภาวะแวดล้อมภายนอกแต่ไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีความยืดหยุ่นและต้องเปลี่ยนแปลงรวดเร็วอย่างไร องค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจึงเน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุกความสามารถริเริ่มของบุคคลและพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมายค่านิยมที่มุ่งการเอาชนะจึงเป็นเสมือนการเชื่อมทุกคนในองค์การเข้าด้วยกันหลายองค์การที่มีวัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญการแข่งขันการเอาชนะพนักงานที่มีผลดีจะได้ผลตอบแทนสูง ในขณะที่ผู้ที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าก็จะถูกไล่ออกจากงาน

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมภายในความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคงวัฒนธรรมแบบราชการจะมุ่งเน้นด้านวิธีการความเป็นเหตุผลความมีระเบียบของการทำงานมุ่งเน้นเรื่องให้มีค่านิยมและปฏิบัติตามกฎระเบียบหลักการประหยัดความสำเร็จขององค์การเกิดจากความสามารถในการบูรณาการและความมีประสิทธิภาพในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้มีองค์การน้อยมากที่สามารถดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มั่นคงผู้นำส่วนใหญ่จึงพยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรมแบบราชการเนื่องจากต้องการมีความยืดหยุ่นคล่องตัวมากขึ้นนั่นเอง

ซึ่งมีคุณลักษณะเด่นเฉพาะเป็นมิติของวัฒนธรรมองค์การ 6 มิติ (Six dimensions of organizational culture) ดังนี้

1. คุณลักษณะเด่นขององค์การ (Dominant characteristics) หมายถึง สภาพโดยรวมขององค์การที่สามารถเห็นได้อย่างเด่นชัด

2. ผู้นำองค์การ (Organizational leaders) หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารองค์การหรือ

พฤติกรรมและบทบาทที่ผู้บริหารองค์การปฏิบัติต่อบุคลากรและการดำเนินงานขององค์การ

3. การจัดการบุคลากร (Management of employees) หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากรหรือลักษณะวิธีปฏิบัติต่อบุคลากรและสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การ

4. ตัวประสานองค์การ (Organizational glue) หมายถึง กลไกที่ใช้พันชนองค์การเข้าไว้ด้วยกันเป็นสิ่งที่องค์การนำมาใช้เป็นหลักเพื่อให้องค์การสร้างดำรงคงอยู่

5. ยุทธวิธีที่ใช้ (Strategic emphases) หมายถึงกลยุทธ์หรือจุดเน้นที่องค์การใช้เป็นแนวทางหรือนโยบายในการขับเคลื่อนนำพาองค์การไปสู่เป้าหมาย

6. เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ (Criteria of success) หมายถึงเกณฑ์ที่องค์การนำมาใช้เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงชัยชนะและความสำเร็จขององค์การ

จากประเภทวัฒนธรรมแต่ละแบบกล่าวมาข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ คือ วัฒนธรรมวิชาการ วัฒนธรรมแบบสโมสร วัฒนธรรมแบบทีมเบสบอล วัฒนธรรมป้องกัน วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จหรือวัฒนธรรมการตลาด และวัฒนธรรมแบบราชการ ซึ่งแต่ละประเภทล้วนสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การภาครัฐหรือภาคเอกชนได้ทั้งสิ้น ขึ้นว่าอยู่บริบทขององค์การนั้นทิศทางเป็นเช่นใด

หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันยังวัฒนธรรมองค์การมีความเข้มแข็งคนในองค์การก็จะเกิดพฤติกรรมที่แนบแน่นและเกิดจิตวิญญาณที่จะทำงานเป็นทีมร่วมกัน

2. ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์การเป็นเครื่องมือยึดเหนี่ยวสมาชิกกับองค์การและทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การที่มีวัฒนธรรมที่เหมาะสมที่แข็งแกร่งเช่นกรณีบริษัทปูนซีเมนต์ไทย เป็นต้น

3. เป็นเครื่องมือชี้แนะแนวทางสำหรับพนักงานในการประพฤติปฏิบัติหรือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การทำให้รู้ว่าอะไรที่ทำได้ อะไรที่องค์การแห่งนี้วัฒนธรรมจึงเป็นกลไกในการควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น ๆ ด้วย

4. ช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จเช่นการขยับขึ้นแข่งขันแบบเงินของบริษัทในเครือซีพี ความพร้อมในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ของบริษัท 3เอ็มการเน้นในการบริหารที่เป็นเลิศของเอ็มเคสุกี้ เป็นต้น

5. ช่วยของค์การในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้แก่การกล้าเสี่ยงการให้กล้าทดลองให้สร้างสรรค์ให้อิสระให้รับผิดชอบและเปิดรับข้อมูลสิ่งใหม่ ๆ จากภายนอก เป็นต้น

6. ช่วยในการถ่ายทอดเอกลักษณ์ขององค์กรและทำให้เกิดอาณาเขตขององค์กร ซึ่งจะ
มีลักษณะที่แตกต่างกันในแต่ละองค์กรทำให้เกิดความแตกต่างที่ชัดเจนในแต่ละองค์กรทำให้
ทราบว่างค์กรใดเป็นแบบใด

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540) กล่าวว่าหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1. สนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกองค์กรยอมรับ
2. จัดระเบียบในองค์กร
3. กำหนดนิยามความหมายให้กับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว
4. ลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่เสมอ
5. แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์กร
6. ช่วยชี้แนวทางในการทำงานและการประพฤติปฏิบัติตัว
7. สร้างเอกลักษณ์ร่วมกันในหมู่สมาชิก

สรุปได้ว่า หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร คือ การสนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติ

ที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรยอมรับ จัดระเบียบในองค์กร แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการ
พื้นฐานขององค์กร และสร้างเอกลักษณ์ร่วมกันในองค์กร

ปัจจัยสำคัญที่ควรมีในวัฒนธรรมองค์กร

สมยศ นาวิการ (2540) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรควรมีลักษณะดังนี้

1. การผูกพันและการมีส่วนร่วมในองค์กร
2. การปรับตัวที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก
องค์กร
3. การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถ
คาดหมายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้
4. มีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสมทำให้องค์กรมีกรอบและทิศทาง
การดำเนินงานที่ชัดเจน

สามารถ โชคคณาพิทักษ์ (2545 อ้างถึงใน พิภพ วงษ์เงิน, 2547) กล่าวว่า วัฒนธรรม
องค์กรควรมีลักษณะดังนี้

1. มีการพัฒนาตนเองการที่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตน โดยการปฏิบัติงานในองค์กร
ด้วยความตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ให้มีความรู้อยู่เสมอให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน
2. มีคุณธรรมทำเป็นสิ่งที่มีความค่าและมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในองค์กรเป็น
ความดีงามเป็นมโนธรรมเป็นเครื่องประคับประคองใจให้เกลียดความชั่วกลัวบาปใฝ่ความดีและ
เป็นเครื่องกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกลึกซึ้ง

3. ความเสมอภาคการปฏิบัติงานในองค์การบุคคลมีความแตกต่างกันแต่มีความเสมอภาคทางโอกาสมีโอกาที่เท่ากันในการทำงานในองค์การ

4. การให้ประโยชน์ส่วนรวมการเป็นผู้ที่รู้จักเสียดุลในการปฏิบัติงานขององค์การ การเห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง

5. การรักองค์การหมายถึงการที่บุคคลมีความรักในงานที่ทำอยู่ในองค์การและมีความผูกพันต่อองค์การของตน

6. การทำงานเป็นทีมการทำงานร่วมกันในองค์การโดยมีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมกันปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองและมีความรับผิดชอบ โดยมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายด้วยกัน

7. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นหมายถึงการฟังผู้อื่นแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่เต็มความสามารถและได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน โดยให้โอกาสในการตัดสินใจ ตัวเล็ก ๆ นั้นอย่างมีเหตุผล

8. การแลกเปลี่ยนความรู้การเรียนรู้จากประสบการณ์และความรู้ของอีกคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่งในการปฏิบัติงานขององค์การ

9. ถ่ายทอดความรู้การที่องค์การมีองค์ประกอบของการจัดการองค์ความรู้และการรวบรวมความรู้ที่อยู่มาพัฒนาให้เป็นระบบแล้วเผยแพร่ให้ประโยชน์ต่อคนอื่นเพื่อให้ทุกคนในองค์การสามารถเข้าถึงความรู้นั้น

พิภพ วชงเงิน (2547) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การควรมีลักษณะพื้นฐาน 7 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงบำรุงรักษากิจกรรมองค์การมุ่งความเจริญเติบโตพนักงานจะต้องไม่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. เน้นที่ตัวบุคคลการจัดการและการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคคลในองค์การ

3. ความคิดสร้างสรรค์และความเสี่ยงมีความท้าทายในการทำงาน ซึ่งใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเสี่ยงในการทำงาน

4. การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์การจัดการมุ่งทำให้สำเร็จมากกว่าเทคนิคและกระบวนการที่ใช้

5. การรุก มุ่งให้บุคคลทำงานในลักษณะเชิงรุกและมีการแข่งขันมากกว่าทำไปเรื่อย ๆ

6. ความสนใจในรายละเอียดในระดับของพนักงานที่ถูกคาดหวัง

7. มุ่งเน้นที่ทีมการทำกิจกรรมจัดองค์การในลักษณะการทำงานร่วมกันมากกว่างานส่วนตัว

จากที่กล่าวข้างต้นจึง สรุปว่า ปัจจัยสำคัญที่ควรมีในวัฒนธรรมองค์การควรมีลักษณะ

ได้แก่การมีพัฒนาตนเองมีคุณธรรมมีความเสมอภาคการให้ประโยชน์ส่วนรวมการรับองค์การการทำงานเป็นทีมการรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นการแลกเปลี่ยนความรู้การถ่ายทอดความรู้และการปรับตัวที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาค้นคว้างานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การสามารถรวบรวมความหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ได้ดังนี้

สมหวัง โอซารส (2553), ปวีณา กรุงพลี (2553) และสาวิตรี สร้อยสุดสวาท (2554)

ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มที่เน้นในด้านทัศนคติ ความหมายด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์การ คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือมีความจงรักภักดีต่อองค์การ เป็นเรื่องของทัศนคติที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ สามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกันกับองค์การ มีความสอดคล้องกัน และมีความเชื่อว่าการกระทำนั้นสามารถสนับสนุนกิจกรรมและความเกี่ยวพันของตนเองที่มีให้องค์การ

2. กลุ่มที่เน้นในด้านพฤติกรรม ความหมายด้านพฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในองค์การ คือ ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ เต็มใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ เป็นลักษณะการแสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่ให้องค์การ การมีส่วนร่วมในองค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ รู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์การ มีความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การตลอดไป

ขวัญตา พระธาตุ (2554) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ภาวะจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นต่อองค์การของตน การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์การที่แสดงถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ขององค์การ โดยจะแสดงออกจากความทุ่มเทความสามารถของตนอย่างเต็มที่โดยอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อองค์การ มีความจงรักภักดี และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์การนี้ตลอดไป

กาญจนา บุญเพลิง (2552) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การซึ่งจะเป็นไปในเชิงบวก โดยการแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้

เป็นประโยชน์ต่อองค์กรให้มากที่สุดทั้งในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบโดยตรงและโดยอ้อม เพื่อให้
องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายด้วยการเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อ
องค์กร และผู้ปฏิบัติงานยังต้องการคงอยู่กับองค์กรนั้นด้วยความจงรักภักดี ไม่อยากโยกย้ายหรือ
ลาออกไปจากองค์กร

พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกทางจิตใจ
ที่แต่ละบุคคลในองค์กรมีต่อองค์กร เช่น การยอมรับ รักใคร่เอาใจใส่ในองค์กร เป็นอันหนึ่ง
อันเดียวกันและมีส่วนร่วมกับองค์กรของตน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อ
องค์กร มีความภักดีต่อองค์กร ทุ่มเทร่างกายและแรงใจมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรและ
ไม่ลาออกจากองค์กรไป

จากความหมายความผูกพันต่อองค์กร จึงพอสรุปได้ว่า ความรู้สึก ทัศนคติของ
ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีทิศทางในเชิงบวก และแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กรด้วย
ความเต็มใจและความจงรักภักดี พร้อมทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ตาม
เป้าหมาย

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

สมหวัง โอชารส (2553) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีผลทำให้องค์กรมีผลงาน
ที่มีคุณภาพ และสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
เนื่องจากเมื่อพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจ
ที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถทำให้ผลงานที่ออกมาามีคุณภาพ ทำให้พนักงานมีความรู้สึก
เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กรเพื่อเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความ
ผูกพันต่องาน มีความเชื่อถือและเลื่อมใสในเป้าหมายขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้า
ที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา ซึ่งก็จะส่งผลต่อ
องค์กรทำให้องค์กรสามารถไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั่นเอง

สาวิตรี สร้อยสุคนธ์ (2554) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรเป็น
พฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กรที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุ
วัตถุประสงค์ได้ หากบุคคลในองค์กรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง บุคลากรจะเต็มใจที่จะใช้
ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อความอยู่รอดและ
ความประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะสามารถปฏิบัติงาน ได้ดีกว่าผู้ที่มี
ความผูกพันต่ำหรือไม่มีความผูกพันเลย เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเป็น
ผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความ

ผูกพันต่อองค์การน้อยหรือไม่มีเลย ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์การ มีผลให้องค์การ มีสภาพการณ์ที่ดี สมาชิกในองค์การคงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่าเกิดความผูกพันต่อองค์การ

ขวัญตา พระธาตุ (2554) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การถือเป็นส่วนสำคัญในการ เป็นสมาชิกขององค์การ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ช่วยนำพาให้องค์การมีประสิทธิผลอยู่รอด นอกจาก องค์การต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกแล้ว การรักษาให้บุคลากร เหล่านั้นคงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่าและคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะมีประโยชน์นำพาองค์กรสู่เป้าหมาย ที่วางไว้ได้

กาญจนา บุญเพลิง (2552) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัว ทำนายอัตราการลาออกจากงาน และผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงจะปฏิบัติงาน ได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญในการ ผลักดันให้พนักงาน มีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์การ เพื่อทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพและนำไปสู่ความมีประสิทธิผลขององค์การ

กล่าวโดยสรุป คือ ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญในองค์การตามประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การมีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ องค์การเนื่องจากความผูกพันนั้นเป็นทัศนคติที่ในทิศทางเชิงบวกที่มีประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานภายใน องค์การให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่องค์การได้ตั้งเป้าหมายไว้

2. ความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถเป็นตัวชี้วัดของผู้ปฏิบัติงานได้ว่าอัตราการเข้า- ออก นั้นกล่าวคือความผูกพันต่อองค์การสามารถสะท้อนถึงความรู้สึของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อ องค์การที่สูง จะเป็นผู้ที่สามารถงานปฏิบัติได้ดีและมีความเต็มใจมากกว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีต่อ องค์การที่ต่ำหรือไม่มีความผูกพันเลย

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการประเมินแรงจูงใจ ในการ มาปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การและเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เนื่องจาก ความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์การร่วมกันของ ผู้ปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

Buchanan (1974) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ว่ามี

3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การและถือเสมือนว่าเป็นของตนเช่นกัน
2. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกโครงการต่อไป

Meyer and Allen (1997) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์การ และตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นตลอดไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน
2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคลเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ
3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อบุคคลต่อองค์การ

กาญจนา บุญเพลิง (2552) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย

- 1) มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กร
- 2) มีความตั้งใจในการพิจารณาถึงประโยชน์ขององค์กร และ
- 3) มีความตั้งใจที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Meyer and Allen (1997 อ้างถึงใน พิเชิด พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552) ซึ่งได้สรุปแนวความคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. แนวคิดทางด้านทัศนคติแนวคิดนี้เป็นความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษามากกว่าแบบอื่น ๆ กลุ่มผู้สนับสนุนแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
2. แนวความคิดด้านพฤติกรรมแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องมีความคงเส้นคงวาในการทำงานและความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้าย

ไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่เกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวรแล้วซึ่งผลเสียนั้นจะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่เกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

3. แนวคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การเพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะให้ความผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Porter, Steer, Mowday and Boulian (1974) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การไว้ 4 ด้าน คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 อายุ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงวุฒิภาวะของบุคคล ซึ่งบุคคลที่อายุมากจะมีความคิดความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าคนที่อายุน้อย ยิ่งมีอายุมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง นอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะอยู่กับองค์การด้วยเหตุผล ความหวัง ที่จะได้รับค่าตอบแทน เช่น บำเหน็จ บำนาญ และตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น

1.2 ระดับการศึกษาบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำเนื่องจากมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง มีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงใหม่ได้ง่าย

1.3 เพศ เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย เนื่องจากมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าและมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์การสูง เนื่องจากได้อุทิศกาลังกาย สติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน

1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลา ยิ่งนานขึ้นทำให้เพิ่มความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความหวังที่จะได้ผลประโยชน์ตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง มีความต้องการลาออกจากงานน้อย

1.6 ความต้องการประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.7 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีครอบครัว จะผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนโสดเพราะมีภาระต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานยังมีภาระเลี้ยงดูบุตรเพิ่มขึ้นยิ่งพบว่ามีความผูกพันสูงขึ้นตาม

2. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาทลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ

องค์การได้แก่

2.1 ความชัดเจนของงาน มีการระบุขอบเขต จึงจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวมและแยกเป็นชนิดงานได้ บุคลากรสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยมีผลงานให้เห็นชัด

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติมีอิสระ เสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจตัดสินใจด้วยตนเอง กำหนดเวลาและวิธีที่จะทำให้งานนั้นเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ความรู้ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ต้องการทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อหาประโยชน์ให้แก่องค์การ

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย ต้องใช้ความรู้ความสามารถ สติปัญญาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ งานที่ท้าทายจะมีแรงกระตุ้นให้เกิดความสนใจเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจ เมื่องานประสบความสำเร็จ

2.4 งานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดีทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

3. ลักษณะขององค์การ

3.1 การกระจายอำนาจในองค์การ เป็นการมอบอำนาจการบริหารมาสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา มอบอำนาจให้ตรงกับความสามารถให้มีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจ

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลกำไร เพราะผลกำไรคือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

3.3 ขนาดขององค์การองค์การขนาดใหญ่มีผลให้เกิดความผูกพันในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในงาน ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง

4. ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การเราควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรมจากการที่เขาได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์การ

4.2 ความรู้สึกต่อองค์การว่าเป็นองค์การที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจว่าองค์การจะไม่ทอดทิ้ง ให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา ความเชื่อถือทำให้บุคลากรมีความมั่นใจ รู้สึกว่าองค์การที่พึ่งพาได้จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

4.3 ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ คือรู้สึกที่ได้รับยอมรับจากองค์การ

อิสราภรณ์ รัตนชช (2551) นำแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การมาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยพิจารณาจาก

ความผูกพันต่อองค์การในองค์ประกอบด้านการมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

สมหวัง โอซารส (2553) ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ มีมากมายหลายปัจจัยขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การ วัฒนธรรมขององค์การ ลักษณะของพนักงาน และอื่น ๆ อีกมากมาย

สาวิตรี สร้อยสุดสวาท (2554) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์การ มี 3 องค์ประกอบคือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และความต้องการความสำเร็จ
2. ลักษณะของงาน
3. ลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะคติที่มีต่อกลุ่ม การพึ่งพาที่ได้จากองค์การ ความสำคัญของบุคคล

ขวัญตา พระธาตุ (2554) ได้นำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การขอได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ด้านของความผูกพัน คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้องและความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานสังคม

กาญจนา บุญเพลิง (2552) ตัวแปรที่เป็นปัจจัยองค์ประกอบซึ่งวัดความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกองค์กรนั้น ได้แก่ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการทำงานหรือระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กร

ประภาพรรณ พิชะ (2555) ได้นำแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การ (Porter et al., 1974 อ้างถึงใน รุจี อุศิลปัทม์, 2546) มาเป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยพิจารณาจากความผูกพันต่อองค์การในองค์ประกอบด้านการมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน

ต่อองค์กร

3. ประสบการณ์ในงาน (Work experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือ โทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะได้แก่

- 3.1 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร
- 3.2 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้
- 3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร
- 3.4 ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพัน

ความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การของสมาชิกในองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะวัฒนธรรมองค์การนั้นจะทำหน้าที่เป็นสื่อกลางเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาความรู้สึกผูกพันต่อองค์การการเสียสละให้กับองค์การสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติสำคัญของสมาชิกที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จซึ่ง Sathe (1985 อ้างถึงใน วินัย หนูสมจิตร และภาสกร ภูสี, 2548, หน้า 45-46) ได้กล่าวถึงว่า วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อองค์กรดังนี้

1. ความร่วมมือ (Cooperation) ความร่วมมืออย่างแท้จริงภายในองค์การไม่สามารถเกิดขึ้นจากการออกกฎระเบียบได้ แต่ความร่วมมือที่แท้จริงเกิดจากการที่สมาชิกในองค์การมีคตินฐานร่วมกัน เช่น บางองค์การจะให้ระดับค่านิยมสูงกับการทำงานเป็นทีมขณะที่บางองค์การ คือ การแข่งขันระหว่างสมาชิกเป็นค่านิยมในระดับที่สูงกว่าซึ่งแตกต่างกันของการให้ความสำคัญต่อความเชื่อและค่านิยมร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคคลนี้ส่งผลอย่างมากต่อระดับความร่วมมือ

2. การตัดสินใจ (Decision making) วัฒนธรรมส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจ เนื่องจากความเชื่อและค่านิยมร่วมกันทำให้เกิดคตินฐานเบื้องต้นและเกิดความโน้มเอียงอย่างคงที่ต่อองค์กรซึ่งนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

3. การควบคุม (Control) หัวใจของการควบคุมคือความสามารถที่จะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลตามที่วางแผนไว้โดยพื้นฐานแล้วกลไกการควบคุมในองค์การมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการตลาด จะใช้ราคาเป็นตัวควบคุมด้านการปกครองจะใช้อำนาจอย่างเป็นทางการเป็นตัวควบคุมด้านเครือข่าย จะใช้ความเชื่อและค่านิยมที่ร่วมกันของสมาชิกเป็นตัวควบคุมถึงแม้ว่ากลไกการควบคุมทั้ง 3 ด้านไม่ได้แยกจากกันโดยขาด แต่องค์การที่มีวัฒนธรรมเข้มแข็งจะให้ความสำคัญต่อการควบคุมด้วยเครือข่ายเนื่องจากวัฒนธรรมที่เกิดจากความเชื่อและค่านิยมร่วมกันของสมาชิกที่กำหนดขอบข่ายแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมของสมาชิกในองค์การซึ่งถือว่าการควบคุมที่มีประสิทธิภาพสูง

4. สื่อสาร (Communication) เหตุผลหลักที่สมาชิกในองค์การสื่อสารผิดพลาดเกิดจาก ปัญหาของการบิดเบือนข่าวสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อสารมีความซับซ้อนมากเท่าไร ความผิดพลาด ในการสื่อสารก็จะมากขึ้นเท่านั้นอย่างไรก็ตามวัฒนธรรมช่วยลดปัญหาเหล่านี้ได้ 2 ทาง คือ ไม่จำเป็นต้องสื่อสารในเรื่องที่ถือว่ามีความสำคัญร่วมกันแล้วและการมีความสำคัญร่วมกันช่วยให้แนวทางการสื่อสารต่าง ๆ ที่ได้รับ

5. ความผูกพัน (Commitment) บุคคลจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเมื่อเขามีส่วนร่วม และได้รับประสบการณ์บางอย่างที่จะทำให้ยึดติดกับองค์การสิ่งจูงใจต่าง ๆ เช่น เงินเดือนเกียรติยศ และความรู้สึกว่าตนเองมีค่าจะช่วยให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การวัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะ ส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยผ่านความเชื่อและค่านิยมที่บุคคลมีส่วนร่วมในองค์การ

6. การรับรู้ (Perception) วัฒนธรรมจะเป็นตัวกำหนดการรับรู้สถานการณ์ของสมาชิก ในองค์การอันจะนำไปสู่การปฏิบัติ

7. การใช้เหตุผลของการแสดงพฤติกรรม (Justification of behavior) วัฒนธรรมช่วยให้ สมาชิกในองค์การใช้เป็นเหตุผลในการแสดงพฤติกรรมในขณะเดียวกันโครงการก็จะใช้เหตุผลเป็น แรงเสริมให้สมาชิกรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ในทางตรงกันข้ามองค์การก็อาจกำหนดให้สมาชิกแสดง พฤติกรรมที่ต้องการเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้เช่นเดียวกัน

จากนั้นวัฒนธรรมองค์การยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การได้หลาย ประการ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ศุภร เสรีรัตน์, งามอาจ ปทะวานิช และปริญญ์ ลักษิตานนท์, 2541, หน้า 314) ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การที่มีขอบเขตที่ชัดเจนก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์การที่มีสมาชิกจะ รับรู้ในวิถีร่วมกันจะสามารถแบ่งแยกองค์การหนึ่งให้แตกต่างจากอีกองค์การหนึ่งเนื่องจากรูปแบบ ของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

2. วัฒนธรรมที่ชัดเจนสามารถทำให้สมาชิกในองค์การจำแนกสิ่งต่าง ๆ ออกมาได้ว่า การกระทำนั้นถูกต้องหรือไม่เป็นการปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้เริ่มก่อตั้งได้กำหนดไว้

3. วัฒนธรรมองค์การจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันในหมู่สมาชิกทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันร่วมและกระตุ้นให้เกิดการยอมรับผูกพันในองค์การไม่ทำให้สมาชิกยึดมั่นแก่ตนเองสื่อ

4. วัฒนธรรมโครงการช่วยส่งเสริมระบบสังคมให้มีเสถียรภาพวัฒนธรรมเปรียบเสมือน สิ่งโน้มน้าวใจในสังคมหรือเป็นเครื่องมือทางสังคมที่จะยึดสมาชิกในองค์การเข้าไว้ด้วยกัน โดยการ สร้างมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับสมาชิกในองค์การนั้น

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การนั้นมีอิทธิพลที่ส่งเสริมให้สมาชิก ในองค์การเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ โดยที่วัฒนธรรมองค์การจะส่งผลต่อการมีค่านิยมร่วม

ของสมาชิกในองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์การมีความคิดเห็นที่ตรงกันและเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ทุกคนยอมรับโดยที่ไม่รู้สึกว่าคุณควบคุม ไม่ถูกบังคับ และสอดคล้องกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้ผูกพันและเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อองค์การอย่างเต็มที่เต็มกำลัง

ข้อมูลพื้นฐานอำเภอเมืองสมุทรปราการ

ข้อมูลทั่วไป

ประวัติความเป็นมา

อำเภอเมืองสมุทรปราการ ได้มีการก่อตั้งขึ้นมา เมื่อปี พ.ศ. 2440 ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ร.ศ. 116 โดยที่ว่าการอำเภอเมืองสมุทรปราการหลังแรกใช้ท้องพระโรงพระที่นั่งสมุทรราภิมาศ ต่อมาได้มีการก่อสร้างที่ว่าการอำเภอขึ้นมาใหม่อีก 2 ครั้ง ในบริเวณศาลากลาง แต่เกิดเหตุเพลิงไหม้จึงย้ายมาใช้อาคารศาลากลางหลังเก่าที่หันหน้าไปทางแม่น้ำเจ้าพระยาเป็นที่ว่าการอำเภอ แต่เนื่องจากสภาพอาคารชำรุดทรุดโทรมมาก แม้จะได้บูรณะซ่อมแซมแล้วก็ไม่เหมาะสมที่จะใช้เป็นสถานที่บริการประชาชนที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นในปี พ.ศ. 2539 จึงได้รับอนุมัติจัดสรรงบประมาณก่อสร้างอาคารหลังใหม่ตั้งอยู่ตรงข้ามกับศาลากลางจังหวัดสมุทรปราการ (หลังใหม่) ดำเนินก่อสร้างแล้วเสร็จและจัดพิธีเปิดในวันพฤหัสบดีที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2540

ข้อมูลสถิติ

พื้นที่ 190.567 ตร.กม

ประชากร 530,547 คน

ที่ตั้งและอาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับเขตบางนา (กรุงเทพมหานคร) มีแนวแบ่งเขตการปกครองระหว่างกรุงเทพมหานครกับจังหวัดสมุทรปราการ และถนนบางรี (สุขุมวิท 107) เป็นเส้นแบ่งเขต

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอบางพลีและอำเภอบางบ่อ มีคลองหนองกระทุ่ม คลองสำโรง คลองทับนาง คลองกุ้พารา คลองบางกระบือ คลองบางเหี้ยน้อย คลองสาม คลองหัวเกลือ คลองชลประทาน คลองค่าน้อย และคลองลึกเป็นเส้นแบ่งเขต

ทิศใต้ จรดอ่าวไทย

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอพระสมุทรเจดีย์และอำเภอพระประแดง มีแนวกึ่งกลางแม่น้ำเจ้าพระยา คลองบางฝ้าย คลองซุด และถนนทางรถไฟสายเก่าเป็นเส้นแบ่งเขต

การปกครองส่วนภูมิภาค

อำเภอเมืองสมุทรปราการแบ่งเขตปกครองย่อยออกเป็น 13 ตำบล 95 หมู่บ้าน ได้แก่

1. ปากน้ำ
2. สำโรงเหนือ
3. บางเมือง
4. ท้ายบ้าน
5. บางปูใหม่
6. แพรกษา
7. บางโปรง
8. บางปู
9. บางด้วน
10. บางเมืองใหม่
11. เทพารักษ์
12. ท้ายบ้านใหม่
13. แพรกษาใหม่

การปกครองส่วนท้องถิ่น

อำเภอเมืองสมุทรปราการ ประกอบด้วย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 12 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลนครสมุทรปราการ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลปากน้ำทั้งตำบล
2. เทศบาลเมืองปากน้ำสมุทรปราการ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลบางเมือง

(เขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางเมืองเดิม)

3. เทศบาลตำบลสำโรงเหนือ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลสำโรงเหนือ ตำบลบางเมืองใหม่ และตำบลเทพารักษ์

4. เทศบาลตำบลด่านสำโรง ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลสำโรงเหนือ

5. เทศบาลตำบลบางเมือง ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลบางเมือง ตำบลบางเมืองใหม่ และตำบลเทพารักษ์

6. เทศบาลตำบลแพรกษา ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลแพรกษาและตำบลแพรกษาใหม่

7. เทศบาลตำบลบางปู ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท้ายบ้าน ตำบลบางปูใหม่ ตำบลบางปู และตำบลท้ายบ้านใหม่ทั้งตำบล

8. องค์การบริหารส่วนตำบลแพรกษา ครอบคลุมพื้นที่ตำบลแพรกษา (นอกเขตเทศบาลตำบลแพรกษา)

9. องค์การบริหารส่วนตำบลบางโปรง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางโปรงทั้งตำบล

10. องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางด้วนทั้งตำบล
11. องค์การบริหารส่วนตำบลเทพารักษ์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเทพารักษ์ (นอกเขตเทศบาลตำบลสำโรงเหนือและเทศบาลตำบลบางเมือง)
12. องค์การบริหารส่วนตำบลแพรกษาใหม่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลแพรกษาใหม่ (นอกเขตเทศบาลตำบลแพรกษา)

ตารางที่ 1 อัตรากำลังของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ธันวาคม 2559

ลำดับ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ	ผู้ปฏิบัติงาน			รวม
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
1	เทศบาลเมืองนครสมุทรปราการ	95	17	245	357
2	เทศบาลตำบลบางเมือง	58	18	341	417
3	เทศบาลตำบลแพรกษา	42	16	194	252
4	เทศบาลตำบลบางปู	113	44	474	530
5	เทศบาลตำบลสำโรงเหนือ	44	24	262	300
6	เทศบาลตำบลด่านสำโรง	67	21	297	385
7	เทศบาลเมืองปากน้ำสมุทรปราการ	37	5	188	230
8	องค์การบริหารส่วนตำบลแพรกษา	31	5	133	169
9	องค์การบริหารส่วนตำบลเทพารักษ์	29	3	112	144
10	องค์การบริหารส่วนตำบลบางโปรง	22	12	31	65
11	องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน	13	3	35	51
12	องค์การบริหารส่วนตำบลแพรกษาใหม่	27	-	177	204
รวมทั้งสิ้น					3,104

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) คือ รัฐบาลกลางได้กระจายอำนาจทางการปกครองและการบริหารให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ เพื่อดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย

ความสำคัญการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

1. เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เพื่อให้เกิดความทั่วถึงในการให้บริการสาธารณะและ

แก้ไขปัญหาคือตอบสนองความต้องการของประชาชน

2. เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงและรวดเร็ว เพราะความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียวย่อมไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า

3. เพื่อช่วยเหลือรัฐบาลในการประหยัดงบประมาณหรือเป็นการลดค่าใช้จ่ายของรัฐบาล เพราะกิจการส่วนใหญ่ที่ท้องถิ่นรับมอบจากรัฐบาล ท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้โดยใช้รายได้ของตนเอง ซึ่งมาจากข้อกำหนดของกฎหมาย

4. ทำให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ รูปแบบของการปกครองระบอบประชาธิปไตยในเบื้องต้น เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองไม่ว่าจะโดยการเลือกตั้ง การสมัครรับเลือกตั้ง หรือการตรวจสอบการกำกับดูแล การปฏิบัติหน้าที่ของสภาท้องถิ่น หรือคณะผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งจะมีผลให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการปกครองในระดับประเทศ

ความเป็นมาของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

ภายหลังจากที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าทรงปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน พ.ศ. 2435 ทรงปฏิรูปการบริหารราชการส่วนกลางโดยตั้งกระทรวง 12 กระทรวงและการปฏิรูปการบริหารส่วนภูมิภาคโดยทรงจัดตั้งมณฑลเทศาภิบาลในการปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่น ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าให้ตราพระราชบัญญัติกำหนดสุขาภิบาลกรุงเทพฯ พ.ศ. 2440 โดยให้กระทรวงนครบาลจัดสุขาภิบาลขึ้นในกรุงเทพฯ แม้ว่ารูปแบบดังกล่าวจะไม่ใช่การปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการกระจายอำนาจหรือการปกครองตนเองในระดับท้องถิ่น (Local self- government) เพราะสุขาภิบาลกรุงเทพฯ เป็นลักษณะการปกครองท้องถิ่นโดยข้าราชการประจำ (Local government by government officials) บางทีจะเรียกว่าการปกครองท้องถิ่นโดยรัฐ (Local state government)

พ.ศ. 2448 สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ เสนาบดีกระทรวงมหาดไทยทรงทดลองจัดตั้งสุขาภิบาลที่ตำบลท่าพลอม เมืองสมุทรสาคร โดยให้มีคณะกรรมการสุขาภิบาลประกอบด้วย กำนันเป็นหัวหน้า ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ช่วย นอกจากนี้ให้พ่อค้าในเขตสุขาภิบาลเข้าร่วมเป็นกรรมการ โดยมีข้าหลวงเทศาภิบาลเป็นผู้ควบคุมดูแลและสอบบัญชี

พ.ศ. 2452 มีการตราพระราชบัญญัติจัดการสุขาภิบาล ร.ศ. 127 โดยการกำหนดให้มีสุขาภิบาล 2 ประเภทคือ สุขาภิบาลเมืองสำหรับท้องที่ที่ตั้งเมืองและสุขาภิบาลตำบลสำหรับท้องที่ที่ตำบล พระราชบัญญัติฉบับนี้ กำหนดให้มีคณะกรรมการสุขาภิบาล จำนวน 9 คน ประกอบด้วยผู้ว่าราชการเมืองเป็นประธาน ปลัดเมืองเป็นเลขานุการ นายอำเภอในท้องที่ นายแพทย์สุขาภิบาล นายช่างสุขาภิบาล และกำนันในเขตสุขาภิบาล จำนวน 4 คน ส่วนสุขาภิบาลตำบล ให้มี

คณะกรรมการสุขาภิบาลตำบล มีกำหนดเป็นประธานและผู้ใหญ่บ้าน ในเขตท้องที่สุขาภิบาลเป็นกรรมการ

ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชดำริให้มีการจัดการปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาลขึ้น โดยมีการร่างพระราชบัญญัติเทศบาลใน พ.ศ. 2473 แต่ที่ประชุมเสนาบดีสภาได้มีความเห็นว่าควรมีการทบทวน จนภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองรัฐบาลของคณะราษฎรจึงได้ตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้มีเทศบาล 3 ระดับ ได้แก่ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล โดยริเริ่มจัดตั้งเทศบาลครั้งแรกในปี พ.ศ. 2478

พ.ศ. 2495 ได้มีการตราพระราชบัญญัติสุขาภิบาล พ.ศ. 2495 โดยกำหนดว่าท้องถิ่นใดมีสภาพอันสมควรยกฐานะเป็นสุขาภิบาลให้จัดตั้งท้องถิ่นนั้นเป็นสุขาภิบาล โดยมีคณะกรรมการสุขาภิบาลเป็นทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ มีนายอำเภอหรือปลัดอำเภอที่เป็นหัวหน้ากิ่งอำเภอเป็นประธานกรรมการ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งปลัดอำเภอคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นปลัดสุขาภิบาล ในส่วนของการปฏิบัติงานประจำใช้การยืมตัวข้าราชการส่วนภูมิภาคมาช่วยปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานสุขาภิบาล

พ.ศ. 2496 มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล 2496 โดยกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดให้เทศบาลเป็นทบวงการเมือง มีฐานะเป็นนิติบุคคล

พ.ศ. 2498 รัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงครามได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เพื่อส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเอกเทศ มีงบประมาณและเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานกิจการส่วนจังหวัด ซึ่งแยกออกเป็นส่วนต่างหากจากราชการแผ่นดิน โครงสร้างองค์กรแบ่งเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนิติบัญญัติให้แก่สภาจังหวัด ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน ส่วนฝ่ายบริหารมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

พ.ศ. 2499 มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 โดยจัดตั้งสภาตำบลขึ้นอยู่ในการควบคุมของผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอ และในปีเดียวกันนี้มีการตราพระราชบัญญัติบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 โดยกำหนดให้จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล

พ.ศ. 2518 มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2518 ทำให้กรุงเทพมหานครเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ

พ.ศ. 2521 มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2521 ภายหลังการยุบสุขาภิบาลนาเกลือแล้วจัดระเบียบบริหารราชการใหม่ โดยนำหลักการจัดเทศบาล

แบบผู้จัดการเมือง (City manager) มาใช้เป็นรูปแบบการปกครองพิเศษ เรียกว่า เมืองพัทยา

พ.ศ. 2537 มีการตราพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยในครั้งแรกเป็นการยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 ติดต่อกัน 3 ปี ขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีสมาชิกสภาจากการเลือกตั้งส่วนหนึ่งและมาจากการแต่งตั้งส่วนหนึ่ง คณะกรรมการบริหารมีกำหนดเป็นประธานคณะกรรมการ โดยตำแหน่ง ต่อมาได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ให้มีการเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะผู้บริหารมาจากความเห็นชอบจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและมีการแก้ไขอีกครั้งในปี พ.ศ. 2546 โดยกำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในจังหวัดนั้น

พ.ศ. 2540 มีการตราพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 โดยให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งทางอ้อมโดยมาจากการเลือกตั้งของสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และต่อมา พ.ศ. 2546 ได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 โดยให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งของประชาชน

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบที่มีความสำคัญและสอดคล้องกับหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตยมากที่สุด ได้มีการการบัญญัติรับรองการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญ ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้มีการบัญญัติรับรองไว้ดังนี้

1. บัญญัติหลักการการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในมาตรา 281 ว่ารัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่

2. บัญญัติหลักการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในมาตรา 282 ว่า การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นและมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ชัดเจน สอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม

3. บัญญัติความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในมาตรา 283 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร

การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวมด้วย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งในการบริหารงานได้โดยอิสระและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาระบบการคลังท้องถิ่นให้จัดบริการสาธารณะได้โดยครบถ้วนตามอำนาจหน้าที่ จัดตั้งหรือร่วมกันจัดตั้งองค์การเพื่อการจัดทำบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าเป็นประโยชน์ และให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง

4. กำหนดรูปแบบสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นในมาตรา 284 ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

4.1 สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง

4.2 คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน หรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น

4.3 การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ให้ใช้วิธีออกเสียงลงคะแนนโดยตรงและลับ

4.4 สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี

การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

ตามพระราชบัญญัติบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 มาตรา 70 ได้กำหนดให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นไว้ 4 รูปแบบ ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด

2. เทศบาล

3. องค์การบริหารส่วนตำบล

4. ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นตามที่มิได้กฎหมายกำหนด ซึ่งมีอยู่ 2 รูปแบบ คือ

4.1 กรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528

4.2 เมืองพัทยา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542

ทั้งนี้ กล่าวสรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการที่รัฐบาลกลางนั้นมอบอำนาจหรือการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและท้องถิ่นสามารถดำเนินงานและกำหนดนโยบาย มีอำนาจและอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสมแต่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลกลาง ซึ่งการดำเนินการในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สาระสำคัญ

ในการดำเนินงานนั้นก็เพื่อประโยชน์อันสูงสุดให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของตน

ลักษณะของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. 2500 มาตรา 4 “ข้าราชการส่วนท้องถิ่น หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานเมืองพัทยา พนักงานส่วนตำบล ตามกฎหมายว่าด้วยกรนั้น แต่ไม่รวมถึง ข้าราชการกรุงเทพมหานคร และมาตรา 3 วรรคสอง ตามพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ พ.ศ. 2539” ข้าราชการส่วนท้องถิ่น หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นตามที่มีกฎหมายจัดตั้ง

ทั้งนี้ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท จะถูกเรียกชื่อ แตกต่างกันไปตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรียกว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วน จังหวัด ปฏิบัติงานในเทศบาล เรียกว่า พนักงานเทศบาล และข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลจะเรียกว่า พนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นการเรียกชื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามกฎหมายจัดตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทนั้น ๆ ทำให้มีผู้สำคัญผิดและเข้าใจว่า พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานเมืองพัทยาไม่ใช่ข้าราชการ ซึ่งตามข้อเท็จจริง แล้วเจ้าหน้าที่รัฐดังกล่าว มีฐานะเป็นข้าราชการ เช่นเดียวกัน

พนักงานเทศบาล หมายความว่า พนักงาน ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติ ราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมา จัดเป็นเงินเดือน

พนักงานจ้างหมายความว่า ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม พ.ร.บ. ระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2524 ได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมีด้วยกัน 3 ประเภทดังนี้

1. พนักงานจ้างทั่วไปหมายถึงพนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานทั่วไป ไม่ต้องมีความรู้หรือทักษะระยะเวลาจ้างไม่เกิน 1 ปี
2. พนักงานจ้างตามภารกิจหมายถึงพนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือ สนับสนุนการทำงานของพนักงานซึ่งจะมีชื่อเป็นผู้ช่วยพนักงานในตำแหน่งนั้นหรืองานที่ต้องใช้ ทักษะระยะเวลาจ้างไม่เกิน 4 ปี
3. พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษหมายถึงพนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นที่ปรึกษา

มีความชำนาญงานหรือวิชาชีพเฉพาะพิเศษ

อำนาจหน้าที่การปฏิบัติตามกฎหมาย

บรรดากฎหมายกฎระเบียบประกาศข้อบังคับคำสั่งมติคณะรัฐมนตรีมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์หรือมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลที่กำหนดให้พนักงานเทศบาลหรือลูกจ้างของเทศบาลมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติหรือเป็นข้อห้ามในเรื่องใดให้ถือว่าพนักงานจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือต้องห้ามเช่นเดียวกับพนักงานเทศบาลหรือลูกจ้างเทศบาลด้วยทั้งนี้เว้นแต่เรื่องใดมีกำหนดไว้แล้วโดยเฉพาะในมาตรฐานทั่วไปนี้หรือตามเงื่อนไขของสัญญาจ้างหรือเป็นกรณีที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลประกาศกำหนดให้พนักงานจ้างประเภทใดหรือตำแหน่งในลักษณะงานใดได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับพนักงานเทศบาลหรือลูกจ้างของเทศบาลในบางเรื่องเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

การประเมินผลปฏิบัติงาน

พนักงานจ้างตามภารกิจให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

พนักงานจ้างทั่วไปให้ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

พนักงานจ้างผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานให้นายกองฯ ปรกครองส่วนท้องถิ่นรายงาน ก. จังหวัดเพื่อให้ความเห็นชอบในการเลิกจ้างและให้ถือว่าสัญญาจ้างนั้นสิ้นสุดลง โดยให้กองฯ ปรกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งพนักงานจ้างผู้นั้นทราบภายใน 7 วันนับแต่วันที่ได้รับทราบมติของ ก. จังหวัด

การประเมินผลปฏิบัติงานจะเป็นประโยชน์และใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการเลื่อนค่าตอบแทนการเลิกจ้างและต่อสัญญาจ้าง โดยจะพิจารณาจากองค์ประกอบ คือ ปริมาณงานคุณภาพงานความทันเวลาตั้งใจและอุทิศเวลาให้กับงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ประเมินปีละ 2 ครั้งตามปีงบประมาณคือประมาณช่วง 1 ต.ค. ถึง 31 มี.ค. และช่วง 1 เม.ย. ถึง 30 ก.ย.

พนักงานจ้างผู้ใดค่าเฉลี่ยของผลการประเมินติดต่อกันสองครั้งต่ำกว่าระดับดีให้ผู้บังคับบัญชาทาความเห็นเสนอ นายกองฯ ปรกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเลิกจ้าง โดยความเห็นชอบของ ก. จังหวัด

พนักงานจ้างตามภารกิจเมื่อปฏิบัติงานครบ 4 ปี ตามสัญญาจ้างแล้วองค์ฯ ปรกครองส่วนท้องถิ่นได้ประเมิน ๑ และต่อสัญญาจ้างให้แก่พนักงานจ้างผู้นั้นต่อไปการเลื่อนขั้นค่าจ้างให้เลื่อนอย่างต่อเนื่องแต่หากไม่ได้มีการต่อสัญญาและการสรรหาใหม่แล้วถึงแม้พนักงานจ้างคนเดิมจะได้รับการคัดเลือกเงินค่าจ้างจะต้องเริ่มนับใหม่จากอัตราค่าจ้างขั้นต้นในตำแหน่ง

การลาป่วย

การลาป่วยกรณีปกติในปีหนึ่งพนักงานจ้างตามภารกิจและเชี่ยวชาญมีสิทธิลาป่วยโดยรับค่าตอบแทนระหว่างลาไม่เกิน 60 วันและพนักงานจ้างทั่วไปที่มีระยะเวลาการจ้าง 1 ปี มีสิทธิลาป่วย โดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลาไม่เกิน 15 วันทำการ

การลาป่วยกรณีประสบอุบัติเหตุหรือถูกทารุณจากการปฏิบัติหน้าที่จนเป็นเหตุให้ทุพพลภาพหรือพิการซึ่งจะต้องเลิกจ้างกรณีนี้หากนายกเทศมนตรีเห็นว่าพนักงานจ้างตามภารกิจผู้นั้นยังอาจปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมได้ให้เป็นอำนาจของนายฯ ในการสั่งให้ผู้นั้นไปปฏิบัติหน้าที่อื่น โดยไม่ต้องเลิกจ้างถ้ากรณีของพนักงานจ้างทั่วไปให้อนุญาตลาป่วยเพื่อรักษาพยาบาล โดยได้รับค่าตอบแทนตามที่เห็นสมควรแต่ไม่เกิน 60 วันทั้ง 2 กรณี หากแพทย์ลงความเห็นว่ามีทางที่จะรักษาให้หายได้ให้พิจารณาเลิกจ้าง

การลาป่วยเกิน 3 วันต้องมีใบรับรองแพทย์ส่งพร้อมใบลาด้วยยกเว้นผู้มีอำนาจจะเห็นสมควรเป็นอย่างอื่น

ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

หลักการกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้ถือหลักคุณภาพหลักความยุติธรรม หลักการจูงใจและหลักความสามารถ

พนักงานจ้างตามภารกิจได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาไม่น้อยกว่า 8 เดือน ถ้าได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหนึ่งขั้นต้องได้รับผลการประเมินในระดับดีและถ้าจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษจำนวนร้อยละ 3.0-5.0 ก่อนการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนในปีนั้นต้องมีผลการประเมินในระดับดีเด่น โดยจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษตั้งแต่ 1 ต.ค. ของปีที่ประเมินจนถึง 30 ก.ย. ของปีถัดไป (ให้คิดสัดส่วนไม่เกินร้อยละ 25.0 ของพนักงานจ้าง ณ 1 ก.ย. ปีงบประมาณ)

พนักงานจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

การจ่ายค่าตอบแทน

การจ่ายค่าตอบแทนนอกเวลาทำงานปกติหรือวันหยุดราชการให้กระทำได้กรณีจำเป็นเร่งด่วน โดยมีคำสั่งผู้บังคับบัญชาเป็นหลักฐานและการจ่ายให้เป็นไปตามระเบียบที่ใช้สำหรับพนักงานเทศบาล โดยอนุ โลม

ห้ามส่งพนักงานจ้างไปปฏิบัติราชการในท้องถิ่นอื่นเว้นแต่กรณีจำเป็นแท้จริงโดยให้จ่ายค่าตอบแทนตามปกติตลอดระยะเวลาที่ไปราชการ

พนักงานจ้างผู้ใดตายในระหว่างรับราชการให้จ่ายค่าตอบแทนจนถึงวันตายและให้จ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษจำนวน 3 เท่าของอัตราค่าตอบแทนปกติทั้งเดือนในเดือนสุดท้ายก่อนถึงวันตาย

พนักงานจ้างที่ขาดหรือหนีราชการห้ามจ่ายค่าตอบแทนสำหรับวันที่ขาดหรือหนีกรณีตายในระหว่างขาดราชการให้จ่ายค่าตอบแทนเพียงวันสุดท้ายที่ผู้นั้นมาปฏิบัติงานและไม่ให้มีการจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษ

กรณีถูกสั่งพักราชการให้จ่ายค่าตอบแทนตั้งแต่วันที่ถูกสั่งพักราชการไว้ก่อน แต่หากการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้วปรากฏว่าผู้นั้นไม่ได้กระทำความผิดและไม่มีมลทินมัวหมองให้จ่ายเต็มอัตราแต่หากมิได้กระทำความผิดแต่มีมลทินมัวหมองหรือกระทำความผิดแต่ถูกลงโทษไม่ถึงกับไล่ออกให้จ่ายได้ครึ่งหนึ่งของค่าตอบแทน

เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว

ข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างประจำพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลและคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนั้นต้องใช้วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปซึ่งได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทนไม่ถึงเดือนละ 15,000 บาท ให้ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเพิ่มอีกจนถึงเดือนละ 15,000 บาท

ข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างประจำพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลและคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนั้นต้องใช้วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทนไม่ถึงเดือนละ 12,285 บาท ให้ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเดือนละ 1,500 บาท แต่เมื่อรวมกับเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทนแล้วต้องไม่เกินเดือนละ 12,285 บาท

กรณีเงินที่ได้รับตามวรรคหนึ่งรวมกันแล้วไม่ถึงเดือนละ 9,000 บาทให้ได้รับ 9,000 บาท

พนักงานจ้างทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลและคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้กำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนั้นใช้วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่ได้รับค่าตอบแทนไม่ถึงเดือนละ 9,000 บาท ให้ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเพิ่มอีกจนถึงเดือนละ 9,000 บาท

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิริลักษณ์ โตใหญ่ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรและอัตราการขาดงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเครื่องมือ

วัดการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การและอัตราการขาดงานของพนักงาน 2) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาเปรียบเทียบอัตราการขาดของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานและ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับอัตราการขาดงานพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานจัดจำหน่ายเครื่องมือวัด จำนวน 178 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีระดับความรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงและมีอัตราการขาดงานอยู่ในระดับต่ำ 2) พนักงานที่มีเพศอายุ อาชวะ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่าง ส่วนพนักงานที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน 3) พนักงานที่มีเพศอายุและภูมิลำเนาต่างกัน มีอัตราการขาดงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ อาชวะ และระดับการศึกษาต่างกัน มีอัตราการขาดงานแตกต่างกัน 4) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ โดยรวมความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ 5) รับรู้วัฒนธรรมองค์การ โดยรวมและรายด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงานของพนักงาน

ปัจเจก ทัพพรหม (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัททีโอที จำกัด (มหาชน) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัททีโอที จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานตามลักษณะส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัททีโอที จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพนักงานของบริษัททีโอที จำกัด (มหาชน) จำนวน 395 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของบริษัททีโอที จำกัด (มหาชน) มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) พนักงานที่มีเพศสถานภาพสมรส และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่ต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ 2) พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน มีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษาและสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับ

ความผูกพันต่อองค์กร 3) พนักงานมีเพศระดับการศึกษาสถานภาพสมรสและอัตราเงินเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน 4) รับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

กัญญา รอดพิทักษ์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการผูกพันต่อองค์กรพร้อมทั้งเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน และตำแหน่งงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 100 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน 4) พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตนแตกต่างกัน 5) วัฒนธรรมองค์การด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 6) วัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตนด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรและด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 7) วัฒนธรรมองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานที่องค์กรและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

อัจฉราวรรณ สายวิจิตร (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อ

ความผูกพันกับองค์กรของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง 2) เปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง ข้อมูลที่ใช้มาจากการเก็บตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยใช้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 196 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนด้านความเป็นกลุ่มนิยมและด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 หัวข้อ คือ 1) ท่านมีความตั้งใจและมีความเต็มใจอย่างมากที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่เพื่อให้งานของหน่วยประสบความสำเร็จ 2) ท่านจะไม่หยุดงานหรือลาเมื่อไม่มีความจำเป็น 3) ท่านเชื่อมั่นและยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด 4) ท่านเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงาน 5) ท่านปรารถนาที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป 6) ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่องค์กรมีความสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวซึ่งมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ หัวข้อท่านกำลังทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จ ท่านได้นำงานก่อนและคำต่อที่บ้าน 2) ข้อมูลทั่วไปที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรสร้างความเหลื่อมล้ำของอำนาจแตกต่างกัน ระดับการศึกษารายได้ต่อเดือนและระดับชั้นยศทางทหารที่แตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการมีอิสระในการทำงานและด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นกลุ่มนิยมด้านการมีอิสระในการทำงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบอีกว่าเพศ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศทางทหารและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน

จิตาพันธุ์ ศรีเทศ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยกับเครือข่ายของต่างประเทศในจังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยและเครือข่ายของต่างประเทศในจังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศตามปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของ

ไทยจำนวน 163 คนและพนักงานโรงแรมในเครือข่ายต่างประเทศ จำนวน 181 คน

การศึกษาพบว่า 1) พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยและเครือข่ายของต่างประเทศ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละรูปแบบและความผูกพันต่อองค์การในแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกัน 2) พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยมีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศอายุระดับการศึกษาต่างก็มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละรูปแบบไม่ต่างกัน 3) พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยมีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพและตำแหน่งงานต่างก็มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวแตกต่างกัน 4) พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยมีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายแตกต่างกัน 5) พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทย มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศระดับการศึกษาและสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในแต่ละองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน 6) พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยมีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุและตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันด้านจิตใจแตกต่างกัน 7) พนักงานในเครือข่ายของไทย มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน 8) พนักงานโรงแรมในเครือข่ายต่างประเทศที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุสถานภาพตำแหน่งงานและระยะเวลาปฏิบัติงานต่างก็มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละรูปแบบไม่ต่างกัน 9) พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการแตกต่างกัน 10) พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศ มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายแตกต่างกันและมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการแตกต่างกันอย่างมี 11) พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศมีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาและเพศต่างกัน มีความผูกพันด้านจิตใจแตกต่างกัน 12) พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุต่างกัน มีความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน 13) พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพต่างกัน มีความผูกพันด้านจิตใจความผูกพันด้านการคงอยู่และความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน 14) พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน 15) พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศมีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน

กรณีการ ภูมิพันธ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การตาม การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม องค์การกับความผูกพันองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 198 คน การศึกษา พบว่า 1) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม มีการ ปฏิบัติเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน และปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญจากค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยจากอันดับ ได้แก่ ด้านกระบวนการทำงานที่ชัดเจนด้านเอกลักษณ์บุคลากรและ ด้านเคารพ ซึ่งกันและกันตามลำดับ 2) บุคลากรมีการปฏิบัติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน มาก จำนวน 3 ด้าน และปานกลาง จำนวน 1 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญจากค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการปกป้องชื่อเสียงด้านความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงานและด้าน ความห่วงใยในอนาคตขององค์การตามลำดับ 3) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การ โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศด้านอายุด้านสถานภาพด้านระดับ การศึกษาด้านตำแหน่งงานด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานและด้านรายได้ทั้งหมดต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงานด้านความห่วงใย ในอนาคตขององค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การด้านความ ภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การด้านการปกป้องชื่อเสียงและด้านความต้องการคงไว้ ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ 4) วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์การ โดยพบว่า วัฒนธรรมการทำงานด้านนโยบายส่งเสริมพัฒนางานพัฒนาดคนและพัฒนา องค์การด้านการคำนึงถึงความปลอดภัยด้วยการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นทั้งกับตัวบุคลากรและ ลูกค้า (ผู้รับบริการ) ด้านกระบวนการการทำงานที่ชัดเจนและด้านความมั่นคงในการทำงาน วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันด้านความเคารพซึ่งกันและกันด้านเอกลักษณ์บุคลากรด้านปัญญา บุคลากรและด้านความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์การในด้านความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงานด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์การด้านความ เชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การโดยการปกป้องชื่อเสียงและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ

ตารางที่ 2 สรุปตัวแปรต้นจากการทบทวนวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อ-นามสกุล	พ.ศ.	ตัวแปรต้น													
		เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	อายุงาน	รายได้ต่อเดือน	ประเภทตำแหน่ง	สถานภาพ	วัฒนธรรมองค์กร	ลักษณะเด่นองค์กร	ผู้นำองค์กร	การจัดทำบุคลากร	การมีส่วนร่วมองค์กร		
1. สิริลักษณ์ ไตใหญ่	2550	✓	✓	✓	✓	-	-	-	✓	-	-	✓	✓	✓	✓
2. ปักเอก ทวีพรหม	2550	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓
3. กัญญา รอดพิทักษ์	2551	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓
4. ร.อ. หญิง อังฉวาวรรณสายวิจิตร	2551	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. จิตพันธ์ ศรีเทศ	2552	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	-	-	✓	✓	-	-
6. กรรณิการ์ ภูมิพันธ์	2553	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

✓ = ยอมรับสมมติฐาน X = ปฏิเสธสมมติฐาน - = ไม่ได้ศึกษา

จากตารางที่ 2 ทบทวนตัวแปรต้นพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาอายุงาน รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง สถานภาพ มีผลแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นแนวทางในการ ตั้งสมมติฐาน โดยเลือกจากตัวแปรต้นที่ได้รับความนิยมสูงสุดจากการทบทวนวรรณกรรม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาอายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง สถานภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสมุทรปราการ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป จำนวนทั้งหมด 3,104 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเมืองสมุทรปราการ เทศบาลนครสมุทรปราการ เทศบาลเมืองปากน้ำสมุทรปราการ เทศบาลตำบลด่านสำโรง เทศบาลตำบลสำโรงเหนือ เทศบาลตำบลแพรกษา เทศบาลตำบลบางเมือง เทศบาลตำบลบางปู องค์การบริหารส่วนตำบลแพรกษา องค์การบริหารส่วนตำบลบางโปรง องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน องค์การบริหารส่วนตำบลเทพารักษ์

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G Power analysis โดยกำหนดความเชื่อมั่นระดับนัยสำคัญที่ .05 มีอำนาจการทดสอบ (Power) เท่ากับ .95 และขนาดความสัมพันธ์ของตัวแปร (Effect size) เท่ากับ 0.25 มีตัวแปรทั้งหมด จำนวน 4 ตัวแปร แทนค่าใน โปรแกรม ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 280 คน

การสุ่มตัวอย่าง

การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) เป็นวิธีการที่ใช้การสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีขนาดใหญ่ มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทำการจัดแบ่งกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองสมุทรปราการ ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เทศบาลนครสมุทรปราการ และเทศบาลเมืองปากน้ำ กลุ่มที่ 2 เทศบาลตำบลด่านสำโรง เทศบาลตำบลสำโรงเหนือ เทศบาลตำบลแพรกษา เทศบาลตำบลบางเมือง และเทศบาลตำบลบางปู กลุ่มที่ 3 องค์การบริหารส่วนตำบลแพรกษา องค์การบริหารส่วนตำบลบางโปรง องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน องค์การบริหารส่วนตำบลเทพารักษ์ และองค์การบริหารส่วนตำบลแพรกษาใหม่ ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองสมุทรปราการ

กลุ่ม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ผู้ปฏิบัติงาน (คน)
1	เทศบาลนครสมุทรปราการ	357
	เทศบาลเมืองปากน้ำ	230
	เทศบาลตำบลด่านสำโรง	385
	เทศบาลตำบลสำโรงเหนือ	300
2	เทศบาลตำบลแพรกษา	252
	เทศบาลตำบลบางเมือง	417
	เทศบาลตำบลบางปู	530
	องค์การบริหารส่วนตำบลแพรกษา	169
3	องค์การบริหารส่วนตำบลบางโปรง	65
	องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน	51
	องค์การบริหารส่วนตำบลเทพารักษ์	144
	องค์การบริหารส่วนตำบลแพรกษาใหม่	204
	รวม	3,104

จากนั้น จับผลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มละ 1 แห่ง กลุ่มที่ 1 ได้แก่ เทศบาลนครสมุทรปราการ กลุ่มที่ 2 ได้แก่ เทศบาลตำบลแพรกษา และกลุ่มที่ 3 ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลแพรกษาใหม่

ขั้นตอนที่ 2 หาสัดส่วนของตัวอย่างจากผู้ปฏิบัติในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอาศัยความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอาศัยความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling-SRS) โดยวิธีการจับสลากจนครบขนาดของตัวอย่างที่คำนวณได้

ตารางที่ 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่ม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ผู้ปฏิบัติงาน (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	เทศบาลนครสมุทรปราการ	357	123
2	เทศบาลตำบลแพรกษา	252	87
3	องค์การบริหารส่วนตำบลแพรกษาใหม่	204	70
	รวม	813	280

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมา โดยการศึกษาจาก ทฤษฎี เอกสารสิ่งพิมพ์ เอกสารทางวิชาการ แนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน ประเภทตำแหน่งสถานภาพ และประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามเกี่ยวกับแบบวัฒนธรรมองค์การและมิติองค์ประกอบทางวัฒนธรรมองค์การ ตามแนวคิดของ Cameron and Quinn (1999 อ้างถึงใน วัชรพล สุภจักษ์วัฒนา, 2549) แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 24 ข้อ รูปแบบวัฒนธรรมองค์การละ 6 ข้อคำถามคือ

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1. วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ | ได้แก่ ข้อคำถามข้อที่ 1, 5, 9, 13, 17, 21 |
| 2. วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว | ได้แก่ ข้อคำถามข้อที่ 2, 6, 10, 14, 18, 22 |
| 3. วัฒนธรรมองค์การแบบการตลาด | ได้แก่ ข้อคำถามข้อที่ 3, 7, 11, 15, 19, 23 |
| 4. วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ | ได้แก่ ข้อคำถามข้อที่ 4, 8, 12, 16, 20, 24 |

กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบแบบให้ค่าน้ำหนักคะแนนและมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถามทั้ง 2 แบบ ดังนี้

1. การตอบแบบสอบถามโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้น้ำหนักคะแนนเกี่ยวกับแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่อยู่ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 4 แบบ คือ แบบเครือข่าย (ก) แบบปรับตัว (ข) แบบการตลาด (ค) แบบราชการ (ง) เพื่อวัดแบบของวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับมิติองค์ประกอบทางวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละแบบ ซึ่งแต่ละแบบจะแบ่งเป็น 6 มิติองค์ประกอบ คือ ลักษณะเด่นขององค์กร คุณลักษณะของผู้นำองค์กร การบริหารบุคลากร ตัวประสานองค์กร ยุทธวิธีที่ใช้ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยแบ่งมาตราวัดออกเป็น 5 ระดับดังนี้

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิด Meyer and Allen (1991 อ้างถึงใน พิเชิด พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552) โดยนำมาประยุกต์ปรับใช้ให้เหมาะสมกับแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 15 ข้อ จำนวน 3 ด้าน ด้านละ 6 ข้อ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ ข้อ 1-5

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ข้อ 6-10

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ข้อ 11-15

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยแบ่งมาตราวัดออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
 2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่า ครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความครอบคลุมประเด็นที่ศึกษาความสอดคล้องของข้อคำถามกับบริบทของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนความถูกต้องของภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
 3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่
 - 3.1 ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัย การบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 3.2 นายสมบุญ สันหิ ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาลตำบลแพรกษา
 - 3.3 จำโท พัฒนา จิตสัมผัส ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด
 4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try out) กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือของวัฒนธรรมองค์การในแต่ละด้านดังนี้

4.1 วัฒนธรรมแบบเครือญาติ	มีค่าเท่ากับ .80
4.2 วัฒนธรรมแบบปรับตัว	มีค่าเท่ากับ .89
4.3 วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	มีค่าเท่ากับ .82
4.4 วัฒนธรรมแบบราชการ	มีค่าเท่ากับ .83
- ส่วนแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การมีค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha มีค่าเท่ากับ .97
5. แบบสอบถามที่ผ่านการประเมินคุณภาพเครื่องมือแล้ว จึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยการใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากหนังสือ ตำรา บทความ ผลงานวิจัย และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual framework) ครั้งนี้ และใช้อ้างอิง (Reference) ในการเขียนรายงานผลการวิจัย (Research report)

2.1 ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองสมุทรปราการ

2.2 ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม

2.3 นำแบบสอบถามมาแปรข้อมูลที่ได้เป็นรหัสพร้อมบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 280 ชุด สามารถเก็บแบบสอบถามกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 280 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ และประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูล

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) บรรยายลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อวิเคราะห์ผลว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละด้านอยู่ในระดับใด

2.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 มาวิเคราะห์เพื่อจำแนกรูปแบบของวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีขั้นตอนรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.2.1 นำคะแนนจากแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลแต่ละคน โดยนำมาผลการให้นำหน้าคะแนน ในข้อคำถามต่อไปนี้รวมเข้ากันเพื่อคำนวณหาค่าเฉลี่ย

ข้อคำถามข้อที่ 1, 5, 9, 13, 17 และ 21 เป็นข้อคำถามที่ให้น้ำหนักคะแนน
วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย

ข้อคำถามข้อที่ 2, 6, 10, 14, 18 และ 22 เป็นข้อคำถามที่ให้น้ำหนักคะแนน
วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว

ข้อคำถามข้อที่ 3, 7, 11, 15, 19 และ 23 เป็นข้อคำถามที่ให้น้ำหนักคะแนน
วัฒนธรรมองค์การแบบการตลาด

ข้อคำถามข้อที่ 4, 8, 12, 16, 20 และ 24 เป็นข้อคำถามที่ให้น้ำหนักคะแนน
วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ

2.2.2 การวิเคราะห์ระดับมิติองค์การประกอบทางวัฒนธรรมองค์การขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามในส่วนของมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating scale) ของผู้ให้ข้อมูลในแต่ละองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้ผ่านการ
จำแนก ออกเป็นแต่ละมิติ โดยนำข้อมูลจากคำถาม

ข้อคำถามข้อที่ 1, 2, 3 และ 4 สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีมิติด้าน
คุณลักษณะเด่นขององค์การ

ข้อคำถามข้อที่ 5, 6, 7 และ 8 สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีมิติด้าน
คุณลักษณะผู้นำองค์การ

ข้อคำถามข้อที่ 9, 10, 11 และ 12 สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีมิติ
ด้านการจัดการบุคลากร

ข้อคำถามข้อที่ 13, 14, 15 และ 16 สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี
มิติด้านตัวประสานองค์การ

ข้อคำถามข้อที่ 17, 18, 19 และ 20 สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี
มิติด้านยุทธวิธีที่ใช้

ข้อคำถามข้อที่ 21, 22, 23 และ 24 สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี
มิติด้านเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ

2.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามเกี่ยวกับ
ความผูกพันต่อองค์การ วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย
เลขคณิต (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสมุทรปราการ ตามประชาชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยผู้วิจัย
จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอนุมาน (Inference statistics) วิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test และ F-test

(One-way ANOVA) กรณีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และทดสอบรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีของ LSD เพื่อหาความแตกต่างจากการทดสอบความแปรปรวน

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสมุทรปราการ โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

เกณฑ์การแปลผล

การแปลผลข้อมูลเพื่ออธิบายระดับความคิดเห็นได้ใช้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยการใช้สถิติพื้นฐาน คือการหาค่าพิสัย (ค่ามากที่สุด-ค่าน้อยสุด) และการใช้สูตรการคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์, 2549, หน้า 184) ในการประเมินค่าคะแนนเฉลี่ยในการแปลความหมายวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ แบ่งระดับได้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.51-5.00	มีวัฒนธรรมองค์การ/ มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	มีวัฒนธรรมองค์การ/ มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	มีวัฒนธรรมองค์การ/ มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	มีวัฒนธรรมองค์การ/ มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	มีวัฒนธรรมองค์การ/ มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าระดับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ (ณิชากุลสาตรา, 2553, หน้า 63) เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
± 0.81 ถึง ± 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
± 0.61 ถึง ± 0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
± 0.41 ถึง ± 0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
± 0.21 ถึง ± 0.40	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
± 0.00 ถึง ± 0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบคำถามของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวม 280 คน ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามหัวข้อดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์มิติของวัฒนธรรมองค์การ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบและทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	91	32.50
	หญิง	189	67.50
อายุ	21-30 ปี	108	38.57
	31-40 ปี	117	41.79
	41-50 ปี	39	13.93
	51 ปี ขึ้นไป	16	5.71
	ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	70
	ปริญญาตรี	165	58.93
	ปริญญาโท	43	15.36
	ปริญญาเอก	2	0.71
อายุงาน	ไม่เกิน 5 ปี	118	42.14
	6-10 ปี	93	33.21
	11-15 ปี	46	16.43
	16 ปี ขึ้นไป	23	8.22
	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	30
10,001-20,000 บาท		186	66.43
20,001-30,000 บาท		48	17.14
30,001 บาท ขึ้นไป		16	5.72
ประเภทตำแหน่ง		พนักงานจ้างทั่วไป	63
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	141	50.36
	ลูกจ้างประจำ	17	6.07
	ข้าราชการ	59	21.07

ตารางที่ 5 (ต่อ)

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ	โสด	181	64.64
	สมรส	97	31.07
	หย่าร้าง	6	2.14
	หม้าย	6	2.15
	แยกกันอยู่	0	0.00
ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เทศบาลนคร/เทศบาลเมือง	122	43.57
	เทศบาลตำบล	89	31.43
	องค์การบริหารส่วนตำบล	70	25.00
	รวม	280	100.00

จากตารางที่ 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้ง 280 ราย พบว่า เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 67.50 มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.79 รองลงมาคืออายุ 21-30 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 38.54, 13.93 และ 5.71 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.93 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 25.00, 15.35 และ 0.71 ตามลำดับ และมีอายุงานมากที่สุด ช่วงไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.14 รองลงมาคือ ช่วง 6-10 ปี ช่วง 11-15 ปี และช่วง 16 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 33.21, 16.43 และ 8.22 นอกจากนี้ ยังพบว่า มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 66.43 รองลงมาคือ 20,001-30,000 บาท ต่ำกว่า 10,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 66.43, 17.14 และ 5.72 มีประเภทตำแหน่งของพนักงานจ้างตามภารกิจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.36 รองลงมาคือ พนักงานจ้างทั่วไป ข้าราชการ โดยประเภทที่น้อยที่สุดคือ ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 22.50, 21.07 และ 6.07 และพบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 64.64 รองลงมาคือสมรส หม้าย 2.14 และหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 31.07, 2.15 และ 2.14 นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่คือเทศบาลนคร/เทศบาลเมือง คิดเป็นร้อยละ 43.57 รองลงมาคือ เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลคิดเป็นร้อยละ 31.43, 25.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรความของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติ
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร 4 รูปแบบ

รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร	\bar{x}	SD	แปรความ
1. รูปแบบวัฒนธรรมแบบเครือข่าย	4.30	0.53	มาก
2. รูปแบบวัฒนธรรมแบบปรับตัว	4.20	0.50	มาก
3. รูปแบบวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	4.19	0.47	มาก
4. รูปแบบวัฒนธรรมแบบราชการ	4.20	0.51	มาก

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง 4 รูปแบบ อยู่ระดับมาก โดยรูปแบบที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรมเครือข่ายเป็นอันดับ 1 ($\bar{x} = 4.30$, $SD = 0.53$) รองลงมาคือรูปแบบวัฒนธรรมแบบปรับตัว รูปแบบวัฒนธรรมแบบราชการและรูปแบบวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ และอันดับของ
ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรูปแบบวัฒนธรรม
องค์การแบบเครือข่าย

วัฒนธรรมแบบ เครือข่าย	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเป็นเสมือน ครอบครัว เน้นการมี ส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน	137 (48.93)	120 (42.86)	22 (7.86)	1 (0.35)	0 (0.00)	4.40	0.65	มาก	1
2. ผู้บริหารท้องถิ่นเป็น เสมือนพี่เลี้ยง ผู้ที่คอยให้ ความช่วยเหลือ ดูแล ผู้ได้บังคับบัญชา	130 (46.43)	117 (41.78)	28 (10.00)	4 (1.43)	1 (0.36)	4.33	0.74	มาก	3
3. การจัดการภายใน องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นเน้นการทำงาน เป็นทีมการมีส่วนร่วม และความเป็นเอกฉันท์	105 (37.50)	139 (49.64)	34 (12.14)	2 (0.72)	0 (0.00)	4.24	0.69	มาก	5
4. ตัวประสานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เข้าไว้ด้วยกันคือ ความจงรักภักดีและ ความเชื่อใจ โดยมีความ ยึดมั่นต่อองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นสูง	124 (44.29)	115 (41.07)	37 (13.21)	4 (1.43)	0 (0.00)	4.28	0.74	มาก	4

ตารางที่ 7 (ต่อ)

วัฒนธรรมแบบ เครื่องมือ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
5. องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมุ่งเน้นการ พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน มีความเข้าใจกันเปิดเผย และการมีส่วนร่วม	95 (33.93)	151 (53.93)	31 (11.07)	2 (0.71)	1 (0.36)	4.20	0.69	มาก	6
6. ความสำเร็จอยู่บน พื้นฐานของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม ความมุ่งมั่นร่วมกัน และความเอาใจใส่ต่อ ผู้อื่น	134 (47.86)	111 (39.64)	34 (12.14)	1 (0.36)	0 (0.00)	4.35	0.70	มาก	2
ภาพรวม						4.30	0.53	มาก	

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบเครื่องมือทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเสมือนครอบครัวเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือความสำเร็จอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม ความมุ่งมั่นร่วมกัน และความเอาใจใส่ต่อผู้อื่น และผู้บริหารท้องถิ่นเป็นเสมือนพี่เลี้ยง ผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ดูแลผู้ได้บังคับบัญชา ตามลำดับ

วัฒนธรรมแบบปรับตัว

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ และอันดับของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว

วัฒนธรรมแบบปรับตัว	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลา ผู้ปฏิบัติงานชอบความเสี่ยง และความท้าทาย	89 (31.79)	130 (46.43)	51 (18.21)	9 (3.21)	1 (0.36)	4.06	0.81	มาก	6
2. ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นนักบริหารจัดการ บุกเบิก สร้างสรรค์ แนวความคิดใหม่ ๆ	141 (50.36)	120 (42.86)	16 (5.71)	3 (1.07)	0 (0.00)	4.43	0.65	มาก	1
3. การจัดการภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเน้นตัวผู้ปฏิบัติงานมากกว่า ทีมส่งเสริมให้กล้าคิด กล้าเสี่ยง สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความยืดหยุ่น และมีความโดดเด่น เฉพาะตัว	83 (29.64)	140 (50.00)	52 (18.57)	5 (1.79)	0 (0.00)	4.08	0.74	มาก	5
4. ตัวประสานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าไว้ด้วยกันคือ นวัตกรรมและความมุ่งมั่นพัฒนา	98 (35.00)	138 (49.29)	42 (15.00)	2 (0.71)	0 (0.00)	4.19	0.70	มาก	4

ตารางที่ 8 (ต่อ)

วัฒนธรรมแบบปรับตัว	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
5. องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมุ่งเน้น แสวงหาทรัพยากร ใหม่ ๆ และความท้าทายใหม่ ๆ โดยการทำให้ ในสิ่งใหม่ ๆ และการ ได้รับโอกาสใหม่ ๆ คือสิ่งที่มีคุณค่า	100 (35.72)	146 (52.14)	31 (11.07)	3 (1.07)	0 (0.00)	4.23	0.68	มาก	2
6. ความสำเร็จอยู่บน พื้นฐานของการมี เอกลักษณ์หรือมี นวัตกรรมที่โดดเด่น การเป็นผู้นำทางด้าน นวัตกรรมและนำมา ซึ่งความเปลี่ยนแปลง ใหม่ ๆ	107 (38.21)	131 (46.79)	41 (14.54)	1 (0.36)	0 (0.00)	4.23	0.70	มาก	3
	ภาพรวม					4.20	0.50	มาก	

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าเป็นผู้บริหารท้องถิ่น เป็นนักบริหารจัดการบุกเบิก สร้างสรรค์ แนวความคิดใหม่ ๆ มากที่สุด รองลงมาคือ รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมุ่งเน้นแสวงหาทรัพยากรใหม่ ๆ และความท้าทายใหม่ ๆ โดยการทำให้ในสิ่งใหม่ ๆ และการได้รับโอกาสใหม่ ๆ คือสิ่งที่มีคุณค่าและความสำเร็จอยู่บนพื้นฐานของการมีเอกลักษณ์หรือมีนวัตกรรมที่โดดเด่น การเป็นผู้นำทางด้านนวัตกรรมและนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ตามลำดับ

วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ และอันดับของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรูปแบบวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ

วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรแห่งสัมฤทธิ์ผล ภาระหลักคือการทำงานให้สำเร็จ คู่ลง ผู้ปฏิบัติงานชอบการแข่งขันและความสำเร็จ	76 (27.14)	160 (57.14)	40 (14.29)	4 (1.43)	0 (0.00)	4.10	0.68	มาก	6
2. ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีความเข้มแข็งเอาจริง เอาจริงในการทำงาน และมุ่งผลสำเร็จ	141 (50.36)	113 (40.36)	25 (8.93)	1 (0.35)	0 (0.00)	4.41	0.57	มาก	1
3. การจัดการภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเน้นการแข่งขันที่หนักหน่วงโดยมุ่งไปที่เป้าหมายและผลสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญ	90 (32.14)	139 (49.65)	48 (17.14)	3 (1.07)	0 (0.00)	4.13	0.72	มาก	3

ตารางที่ 9 (ต่อ)

วัฒนธรรมแบบมุ่ง ผลสำเร็จ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	ลำดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
4. ตัวประสานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เข้าไว้ด้วยกันคือ การมุ่งที่ ความสำเร็จและบรรลุตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้	103 (36.79)	154 (55.00)	23 (8.21)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.29	0.61	มาก	2
5. องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมุ่งเน้น กิจกรรมการแข่งขันและ ความสำเร็จการบรรลุ เป้าหมาย และมีชัยชนะ คือสิ่งสำคัญ	84 (30.00)	148 (52.85)	43 (15.36)	5 (1.79)	0 (0.00)	4.11	0.72	มาก	4
6. ความสำเร็จอยู่บน พื้นฐานของการมีชัยชนะ เหนือคู่แข่งการเป็นผู้นำ การแข่งขัน คือสิ่งสำคัญ	95 (33.93)	128 (45.71)	51 (18.21)	6 (2.15)	0 (0.00)	4.11	0.77	มาก	5
ภาพรวม						4.19	0.47	มาก	

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีความเข้มแข็งเอาจริงเอาจังในการทำงาน และมุ่งผลสำเร็จมากที่สุด รองลงมาคือ รายข้อตัวประสานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าไว้ด้วยกันคือ การมุ่งที่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และการจัดการภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเน้นการแข่งขันที่หนักหน่วงโดยมุ่งไปที่เป้าหมายและผลสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญ ตามลำดับ

วัฒนธรรมแบบราชการ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ และอันดับของ
ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรูปแบบวัฒนธรรม
แบบราชการ

วัฒนธรรมแบบราชการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กร ที่มีการควบคุม มีโครงสร้าง สายงานและมีระเบียบ แบบแผน	95 (33.93)	148 (52.86)	31 (11.07)	6 (2.14)	0 (0.00)	4.19	0.71	มาก	4
2. ผู้บริหารท้องถิ่นเป็น ผู้ประสานงาน ผู้ดูแล จัดการให้งานสำเร็จได้ อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ	116 (41.43)	129 (46.07)	33 (11.79)	2 (0.71)	0 (0.00)	4.28	0.69	มาก	1
3. การจัดการภายใน องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นเน้นความมั่นคง ในอาชีพ มีการปฏิบัติงาน อย่างมีแบบแผน สามารถ คาดการณ์ได้ และ มีความสัมพันธ์ที่เป็น เสถียรภาพ	101 (36.07)	132 (47.14)	43 (15.36)	3 (1.07)	1 (0.36)	4.18	0.75	มาก	5

ตารางที่ 10 (ต่อ)

วัฒนธรรมแบบราชการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
4. ตัวประสานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เข้าไว้ด้วยกันคือ กฎระเบียบและนโยบาย การข้าราชการไว้ซึ่งความ ราบรื่นในการดำเนินงาน คือสิ่งสำคัญ	106 (37.86)	145 (51.79)	28 (10.00)	1 (0.35)	0 (0.00)	4.27	0.65	มาก	2
5. องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมุ่งเน้น ความมั่นคง มีเสถียรภาพ โดยการดำเนินงานที่ เป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ และมีการ ควบคุมคือสิ่งสำคัญ	100 (35.71)	142 (50.71)	35 (12.50)	3 (1.08)	0 (0.00)	4.21	0.69	มาก	3
6. ความสำเร็จอยู่บน พื้นฐานของควมมี ประสิทธิภาพในการ ดำเนินงานซึ่งเป็นไปตาม กำหนดอย่างราบรื่นและ ใช้ต้นทุนต่ำ	98 (35.00)	126 (45.00)	52 (18.57)	3 (1.07)	1 (0.36)	4.13	0.77	มาก	6
	ภาพรวม					4.20	0.51	มาก	

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบวัฒนธรรม
องค์กรแบบปรับตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบ
แบบสอบถาม ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ประสานงาน ผู้ดูแลจัดการให้งานสำเร็จได้อย่างราบรื่น
มีประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมาคือรายข้อตัวประสานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าไว้ด้วยกัน
คือ กฎระเบียบและนโยบาย การข้าราชการไว้ซึ่งความราบรื่นในการดำเนินงานคือสิ่งสำคัญและ
ใช้ต้นทุนต่ำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมุ่งเน้นความมั่นคง มีเสถียรภาพ โดยการดำเนินงานที่เป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ และมีการควบคุมคือสิ่งสำคัญ ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์มิติของวัฒนธรรมองค์การ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความมิติของวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมแต่ละรายด้าน

มิติของวัฒนธรรมองค์การ	\bar{X}	SD	แปลความ
1. ด้านคุณลักษณะเด่นขององค์การ	4.18	0.53	มาก
2. ด้านคุณลักษณะผู้นำองค์การ	4.35	0.51	มาก
3. ด้านการจัดการบุคลากร	4.15	0.55	มาก
4. ด้านตัวประสานงานองค์การ	4.25	0.53	มาก
5. ด้านยุทธวิธีที่ใช้	4.18	0.54	มาก
6. ด้านเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ	4.20	0.58	มาก
ภาพรวม	4.22	0.54	มาก

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของมิติของวัฒนธรรมองค์การ อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามิติวัฒนธรรมองค์การทุกด้านในระดับที่มาก โดยด้านลักษณะผู้นำองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านตัวประสานงานองค์การ ด้านเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ ด้านลักษณะเด่นขององค์การ ด้านยุทธวิธีที่ใช้ และด้านการจัดการบุคลากร ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความผูกพันขององค์กร

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ และอันดับของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านจิตใจ									
1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนี้มีความสำคัญกับท่านเป็นอย่างมาก	127 (45.36)	121 (43.22)	30 (10.71)	2 (0.71)	0 (0.00)	4.43	0.69	มาก	1
2. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนี้	82 (29.29)	124 (44.29)	61 (21.79)	11 (3.92)	2 (0.71)	3.98	0.85	มาก	5
3. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนี้	105 (37.50)	132 (47.14)	42 (15.00)	1 (0.36)	0 (0.00)	4.22	0.70	มาก	4
4. ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนี้	111 (39.64)	125 (44.64)	42 (15.00)	1 (0.36)	1 (0.36)	4.23	0.73	มาก	3
5. ท่านมีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	126 (45.00)	127 (45.36)	26 (9.29)	1 (0.35)	0 (0.00)	4.35	0.66	มาก	2

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ด้านการคงอยู่กับองค์กร									
6. ท่านมีความภาคภูมิใจ ที่มีส่วนทำให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ก้าวหน้า มีชื่อเสียงเป็น ที่รู้จัก	130 (46.43)	129 (46.07)	21 (7.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.39	0.62	มาก	1
7. ท่านมีความตั้งใจที่จะ อยู่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นแห่งนี้ ถึงแม้ว่าทิศทางองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเปลี่ยนแปลง	100 (35.71)	146 (52.15)	32 (11.43)	2 (0.71)	0 (0.00)	4.23	0.67	มาก	2
8. ท่านมีความยินดี ที่จะทำงานในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น แห่งนี้ต่อไปแม้มีโอกาส ได้รับข้อเสนอเงินเดือน ที่สูงกว่าหน่วยงานอื่น	103 (36.79)	125 (44.64)	48 (17.14)	3 (1.07)	1 (0.36)	4.16	0.76	มาก	4
9. ท่านมีทางเลือก หลากหลายแต่ท่านเลือก ที่จะยังอยู่กับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น แห่งนี้	93 (33.21)	140 (50.00)	42 (15.00)	4 (1.43)	1 (0.36)	4.14	0.74	มาก	5

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
10. หากท่านมีโอกาส จะแนะนำให้บุคคลอื่น เข้ามาทำงานในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น แห่งนี้ ค่านับรทัดฐาน	111 (39.64)	117 (41.79)	45 (16.07)	5 (1.79)	2 (0.71)	4.18	0.81	มาก	3
11. ท่านมีความตั้งใจ ในการใช้ความรู้ ความสามารถ ที่มีอย่าง เต็มที่ในการปฏิบัติงาน	155 (55.36)	114 (40.71)	11 (3.93)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.51	0.57	มาก ที่สุด	1
12. ท่านมีความยินดี ที่จะหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นแห่งนี้เพิ่ม ขีดความสามารถ มากขึ้น	120 (42.86)	143 (51.07)	15 (5.36)	2 (0.71)	0 (0.00)	4.36	0.61	มาก	2
13. การดำเนินงานของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นแห่งนี้ทำให้ ท่านเกิดความรู้สึก จงรักภักดีต่อองค์กร	98 (35.00)	154 (55.00)	26 (9.29)	2 (0.71)	0 (0.00)	4.24	0.65	มาก	5
14. ท่านมีความพยายาม และทุ่มเททำงานแม้จะ ได้รับมอบหมายงาน นอกเหนือความ รับผิดชอบ	109 (38.93)	150 (53.57)	20 (7.14)	0 (0.00)	1 (0.36)	4.31	0.63	มาก	4

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
15. ท่านมีความยินดีที่ จะเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นแห่งนี้ สามารถดำเนินงาน บรรลุตามวิสัยทัศน์ของ คณะผู้บริหารท้องถิ่น	122 (43.57)	134 (47.85)	22 (7.86)	1 (0.36)	1 (0.36)	4.34	0.66	มาก	3
	ภาพรวม					4.26	0.47	มาก	

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านความผูกพันด้านจิตใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนี้มีความสำคัญเป็นอย่างมาก รองลงมาคือ มีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนี้ ตามลำดับ

ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นว่าตนเองมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก้าวหน้า มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก รองลงมาคือ มีความตั้งใจที่จะอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนี้ ถึงแม้ว่าทิศทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเปลี่ยนแปลงและหากมีโอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนี้ ตามลำดับ

ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าตนเองมีความตั้งใจในการใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานรองลงมาคือ มีความยินดีที่จะหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนี้เพิ่มขีดความสามารถมากขึ้น และท่านมีความยินดีที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนี้สามารถดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารท้องถิ่น ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบและทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบเพศกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig
ชาย	91	4.22	0.50	0.96	0.45
หญิง	189	4.28	0.46		

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่าเพศชายเล็กน้อย และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ค่า t มีนัยสำคัญที่ $p > .05$ กล่าวได้ว่า ระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหญิงและชายความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	SD
21-30 ปี	4.29	0.49
31-40 ปี	4.27	0.44
41-50 ปี	4.16	0.52
51 ปีขึ้นไป	4.22	0.48

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีอายุ 21-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.53	3	0.17	0.76	0.51
ภายในกลุ่ม	63.40	276	0.23		
รวม	63.93	279			

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ ด้วยสถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่าที่โปรแกรมคำนวณมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้กำหนดไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย และสรุปได้ว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	SD
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.28	0.52
ปริญญาตรี	4.26	0.46
ปริญญาโท	4.22	0.46
ปริญญาเอก	4.30	0.14

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับการศึกษากลุ่มอื่น ๆ

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.09	3	0.03	0.13	0.93
ภายในกลุ่ม	63.84	276	0.23		
รวม	63.93	279			

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยสถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าค่าที่โปรแกรมคำนวณมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้กำหนดไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย และสรุปได้ว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	\bar{X}	SD
ไม่เกิน 5 ปี	4.29	0.50
6-10 ปี	4.31	0.44
11-15 ปี	4.13	0.47
16 ปีขึ้นไป	4.15	0.46

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีอายุงาน 6-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอายุงานอื่น ๆ

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อ
องค์กร จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.42	3	0.47	2.09	0.10
ภายในกลุ่ม	62.51	276	0.22		
รวม	63.93	279			

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุงาน ด้วยสถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าค่าที่โปรแกรมคำนวณมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้กำหนดไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย และสรุปได้ว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 5 ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	SD
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.23	0.59
10,001-20,000 บาท	4.27	0.45
20,001-30,000 บาท	4.26	0.48
30,001 บาทขึ้นไป	4.14	0.47

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.29	3	0.09	0.42	0.73
ภายในกลุ่ม	63.64	276	0.23		
รวม	63.93	279			

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนด้วยสถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่าที่โปรแกรมคำนวณมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้กำหนดไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย และสรุปได้ว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 6 ผู้ปฏิบัติงานที่มีประเภทตำแหน่งต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	\bar{X}	SD
พนักงานจ้างทั่วไป	4.25	0.52
พนักงานจ้างตามภารกิจ	4.28	0.43
ลูกจ้างประจำ	4.29	0.58
ข้าราชการ	4.21	0.49

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีประเภทตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.19	3	0.06	0.27	0.84
ภายในกลุ่ม	63.74	276	0.23		
รวม	63.93	279			

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ด้วยสถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่าที่โปรแกรมคำนวณมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้กำหนดไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย และสรุปได้ว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประเภทตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สมมติฐานที่ 7 ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	SD
โสด	4.32	0.46
สมรส	4.18	0.49
หย่าร้าง	3.87	0.58
หม้าย	4.14	0.36
แยกกันอยู่	0	0.00

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าอื่น ๆ

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ
จำแนกตามสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.17	3	0.72	3.23	0.02
ภายในกลุ่ม	61.76	276	0.22		
รวม	63.93	279			

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพ ด้วยสถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่าที่โปรแกรมคำนวณมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้กำหนดไว้ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย และสรุปได้ว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากนั้นได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการของ LSD ปรากฏดังตารางที่ 25

ตารางที่ 26 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง	หม้าย
โสด	4.32	-	*	*	
สมรส	4.18		-		
หย่าร้าง	3.87			-	
หม้าย	4.14				-

จากตารางที่ 26 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามสถานภาพ พบว่ามีความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำนวน 2 คู่

คู่ที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานภาพสมรส

คู่ที่ 2 ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานภาพหย่าร้าง

สมมติฐานที่ 8 ผู้ปฏิบัติงานที่มีประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	SD
เทศบาลนคร/เทศบาลเมือง	4.45	0.28
เทศบาลตำบล	4.01	0.55
องค์การบริหารส่วนตำบล	4.24	0.51

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงาน
ในเทศบาลนคร/เทศบาลเมือง มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ
จำแนกตามประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	9.98	2	4.99	25.62	0.00
ภายในกลุ่ม	53.95	277	0.19		
รวม	63.93	279			

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
ระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยสถิติทดสอบ
ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่าที่โปรแกรมคำนวณมีค่าน้อยกว่า
ค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย และสรุปได้ว่าผู้ปฏิบัติงาน
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ที่ระดับ
นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากนั้นได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการของ LSD
ปรากฏดังตารางที่ 28

ตารางที่ 29 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ประเภทองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	เทศบาลนคร/ เทศบาลเมือง	เทศบาลตำบล	องค์การบริหาร ส่วนตำบล
เทศบาลนคร/เทศบาลเมือง	4.45	-	*	*
เทศบาลตำบล	4.01		-	
องค์การบริหารส่วนตำบล	4.24			-

จากตารางที่ 29 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยราย คู่ จำแนกตามประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำนวน 2 คู่

คู่ที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนคร/เทศบาลเมือง มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล

คู่ที่ 2 ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนคร/เทศบาลเมือง มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

สมมติฐานที่ 9 วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ จะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การ	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
วัฒนธรรมองค์การรูปแบบเครือญาติ	.70**	.00
วัฒนธรรมองค์การรูปแบบปรับตัว	.67**	.00
วัฒนธรรมองค์การรูปแบบมุ่งผลสำเร็จ	.67**	.00
วัฒนธรรมองค์การรูปแบบราชการ	.72**	.00

จากตารางที่ 30 ผลการทดสอบค่าสหสัมพันธ์ พบว่า การศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า วัฒนธรรมทุกรูปแบบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงและมีทิศทางความสัมพันธ์เชิงบวก

ตารางที่ 31 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1. ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. ผู้ปฏิบัติงานที่มีประเภทตำแหน่งต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
7. ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
8. ผู้ปฏิบัติงานที่มีประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
9. วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน	ยอมรับสมมติฐาน
10. วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน	ยอมรับสมมติฐาน
11. วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน	ยอมรับสมมติฐาน
12. วัฒนธรรมองค์การแบบราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ และศึกษาความผูกพันต่อองค์กรพร้อมเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง สถานภาพและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test (Independent samples) และ F-test (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ LSD และสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท ประเภทของตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ และมีสถานภาพโสด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติอยู่ในระดับมาก อันดับ 1 รองลงมา คือ รูปแบบของวัฒนธรรมแบบปรับตัวและวัฒนธรรมแบบราชการ ค่าเฉลี่ยทั้ง 2 รูปแบบเท่ากัน 4.20 (SD = 0.50, SD = 0.51) และรูปแบบวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ค่าเฉลี่ย 4.19 (SD = 0.47) เป็นลำดับสุดท้าย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์มิติของวัฒนธรรมองค์กร พบว่า มิติของวัฒนธรรมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับที่มาก ค่าเฉลี่ย 4.22 (SD = 0.54) โดยอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก คือ ด้านคุณลักษณะผู้นำองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.35 (SD = 0.51) รองลงมาด้านตัวประสานงานองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.25 (SD = 0.53) รองลงมาด้านเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ ค่าเฉลี่ย 4.20 (SD = 0.58) รองลงมาด้านคุณลักษณะเด่นขององค์กรและด้านยุทธวิธีที่ใช้ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.18 (SD = 0.53, 0.54) และด้านการจัดการบุคลากร ค่าเฉลี่ย 4.15 (SD = 0.55) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.26 (SD = 0.47) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความตั้งใจในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.51 (SD = 0.57) โดยอยู่อันดับ 1 และท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนี้ค่าเฉลี่ย 3.98 (SD = 0.85) เป็นอันดับที่ 15 อันดับสุดท้าย

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบและทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพ และประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีคู่ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพสมรส

คู่ที่ 2 ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง

คู่ที่ 3 ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดของเทศบาลประเภทเทศบาลนคร/เทศบาลเมืองมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดของเทศบาลประเภทเทศบาลตำบล

คู่ที่ 4 ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดของเทศบาลประเภทเทศบาลนคร/เทศบาลเมืองมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดของเทศบาลประเภทองค์กรบริหารส่วนตำบล

ผู้ปฏิบัติงานที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมแบบราชการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผล

อภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

จากการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งภาพรวมอยู่ในระดับที่มาก ทั้ง 4 รูปแบบ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัย สิริลักษณ์ โตใหญ่ (2550) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์กร และอัตราการขาดงานพนักงาน: กรณีบริษัทจัดจำหน่ายเครื่องดื่มวัด กลุ่มตัวอย่างพนักงานของบริษัทแสงชัยมิเตอร์ จำนวน 178 คน พบว่า ผู้สอบตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ กัญญา รอดพิทักษ์ (2551) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช กลุ่มตัวอย่าง พนักงานธนาคารออมสิน ทั้ง 7 สาขา จำนวน 100 คน ซึ่งอยู่ต่างสาขาแต่สังกัดในเขตเดียวกัน คือ ผู้สอบตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับที่มากเช่นกัน เนื่องจากโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ซึมซับวัฒนธรรมองค์การ เช่น ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการในองค์กรมีอยู่สูงทำให้คนรู้สึกเป็นเหมือนครอบครัวเดียวกัน นอกจากนี้ผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเหล่านี้มีความเข้มแข็งเป็นนักบริหารทำให้การถ่ายทอดวัฒนธรรมในองค์กรจึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการคล้อยตามผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การเปรียบเสมือนวิถีชีวิตของคนกลุ่มหนึ่งที่ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาจนเกิดความเคยชินในลักษณะเฉพาะองค์กรทำให้ผู้ปฏิบัติงานรวมตัวกันเป็นสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีระบบระเบียบโดยมีวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวการหลักที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นสามารถดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่ได้มีการกำหนดไว้ในแผนพัฒนา 3 ปี

อภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

จากการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับ กรรณิการ์ ภูมิพันธ์ (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การตามการกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคามกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 198 คน โดย ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เนื่องจากลักษณะ โครงสร้างขององค์กรและการดำเนินงานมีความคล้ายคลึงกันเนื่องจากเป็นหน่วยงาน

ภาครัฐ ส่วนมากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นลักษณะระบบอุปถัมภ์สร้างบรรยากาศความเป็นอยู่ให้มีความรู้สึกเป็นกันเอง เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งอยู่ในระดับมาก

ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น หลักสำคัญคือ สภาพแวดล้อมบรรยากาศของการทำงานที่ให้ความเป็นกันเองเหมือนพี่เหมือนน้องโดยผู้บริหารท้องถิ่นเองมองผู้ปฏิบัติงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นรู้สึกลดความกดดัน และคิดว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพร้อมที่จะทุ่มทั้งกำลังกายและกำลังใจให้กับองค์กรอย่างเต็มปรารถนาพร้อมที่จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวต่อไปในภายภาคหน้า

อภิปรายผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบและทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง สถานภาพ

1. พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศต่างกันจะมีความผูกพันไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ โตใหญ่ (2550) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และอัตราการขาดงานพนักงาน: กรณีบริษัทจัดจำหน่ายเครื่องมือวัด กลุ่มตัวอย่างพนักงานของบริษัทแสงชัยมิเตอร์ จำนวน 178 คน พบว่า งานวิจัยของ บังเจก ทัพพรหม (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 359 คน พบว่า งานวิจัยของ กัญญา รอดพิทักษ์ (2551) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช กลุ่มตัวอย่าง พนักงานธนาคารออมสินทั้ง 7 สาขา จำนวน 100 คน ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ โตใหญ่ (2550) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และอัตราการขาดงานพนักงาน: กรณีบริษัทจัดจำหน่ายเครื่องมือวัด กลุ่มตัวอย่างพนักงานของบริษัทแสงชัยมิเตอร์จำนวน 178 คน พบว่า งานวิจัยของ กัญญา รอดพิทักษ์ (2551) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช กลุ่มตัวอย่าง พนักงานธนาคารออมสินทั้ง 7 สาขา จำนวน 100 คนที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน จากการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ โตใหญ่ (2550) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และอัตราการขาดงานพนักงาน: กรณีบริษัทจัดจำหน่ายเครื่องมีดวัด กลุ่มตัวอย่างพนักงานของบริษัทแสงชัยมิเตอร์ จำนวน 178 คน พบว่า กัญญา รอดพิทักษ์ (2551) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช กลุ่มตัวอย่าง พนักงานธนาคารออมสินทั้ง 7 สาขา จำนวน 100 คน

4. พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ โตใหญ่ (2550) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และอัตราการขาดงานพนักงาน: กรณีบริษัทจัดจำหน่ายเครื่องมีดวัด กลุ่มตัวอย่างพนักงานของบริษัทแสงชัยมิเตอร์ จำนวน 178 คน พบว่า กัญญา รอดพิทักษ์ (2551) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช กลุ่มตัวอย่าง พนักงานธนาคารออมสินทั้ง 7 สาขา จำนวน 100 คน

5. พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปัจเจก ทัพพรหม (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 359 คน พบว่า กัญญา รอดพิทักษ์ (2551) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช กลุ่มตัวอย่าง พนักงานธนาคารออมสิน ทั้ง 7 สาขา จำนวน 100 คน

6. พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีประเภทตำแหน่งต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย กัญญา รอดพิทักษ์ (2551) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช กลุ่มตัวอย่าง พนักงานธนาคารออมสินทั้ง 7 สาขา จำนวน 100 คน

7. พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย กรรณิการ์

ภูมิพันธ์ (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การตามการกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 198 คน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานภาพสมรสมีภาระความรับผิดชอบในครอบครัวอาจปฏิบัติงานนอกเวลาไม่เต็มที่ ซึ่งแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานภาพโสดจะเวลาในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเวลาราชการมากกว่า สถานภาพสมรส

8. พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน จากการวิจัย พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทองค์กรท้องถิ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน เนื่องจาก โครงสร้างการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทไม่เหมือนกัน หากเป็นผู้ปฏิบัติงานที่เป็นข้าราชการจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองที่ชัดเจน เนื่องจากเทศบาลมีโครงสร้างและแบ่งภาระหน้าที่อย่างชัดเจนผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนมาก ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานมักให้ความร่วมมือในการช่วยกันทำงานเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานหรือทรัพยากรมีอย่างจำกัด

9. พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เนื่องจากรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาตินั้นให้ความสำคัญในเรื่องการมีส่วนร่วมในการทำงานแบบเป็นทีมเอาใจใส่เปรียบเสมือนครอบครัว และคอยช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกันเน้นสร้างบรรยากาศความเป็นอยู่ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นกันเอง จึงเป็นหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รู้สึกว่าคุณปฏิบัติงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

10. พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เนื่องจากรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวนั้นให้ความสำคัญในการมองภาพรวมขององค์การตามบริบทหรือสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบในการทำงาน การคิดการทำและกล้าทำ กล้านำเสนอพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่แปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตื่นตัวพร้อมรับมือและ ยินดีเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงถือว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจซึ่งสอดคล้องกับ

ลักษณะงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่วัตถุประสงค์หลักคือให้บริการให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ คือการบริการประชาชนให้ได้รับการบริการจากทางหน่วยงานภาครัฐอย่างเต็มใจ

11. พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเนื่องจากรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จนั้นให้ความสำคัญต่อสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน เน้นการแข่งขันและเอาจริงเอาจังกับการปฏิบัติ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นบรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญ หากการดำเนินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดผลสำเร็จแล้ว ผู้ปฏิบัติงานนั้นเองมีความรู้สึกที่เกิดความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก้าวหน้า มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก สอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์การในความรู้สึกที่ว่าผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจที่กล่าวถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนี้ในทิศทางบวก

12. พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเนื่องจากรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การแบบราชการนั้นมีรูปแบบ โครงสร้างการทำงานที่ชัดเจนเป็นแบบแผน มีระบบสายงานบังคับบัญชาตั้งแต่ระดับปฏิบัติ ไปถึงผู้บริหารและพื้นฐานของควมมีประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างราบรื่น โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่บริหารจัดการอย่างคุ้มค่า เนื่องด้วยรูปแบบวัฒนธรรมองค์การแบบราชการนั้นจะมีเรื่องของกฎหมายข้อระเบียบ ซึ่งจะมีการปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอด จึงต้องมีการศึกษาค้นคว้าระเบียบกฎหมายตลอดจนเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด หากเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติตามขั้นตอนของระเบียบกฎหมายตามหลักการและขั้นตอนจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจในสิ่งที่ดำเนินการ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีความยินดีที่จะหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนี้เพิ่มขีดความสามารถมากเพิ่มซึ่งสอดคล้องกับความผูกพันในด้านของบรรทัดฐาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 รูปแบบ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรนั้นมีอิทธิพลที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยที่วัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อการมีค่านิยมร่วมของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นที่ตรงกันและเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ทุกคนยอมรับโดยที่ไม่รู้สึกว่าถูกควบคุม ไม่ถูกบังคับ และสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกผูกพันและเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ เต็มกำลังซึ่งผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารท้องถิ่นควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์กร ถ้าวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะสามารถส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยผ่านความเชื่อและค่านิยมที่บุคคลมีส่วนร่วมในองค์กรส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กร
2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กร โดยการมอบหมายงานที่มีความสำคัญและมีความหมายให้กับผู้ปฏิบัติ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ต้องการเป็นคนสำคัญเสมอ มีระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างโอกาสความก้าวหน้าให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร
3. ผู้บริหารควรพิจารณาและให้ความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยควรส่งเสริมและดำเนินการจัดอบรมแนวความคิดทางจิตวิทยาทางบวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับทุกตำแหน่ง เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางด้านจิตใจและความคิดที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติและยังเพิ่มความมั่นคงให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรจัดให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการสร้างสัมพันธ์ภาพและการติดต่อสื่อสารกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานในแต่ละกองงาน อันเป็นการก่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อีกทางหนึ่ง
2. ควรสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมเรื่องความรักความผูกพันให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้ปฏิบัติงานเพื่อลดความตึงเครียดกดดันในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ควรสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยการมอบหมายภาระหน้าที่ให้เหมาะสมต่อระดับความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคของความผูกพันต่อองค์กรในด้านอื่น ๆ เพื่อให้องค์การนำสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรับปรุง เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น

2. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพียงด้านเดียว จึงเห็นว่า ในโอกาสครั้งต่อไปควรเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม ซึ่งจะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาถึงสาเหตุ ปัจจัย ผลกระทบและแนวทางการแก้ไข เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเรื่องของความสุขในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ต่อไป เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ เอกนิธิเศรษฐ์. (2552). การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัด กรมชลประทานเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- กรรณิการ์ ภูมิพันธ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กัญญา รอดพิทักษ์. (2551). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์และบุคคลศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กาญจนา บุญเพลิง. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ขวัญตา พระธาตุ. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอัยการกรมศึกษา: สำนักอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จิตาพันธุ์ ศรีเทศ. (2552). การเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การระหว่างพนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยกับเครือข่ายของต่างประเทศในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เฉลิมพงษ์ มีสมนัย. (2547). การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในการบริหารราชการไทย. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.

- ชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์. (2546). *วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจ โรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไชยนันท์ ปัญญาศิริ. (2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร*. กรุงเทพฯ: เสมารธรรม.
- ณิชากุล สาดรา. (2553). *อิทธิพลของการรับรู้สื่อโฆษณาและคุณค่าตราสินค้าที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการตลาด, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทศพร อมรจารุชิต. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในเขตรอบนอกอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2547). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: แซทโพร์พรีนติ้ง.
- ชั้นยวัฒน์ รัตนลัค. (2555). *การบริหารราชการไทย*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์. (2549). *นักการเมืองไทย: จริยธรรม ผลประโยชน์ทับซ้อน การคอร์รัปชัน สภาพปัญหา สาเหตุ ผลกระทบ แนวทางแก้ไข*. กรุงเทพฯ: สารธาร.
- ธีรศักดิ์ กำบรรณารักษ์. (2545). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ระดับจริยธรรมทางธุรกิจกับระดับความเครียดของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมและกลาง*. กรุงเทพฯ: สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิภาวรรณ ศรีโลฟุ้ง. (2543). *วัฒนธรรมองค์การของสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประภาพรณ พิชะ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา*. การค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปวีณา กรุงพลี. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์*, 4(1), 151-164.

- ปักแจก ทัพพรหม. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปิยะ ละมุลมอญ. (2556). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พกามาศ จันต๊ะ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิจิก พรหมแก้ว. (2547). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนา แรงงานและสวัสดิการ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และไชยนันท์ ปัญญาศิริ. (2552). ความพึงพอใจ ในงานและความผูกพันต่อองค์การ: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิภพ วังเงิน. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- พิสิฐ พูลสวัสดิ์. (2548). วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์การ กรณีศึกษา: สำนักงานหลักประกันคุณภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- รุจี อุตศิลป์ศักดิ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัชรพล ศุภจักรวัฒนา. (2549). วัฒนธรรมองค์การ: ข้อสังเกตในการบริหารงาน โครงการ. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, 4(1), 125-162.
- วิเชียร วิทญูดม. (2549). พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วินัย หนูสมจิตร และภาสกร ภูสี. (2548). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัททองไทยการทอ จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2546). การจัดการพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สุภร เสรีรัตน์, งามอาจ ปทะวานิช และปริชญ์ ลักขิตานนท์. (2541). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมใจ ลักษณะ. (2546). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมบูรณ์ สุขสำราญ. (2545). การปกครองส่วนท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ. วารสารราชบัณฑิตยสถาน, 27(2), 45.
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ เรื่องการจูงใจ: จากแนวความคิดไปสู่การประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมหวัง โอซารส. (2553). การศึกษาเจตคติของนักเรียนนายร้อยตำรวจต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย. กรุงเทพฯ: โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.
- สาวิตรี สร้อยสุดสวาท. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ราชภัฏเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2545). รูปแบบและปัจจัยที่ชุมชนประสบความสำเร็จในการใช้วัฒนธรรมเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

- ศิริลักษณ์ ไตใหญ่. (2550). การรับรู้วัฒนธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรและอัตราการทำงาน
ของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทจัดจำหน่ายเครื่องมือวัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, ภาควิชามนุษยศาสตร์,
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุกรรณิการ์ เจียมคงอยู่. (2550). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาลัทธิวิทยาลัยศรีนรินทรวิโรฒ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549). ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้. *วารสารดำรง
ราชานุกาฬ*, 6(21), 107-144.
- สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ. (2540). วัฒนธรรมองค์กร แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์. กรุงเทพฯ:
โพธิ์เพชร.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). การให้อำนาจ. *วารสารทรัพยากรมนุษย์*, 2(2), 19-31.
- สุวัศตี โภชนพันธ์. (2547). *ประวัติการปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- เสนาะ ดิยาวัว. (2544). *หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อวยชัย ชบา. (2548). *หลักรัฐศาสตร์และการบริหาร (เอกสารประกอบการสอนวิชารัฐศาสตร์)*.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อัญจวารณ สายวิจิตร. (2551). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของสถาบัน
วิชาการทหารบกชั้นสูง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551). รายงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพ
ชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน
ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี.
- Buchanan, H. B. (1974). Building organization commitment the socialization of managers in
work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Cameron, K. S., & Robert, E. Q. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture*.
New York: Addison-Wesley.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). A three-component conceptualization of organizational
commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.

- Meyer, J. P., & Nathalie, J. A. (1990). The measurement and antecedents of affective. Continuanace and normative commitment to the Organization. *Journal of Occuptional Psychology*, 63, 1-18.
- Porter, L. W., Steer, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric techniques. *Journal Apply Psychology*, 59, 603-609.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถาม

๕:๕๗ มี.ค. ๒๕๖๐



เทศบาลนครสมุทรปราการ

๑๑๑

จังหวัดสมุทรปราการ

เลขที่ ๕๕๖

วันที่ ๑๔ - ๓๐

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

 ส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

ที่ ศธ.๖๒๒๑.๒/๐๒๕๖๐

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

๒๕๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม

เรียน นายกเทศมนตรีนครสมุทรปราการ

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้มีการเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์ ซึ่งนายวราวัตร ศรีเครือแก้ว นิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์ เรื่อง "วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ" โดยมี ดร.กาญจนา บุญยัง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยฯ ขออนุญาตให้นายวราวัตร ศรีเครือแก้ว เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามจากหน่วยงานของท่าน จำนวน ๑๒๓ ชุด เพื่อใช้ในการจัดทำงานนิพนธ์ดังกล่าว วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี ธรรมเสนา)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทรศัพท์. ๐-๓๘๗๕-๕๘๕๑-๒ ต่อ ๒๐๓

โทรสาร. ๐๓๘-๗๕๕๘๕๑ ต่อ ๑๒๐

ส่งหนังสือถึงอธิการบดี

อธิการบดี อธิการบดีช่วย

อธิการบดี อธิการบดีช่วย

อธิการบดี อธิการบดีช่วย

อธิการบดี อธิการบดีช่วย

๗ มี.ค. ๒๕๖๐



มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

เลขที่รับ ๑๕๓

วันที่ ๗ มี.ค. ๒๕๖๐

หน้า ๒๐

- ที่ ศร.๖๒๒๑.๒/๐๒๖๗
- 1. งานธุรการ
 - 2. งานสถานศึกษา
 - 3. งานส่งเสริมกิจกรรมเด็กเยาวชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เลขที่รับ 331

วันที่ 8 มี.ค. 2560

หน้า 13.3.54

๗ 8 มี.ค. 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม

เรียน นายเทศมนตรีตำบลแพรกษา

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้มีการเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์ ซึ่งนายวรวัตร ศรีเครือแก้ว นิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์ เรื่อง "วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ" โดยมี ดร.กาญจนา บุญยัง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยฯ ขออนุญาตให้นายวรวัตร ศรีเครือแก้ว เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามจากหน่วยงานของท่าน จำนวน ๘๗ ชุด เพื่อใช้ในการจัดทำงานนิพนธ์ดังกล่าว วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ.กองการศึกษาศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

แจ้งประชาสัมพันธ์โครงการ
งานนิพนธ์วิทยานิพนธ์
งานวิทยานิพนธ์
งานวิทยานิพนธ์
งานวิทยานิพนธ์

(นางสาวเนติยา นามโสม)

เจ้าหน้าที่บริหารงานปฏิบัติการปฏิบัติงาน
๕ มี.ค. ๖๐

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
โทรศัพท์. ๐-๓๘๗๔-๕๘๕๑-๒ ต่อ ๒๐๓
โทรสาร. ๐๓๘-๗๔๕๘๕๑ ต่อ ๑๒๐

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ ธรรมเสนา)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ปฏิบัติการแทน
ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา (นายวรรณวุฒิ มาสุข)

รองปลัดเทศบาล

จังหวัดระยอง

- ๘ มี.ค. ๒๕๖๐

ปลัดเทศบาล

- นางโพรตทาว

นางพร. ทรัพย์ไพศาล
นางพร. ทรัพย์ไพศาล

(นายคุณากร วิเศษเสนา)
ผู้อำนวยการกองการศึกษา
- 8 มี.ค. 2560

นายเทศมนตรีตำบลแพรกษา



ที่ ศธ.๖๒๒๑.๒/๐๒๓๓

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลพรกษาใหม่

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้มีการเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์ ซึ่งนายวรัต ตรีเครือแก้ว นิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์ เรื่อง "วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ" โดยมี ดร.กาญจนา บุญยัง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยฯ ขออนุญาตให้นายวรัต ตรีเครือแก้ว เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามจากหน่วยงานของท่าน จำนวน ๗๐ ชุด เพื่อใช้ในการจัดทำงานนิพนธ์ดังกล่าว วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี ธารเสนา)
คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ปฏิบัติการแทน
ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
โทรศัพท์. ๐-๓๘๗๔-๕๘๕๑-๒ ต่อ ๒๐๓
โทรสาร. ๐๓๘-๗๔๕๘๕๑ ต่อ ๑๒๐

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ แบ่งเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่

วัฒนธรรมองค์แบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบ
ราชการ และมีมิติองค์ประกอบของวัฒนธรรม 6 มิติ ดังนี้ คุณลักษณะเด่นขององค์การ ผู้นำองค์การ
การจัดการบุคลากร ตัวประสานองค์การ ยุทธวิธีที่ใช้และเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความ
ผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่องค์การ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา
 ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ท่านเห็นตรงกับข้อเท็จจริงมากที่สุด

1. เพศ

1). ชาย

2). หญิง

2. อายุ

1). 21-30 ปี

2). 31-40 ปี

3). 41-50 ปี

4). 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1). ต่ำกว่าปริญญาตรี

2). ปริญญาตรี

3). ปริญญาโท

4). ปริญญาเอก

4. อายุงาน

1). ไม่เกิน 5 ปี

2). 6-10 ปี

3). 11-15 ปี

4). 16 ปีขึ้นไป

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1). ต่ำกว่า 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2). 10,001-20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 3). 20,001-30,000 บาท | <input type="checkbox"/> 4). 30,001 บาทขึ้นไป |

6. ประเภทตำแหน่ง

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1). พนักงานจ้างทั่วไป | <input type="checkbox"/> 2). พนักงานจ้างตามภารกิจ |
| <input type="checkbox"/> 3). ลูกจ้างประจำ | <input type="checkbox"/> 4). ข้าราชการ |

7. สถานภาพ

- | | |
|---|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1). โสด | <input type="checkbox"/> 2). สมรส |
| <input type="checkbox"/> 3). หย่าร้าง | <input type="checkbox"/> 4). หม้าย |
| <input type="checkbox"/> 5). แยกกันอยู่ | |

8. ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1). เทศบาลนคร/ เทศบาลเมือง | <input type="checkbox"/> 2). เทศบาลตำบล |
| <input type="checkbox"/> 3). องค์การบริหารส่วนตำบล | |

ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง กรุณาที่เครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. คุณลักษณะเด่นขององค์กร						
1	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเสมือนครอบครัว เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน					
2	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับเปลี่ยน ตลอดเวลาผู้ปฏิบัติงานชอบความเสี่ยง และความท้าทาย					
3	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรแห่งสัมฤทธิ์ผล ภาระหลักคือการทำงานให้สำเร็จสู่ผู้ปฏิบัติงานชอบการแข่งขันและความสำเร็จ					
4	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีการควบคุม มีโครงสร้างสายงานและมีระเบียบแบบแผน					
2. คุณลักษณะผู้นำองค์กร						
5	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นเสมือนพี่เลี้ยง ผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา					
6	ผู้บริหารท้องถิ่น เป็นนักบริหารจัดการบุกเบิก สร้างสรรค์แนวความคิดใหม่ ๆ					
7	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีความเข้มแข็งเอาจริงเอาจังในการทำงาน และมุ่งผลสำเร็จ					
8	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ประสานงาน ผู้ดูแลจัดการ ให้งานสำเร็จได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. การจัดการบุคลากร						
9	การจัดการภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเน้นการทำงานเป็นทีมการมีส่วนร่วมและความเป็นเอกฉันท์					
10	การจัดการภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเน้นตัวผู้ปฏิบัติงานมากกว่าทีมส่งเสริมให้กล้าคิด กล้าเสี่ยง สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความยืดหยุ่น และมีความโดดเด่นเฉพาะตัว					
11	การจัดการภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเน้นการแข่งขันที่หนักหน่วงโดยมุ่งไปที่เป้าหมายและผลสำเร็จเป็นสำคัญ					
12	การจัดการภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเน้นความมั่นคงในอาชีพ มีการปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผนสามารถคาดการณ์ได้ และมีความสัมพันธ์ที่เป็นเสถียรภาพ					
4. ตัวประสานองค์การ						
13	ตัวประสานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าใจด้วยกันคือ ความจงรักภักดีและความเชื่อใจ โดยมีความยึดมั่นต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสูง					
14	ตัวประสานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าใจด้วยกันคือ นวัตกรรมและความมุ่งมั่นพัฒนา					
15	ตัวประสานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าใจด้วยกันคือ การมุ่งที่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
16	ตัวประสานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าใจด้วยกันคือ กฎระเบียบและนโยบาย การธำรงรักษาไว้ซึ่งความราบรื่นในการดำเนินงานคือสิ่งสำคัญ					

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. ยุทธวิธีที่ใช้						
17	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมุ่งเน้นการพัฒนา ผู้ปฏิบัติงาน มีความเชื่อใจกัน เปิดเผยและ การมีส่วนร่วม					
18	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมุ่งเน้นแสวงหาทรัพยากร ใหม่ ๆ และความท้าทายใหม่ ๆ โดยการทำในสิ่ง ใหม่ ๆ และการได้รับโอกาสใหม่ ๆ คือสิ่งที่มีคุณค่า					
19	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมุ่งเน้นกิจกรรมการ แข่งขันและความสำเร็จการบรรลุเป้าหมาย และ มีชัยชนะ คือ สิ่งสำคัญ					
20	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมุ่งเน้นความมั่นคง มีเสถียรภาพโดยการดำเนินงานที่เป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ และมีการควบคุมคือสิ่งสำคัญ					
6. เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ						
21	ความสำเร็จอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ การทำงานเป็นทีม ความมุ่งมั่นร่วมกัน และ ความเอาใจใส่ต่อผู้อื่น					
22	ความสำเร็จอยู่บนพื้นฐานของการมีเอกลักษณ์หรือ มีนวัตกรรมที่โดดเด่น การเป็นผู้นำทางด้านนวัตกรรม และนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ					
23	ความสำเร็จอยู่บนพื้นฐานของการมีชัยชนะเหนือ คู่แข่งการเป็นผู้นำการแข่งขัน คือสิ่งสำคัญ					
24	ความสำเร็จอยู่บนพื้นฐานของควมมีประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานซึ่งเป็นไปตามกำหนดอย่างราบรื่น และใช้ต้นทุนต่ำ					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาที่เครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความผูกพันด้านจิตใจ						
1	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนี้มีความสำคัญกับท่านเป็นอย่างมาก					
2	ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนี้					
3	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนี้					
4	ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนี้					
5	ท่านมีความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร						
6	ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก้าวหน้า มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก					
7	ท่านมีความตั้งใจ ที่จะอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนี้ ถึงแม้ว่าทิศทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเปลี่ยนแปลง					
8	ท่านมีความยินดีที่จะทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนี้ต่อไปแม้มีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่าหน่วยงานอื่น					
9	ท่านมีทางเลือกหลากหลายแต่ท่านเลือกที่จะยังอยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนี้					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10	หากท่านมีโอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนี้					
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน						
11	ท่านมีความตั้งใจในการใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
12	ท่านมีความยินดีที่จะหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนี้เพิ่มขีดความสามารถมากขึ้น					
13	การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนี้ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร					
14	ท่านมีความพยายามและทุ่มเททำงานแม้จะได้รับมอบหมายงานนอกเหนือความรับผิดชอบ					
15	ท่านมีความยินดีที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนี้สามารถดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารท้องถิ่น					