

วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง
สระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

Organizational culture affecting the performance of employees of
Saraburi Municipality, Mueang Saraburi district, Saraburi province

อาภรณ์ กัวไวกุล¹, มยุรี รัตนเสริมพงศ์² & วรภรณ์ ทรัพย์รวงทอง²

Ar-porn Kuawaiyakool, Mayuri Rattanasermpong &

Waraporn Subruangthong

Corresponding Author: arporn2535amp@gmail.com

Received: 1/11/64 Revised: 19/11/64 Accepted: 19/11/64

บทคัดย่อ

การศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรของเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี 2) ศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำนวน 242 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

¹ นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

² หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) 2) การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) และ 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 7 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน ($r = .608 - r = .806$)

คำสำคัญ: วัฒนธรรมในองค์กร; การปฏิบัติงาน; พนักงาน

Abstract

The study of "Organizational culture affecting the performance of employees of Saraburi Municipality, Mueang Saraburi district, Saraburi province" has three objectives, i.e.; 1) to study the organizational culture of Saraburi Municipality. Mueang Saraburi district, Saraburi province and 2) to study the work practices of Saraburi municipal staff, Mueang Saraburi district, Saraburi province and 3) to study the relationship between cultures in the organization affecting the performance of employees of Saraburi

Municipality. Mueang Saraburi district, Saraburi province. The sample group used in this research was Saraburi Municipality employees. Mueang Saraburi District. The data collection tool was a 5-level estimation scale questionnaire which was used to analyze the data: frequency, percentage, mean, standard deviation and correlation coefficient. The results showed that; 1) Organizational Culture of Saraburi Municipality Employees Mueang Saraburi District Saraburi at overall level is high ($\bar{X} = 4.32$. 2) Operations of Saraburi Municipality employees, Mueang Saraburi district at overall level is high ($\bar{X} = 4.34$). 3) An analysis of intercultural relations in the organization affecting the performance of employees in Saraburi Municipality. Mueang Saraburi district Saraburi province found that there was a statistically significant relationship at the .05 level in all aspects. Considering each aspect, there were 7 high level correlations and 2 moderate levels ($r = .608 - r = .806$).

Keywords: organizational culture; operations; employees

บทนำ

วัฒนธรรมองค์การเป็นรูปแบบของความคิด ความเชื่อ และค่านิยม ที่เกิดจากการเรียนรู้จากการอยู่ร่วมกันของสมาชิก เกิดเป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัวในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งมีความแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ และมีการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น (ปรีดา กงกัญญา, 2556) เป็นสิ่งที่เป็นนามธรรมมองไม่เห็น แต่สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรม ความเชื่อ และค่านิยมที่พนักงานในองค์การแสดงออกมา ซึ่งวัฒนธรรมองค์การจะทำหน้าที่เป็นแนวทางสำหรับสมาชิกในการประพฤติปฏิบัติกระทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์การ ช่วยในการถ่ายทอดเอกลักษณ์ขององค์การ ซึ่งจะทำให้แตกต่างจากองค์การอื่น รวมถึงเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว ผูกพันระหว่างสมาชิกในองค์การและระหว่างสมาชิกกับองค์การ ทั้งนี้ จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การนั้นสามารถจำแนกออกได้เป็นหลายลักษณะหรือหลายมิติตามการมุ่งเน้นศึกษาของนักวิชาการแต่ละคน และองค์การแต่ละแห่งจะมีวัฒนธรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะแตกต่างกันไปตามประเภทของธุรกิจ นโยบาย และลักษณะการดำเนินงานขององค์การ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การลักษณะใดหรือมิติใดที่จะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในงานของบุคลากรในองค์การนั้น จึงขึ้นอยู่กับลักษณะธุรกิจและบริบทขององค์การเป็นสำคัญ โดยวัฒนธรรมองค์การเหล่านี้มีการถ่ายทอดจากพนักงานรุ่นเกาสู่พนักงานใหม่ ซึ่งหากวัฒนธรรมองค์การมีความสอดคล้องกับค่านิยมและทัศนคติของพนักงาน และพนักงานมีการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การได้ ย่อมทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ต่อในองค์การในที่สุด (ศรัณย์ พิมพิทอง, 2555)

วัฒนธรรมขององค์กรท้องถิ่นมีความอ่อนตัวมาก เป็นที่น่าสังเกตว่า “วัฒนธรรมขององค์กรท้องถิ่น” นั้น มีความอ่อนตัว มีโครงสร้างทางสังคมของชาวบ้านที่มีความสัมพันธ์กัน “แบบหลวมๆ” โอนอ่อนผ่อนตาม ถ้อยทีถ้อยอาศัย ประนีประนอม ไม่ผูกติดยึดถือ ไม่เหนียวแน่น ไม่ฝังรากลึกเหมือนวัฒนธรรมของ “ฝ่ายปกครอง” ในที่นี้หมายถึงฝ่ายกำกับดูแล อบต. ที่มีวัฒนธรรมเฉพาะตัวที่แข็งแกร่ง ส่งทอดกันมารุ่นต่อรุ่น เหนียวแน่นไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง แต่ปรากฏว่าวัฒนธรรมขององค์กรท้องถิ่นเปลี่ยนแปลงไปตามตัวบุคคลที่มาขึ้นำ ในที่นี้ก็คือ นายก อบต. นั่นเอง เช่นเดียวกับการปฏิบัติราชการของท้องถิ่นที่หลากหลายแต่ขาดมาตรฐาน ปัญหาเรื่องมาตรฐานการปฏิบัติราชการของท้องถิ่น ย่อมมีความหลากหลายไปตามแต่ละท้องถิ่น ขึ้นกับผู้ผู้นำ (นายก อบต.) ที่เข้ามาบริหารงานในช่วงเวลานั้นๆ ฉะนั้น จึงมักพบปรากฏการณ์บริหารงานที่อาจแปลก หามาตรฐานใดมาอ้างอิงเทียบเคียงได้ยาก กล่าวคือ หากนายก อบต. มีบุคลิก หรือลักษณะเช่นใด ก็จะส่งผลสำคัญต่อการบริหารพัฒนา อบต. นั้น เช่น นายก อบต. ที่เป็นนักกีฬา ก็จะส่งเสริมการกีฬา นายก อบต. ที่เป็นพ่อค้า ผู้รับเหมา ก็จะบริหารงานแบบมีผลประโยชน์ต่อรอง มีการทับซ้อนในผลประโยชน์ที่ค่อนข้างสูงกว่าบุคคลที่มาจากอาชีพอื่น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดในท้องถิ่น (สรณะ เทพเนาว์, 2558)

จากที่กล่าวมาข้างต้นที่กล่าวถึงวัฒนธรรมภายในองค์กรและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี

อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี เพื่อให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

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

สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำนวน 611 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ซึ่งดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่แน่นอน (finite population) โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane) จำนวน 242 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายให้ได้ครบจำนวนตามความต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่ใช้ในการสำรวจวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจ (check list) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแนวทางของลิเคอร์ท์ (Likert scale) 5 ระดับ

ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่างๆ และขอคำแนะนำจากคณะกรรมการที่ปรึกษาคั่นคว่ำอิสระ จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดมาบูรณาการ การสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระตามขอบเขตของการวิจัย

2. สร้างข้อคำถามตามกรอบแนวคิด

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ คือ การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ดำเนินการ ดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามเสนอต่อคณะกรรมการคั่นคว่ำอิสระ เพื่อตรวจสอบจำนวนภาษา เนื้อหา สาระ รูปแบบของการสอบถาม และความเที่ยงตรงของเนื้อหา

3.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการคั่นคว่ำอิสระ

4. เสนอสร้างแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (content validity) ซึ่งประกอบด้วย

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทวีวงศ์ จุลสวัสดิ์ ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

4.2 นางสาวธมน วงษ์ทน ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป เทศบาลเมืองสระบุรี

4.3 นางสาววันวิสา บัวทอง ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เทศบาลเมืองสระบุรี

ปรับปรุงแก้ไข วิธีใช้ในการตรวจสอบคือการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) ได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00

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

6. ตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.902

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 242 ชุด แล้วผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย

($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้เกณฑ์การแปลผลของข้อมูลของการวิเคราะห์

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้เกณฑ์การแปลผลของข้อมูลของการวิเคราะห์

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง น้อยที่สุด

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

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

ตาราง 1 ระดับวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ภาพรวม

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

จากตาราง 1 พบว่า วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.37) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.42) ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.42) ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคคลากร ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.40) ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.42)

ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขัน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.40) ด้านวัฒนธรรม
องค์กรที่เน้นรายละเอียด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.40) ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้น
นวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.43)

ตาราง 2 ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมือง
สระบุรี จังหวัดสระบุรี ภาพรวม

การปฏิบัติงาน	ระดับการดำเนินงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	4.34	0.41	มาก
2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.33	0.42	มาก
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	4.34	0.43	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน	4.41	0.46	มาก
5. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.36	0.42	มาก
6. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.32	0.42	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.31	0.43	มาก
8. ด้านขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	4.33	0.41	มาก
9. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	4.35	0.42	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.34	0.36	มาก

จากตาราง 2 พบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.36) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.46) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.42) ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.42) ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.41) ด้านผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.43) ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.41) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.42) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.42) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.43)

ตาราง 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี รายด้าน

การ ปฏิบัติงาน	วัฒนธรรมในองค์กร						
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
Y1	.756 [*]	.760 [*]	.747 [*]	.770 [*]	.772 [*]	.789 [*]	.771 [*]
Y2	.718 [*]	.751 [*]	.782 [*]	.794 [*]	.801 [*]	.783 [*]	.779 [*]
Y3	.723 [*]	.668 [*]	.755 [*]	.692 [*]	.760 [*]	.732 [*]	.711 [*]
Y4	.700 [*]	.691 [*]	.726 [*]	.740 [*]	.757 [*]	.806 [*]	.687 [*]
Y5	.731 [*]	.771 [*]	.784 [*]	.802 [*]	.758 [*]	.800 [*]	.786 [*]
Y6	.744 [*]	.710 [*]	.731 [*]	.702 [*]	.713 [*]	.698 [*]	.643 [*]
Y7	.660 [*]	.677 [*]	.689 [*]	.643 [*]	.705 [*]	.627 [*]	.608 [*]
Y8	.703 [*]	.717 [*]	.734 [*]	.696 [*]	.735 [*]	.708 [*]	.662 [*]
Y9	.723 [*]	.657 [*]	.740 [*]	.688 [*]	.703 [*]	.681 [*]	.656 [*]

* $p \leq .05$

ตาราง 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 7 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน ($r = .608$ - $r = .806$)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความเห็นว่าวัฒนธรรมจะส่งผลต่อรูปแบบและความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร เช่น ไม่มีความกล้าหาญในการริเริ่มแก้ไขปัญหา ถ้าผู้นำไม่เป็นผู้เริ่มต้นก่อน คือมีวัฒนธรรมยอมตามอย่างไม่ยั้งคิด พฤติกรรมเช่นนี้จะเป็นอุปสรรคในการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่ วัฒนธรรมเป็นเงื่อนไขสำคัญควรแก่การระลึกลงในการศึกษาปัญหาขององค์กรทั้งโครงสร้าง กระบวนการ พฤติกรรม และสิ่งแวดล้อมในองค์กรจึงทำให้มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นริศย์ จำปา (2556) เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและ

สหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านยืมบริการด้วยใจ มีระดับมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านซื่อสัตย์สุจริต ด้านมีสำนึกรับผิดชอบ ด้านตอบสนองเป็นทีม และอันดับสุดท้ายคือด้านใช้ชีวิตพอเพียง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กรรณิกา อัครปทุม (2554) เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมากลุ่มย่อยที่ 4 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมากลุ่มย่อยที่ 4 อยู่ในระดับมาก

2. การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความเห็นว่าการทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรมจึงทำให้มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิรุฬจิต กลิ่นล่อ (2560) เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการวิจัยท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครู

เทศบาลโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการวิจัยท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความกดดัน ด้านสังคม ด้านอาคารสถานที่และการบริการ ด้านเงินเดือนด้านปริมาณการสอน ด้านสัมพันธภาพระหว่างครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ด้านหลักสูตร ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน ด้านชุมชนกับการสนับสนุนการวิจัย และด้านสถานภาพของครู และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิสาร ภูษณังค์ (2560) เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสร้างโคก อำเภอบ้านหม้อ จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสร้างโคก อำเภอบ้านหม้อ จังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 7 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความเข้าใจว่าวัฒนธรรมเป็นรูปแบบของความคิดความเชื่อและค่านิยมที่เกิดจากการเรียนรู้จากการอยู่ร่วมกันของสมาชิก เกิดเป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัวในการอยู่ร่วมกันโดยจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กรและจะถูกถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น จึงทำให้มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิรุฬจิต กลิ่นลออ (2560) เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการวิจัยท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง

วัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการวิจัยท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันทั้งในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ตติยา ผาสุก (2559) เรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การการรับรู้ความสามารถของตนเองและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานในทางบวก

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะ

1.1 ด้านผู้บังคับบัญชาผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ควรripeให้ความช่วยเหลือเมื่อนุคลากรเกิดปัญหาหรือมีข้อบกพร่องในขณะปฏิบัติงาน

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ควรมีการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ

1.3 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ควรกำหนดวิธีการ ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับเงินรายได้ของบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

1.4 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ควรพิจารณาความดีความชอบของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมได้รับการยอมรับจากบุคลากร

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

1.6 ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

1.7 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อสร้างความมั่นใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ

2.2 ควรมีการวิจัยแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา อัครปทุม. (2554). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 5(1), 1-9.
- ตติยา ผาสุข. (2559). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นริศย์ จำปา. (2556). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) จังหวัดระนอง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรีดา กงกัญญา. (2556). ความตั้งใจคงอยู่ในงานการสร้างอัตลักษณ์แห่งตน วัฒนธรรม องค์กรลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตใน การทำงานของผู้บริหารกลุ่มบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายยาแผน บัจุบันและเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิรุฬจิต กลิ่นละออ. (2560). วัฒนธรรมองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของ พนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการวิจัยท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิสาร ภูษณงค์. (2560). *ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสร้าง*

โคก อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์

มหาบัณฑิต, วิทยาลัยนครราชสีมา.

ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2555). *รายงานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคง*

อยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สรณะ เทพเนาว์. (2558). *วัฒนธรรมองค์กรท้องถิ่น (Organization Culture).*

กรุงเทพฯ: สถาปนาแห่งชาติ. ค้นเมื่อ 21 ตุลาคม 2564, จาก

<https://www.gotoknow.org/posts/594958>

Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper &

Row.