

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การปกครองท้องถิ่นเป็นผลผลิตของรัฐสมัยใหม่ (Modern state) มุ่งสนใจถึงบทบาทของรัฐว่าเป็นองค์กรที่มีอำนาจทางการเมืองสูงสุด และเป็นผู้จัดให้มีการปกครองท้องถิ่นเกิดขึ้น การปกครองตนเองในระดับท้องถิ่น (Local self government) เป็นการปกครองที่เกิดขึ้นตั้งแต่อดีต เรียกว่า “การเมืองชุมชนแบบธรรมชาติ” (Nature หรือ Community politics) โดยสภาพการเมืองธรรมชาติที่เกิดขึ้นมาตั้งแต่เมื่อมนุษย์รวมตัวกันเป็นชุมชนทางการเมืองในแต่ละชุมชนจะมีความแตกต่างหลากหลายกันออกไป อาจกล่าวได้ว่า การปกครองท้องถิ่นคือ รากฐานในทางประวัติศาสตร์หากอยู่ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ (Informal) คือ การปกครองในรูปแบบของเครือญาติ ที่มีผู้ใหญ่เป็นผู้ดูแล หรือในการปกครองระดับหมู่บ้าน ชุมชน โดยมีหน่วยทางการเมืองจำนวนเล็ก ๆ ที่มีมากมายกระจายอยู่ทั่วประเทศ พื้นที่เหล่านั้นย่อมมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะทางกายภาพ วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของผู้คนในท้องถิ่นนั้น ๆ มีการกระจายระบบงานให้มีลักษณะคล่องตัวและปรับตัวให้ยืดหยุ่น มีการจัดตั้งหน่วยการปกครองที่เรียกว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นเพื่อให้บริการและแก้ปัญหาของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งยังจะเป็นการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับหลักความรับผิดชอบตามระบอบประชาธิปไตย (Democratic accountability) (นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. 2552 : เว็บบไซต์)

ปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 แล้วพบว่าตามความในพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้กำกับ ดูแล และสนับสนุนให้ การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเรียบร้อย (กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2552 : 50)

วัฒนธรรมเป็นประเพณี เป็นแบบอย่างที่ดีปฏิบัติของชุมชน หรือกลุ่มคนกลุ่มหนึ่ง เช่น ในชุมชน ในองค์กรธุรกิจถึงในระดับประเทศ วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือทางการบริหารและการพัฒนาองค์กรอีกชนิดหนึ่ง ที่อาจเรียกได้ว่าเป็นระดับสุดยอดในการพัฒนาองค์กรที่เรียกว่า ไร่รูปแบบอย่างแท้จริง เพราะการปรับโครงสร้างเป็นเพียงแค่การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่วัฒนธรรมเป็นกรอบวิธีการปฏิบัติของคนที่อยู่ในองค์กรนั้น นอกเหนือจากกฎระเบียบที่มีอยู่ วัฒนธรรมไม่มีเขียนไว้เป็นตัวบอกรูปแบบอย่าง เช่น กฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับในองค์กร แต่ยึดถือเป็นที่ยอมรับขององค์กรนั้น วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของคนที่อยู่ในองค์กร สะท้อนให้เห็นขบวนการความคิด การตัดสินใจ การวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร และที่สำคัญที่สุดวัฒนธรรมมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพราะองค์กรที่มีวัฒนธรรมแข็งแกร่งและไม่ยืดหยุ่นจะทำให้วัฒนธรรมกลายเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรนั้นได้ วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นกรอบบังคับรูปแบบการทำงานขององค์กร ที่ถูกถ่ายทอดจากผู้บริหารและพนักงานในอดีตมาจนถึงปัจจุบัน ดังนั้นองค์กรที่ต้องการปรับตัวอย่างรวดเร็วจึงต้องใช้วัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์กร มากกว่าที่จะใช้กฎระเบียบที่เชื่อกันว่าไม่สามารถจะกำหนดข้อบังคับให้ครอบคลุมได้ทุกกรณี เมื่อองค์กรมีขนาดใหญ่ขึ้นมีจำนวนคนหรือพนักงานมากขึ้นปัญหาทางด้านวิธีปฏิบัติก็เพิ่มมากขึ้นตามลำดับ การแก้ปัญหาโดยการเพิ่มกฎระเบียบเพื่อให้ครอบคลุมทุกเรื่องจะทำให้องค์กรเต็มไปด้วยกฎระเบียบปฏิบัติ จนขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน ขาดความคิดสร้างสรรค์ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ในทางบริหารการพัฒนาองค์กรจึงใช้วัฒนธรรมขององค์กรเป็นเครื่องมือในการแก้ไข โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (นวลลออ แสงสุข. 2549 : 16-17)

วัฒนธรรมองค์กรมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ แต่ใช้เวลาค่อนข้างนาน วัฒนธรรมบางอย่างอาจไป หรือหายไปจากองค์กร และมีวัฒนธรรมใหม่เข้ามา องค์กรที่วัฒนธรรมแข็งแกร่ง (Strong culture) การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมจะทำให้ยาก ศาสตร์การบริหารสมัยใหม่จึงต้องกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ และสร้างวัฒนธรรมใหม่ขึ้นมา ในขณะที่เดียวกันก็จะต้องขจัดวัฒนธรรมที่ไม่ดีให้หมดไปจากองค์กร วัฒนธรรมในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นมาได้ องค์กรต้องคอยสำรวจว่ามีวัฒนธรรมใดที่ไม่พึงประสงค์ที่จะต้องปรับเปลี่ยนและสร้างวัฒนธรรมใหม่ที่สอดคล้องกับทิศทางการให้บริหาร การบริหารงาน เพื่อให้เป็นเครื่องหล่อหลอมให้พนักงานยึดถือเป็นแนวทางเดียวกัน (บุญคณี ปลั่งศิริ. 2548 : 6)

วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่มีในทุกองค์กร โดยแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์กรเป็นทั้งระบบความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติขององค์กร ที่ส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น จับต้องได้ลำบาก เป็นสิ่งที่ติดกับองค์กรมาช้านานแล้ว ยากที่จะเปลี่ยนแปลง ทำให้ต้องยอมรับวัฒนธรรมองค์กรอย่างที่เป็น จากความเข้าใจผิดเหล่านี้ทำให้เมื่อองค์กรมีการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงใดๆ ภายในองค์กรผู้บริหารจะนึกถึงสิ่งที่เห็น ได้ชัดเจนและเปลี่ยนได้ง่าย ไม่ว่าจะเป็นกลยุทธ์ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ บุคคล แต่จะนึกถึงวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ทำสุดที่ต้องปรับเปลี่ยน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในองค์กรยากที่จะสำเร็จและยั่งยืนได้ ถ้าไม่มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร แม้จะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย หรือมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพียงใด ย่อมไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ตามที่คาดหวังไว้ องค์กรที่ดี การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรก็ไม่ใช่สิ่งที่จะทำได้ง่ายๆ เพียงแต่ก็ไม่ใช่ว่าสิ่งที่เกินความสามารถของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันเริ่มมีตัวอย่างขององค์กรในประเทศไทยหลายแห่งที่แทนที่ยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรแบบที่เป็น แต่กลับมีการกำหนดลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการและเป็นวัฒนธรรมองค์กรสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงให้ความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็น เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของเทศบาลตำบลยางตลาด อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของเทศบาลตำบลยางตลาด ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในเทศบาลตำบลยางตลาด อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนพัฒนาและกำหนดกลยุทธ์ ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร และเป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการส่งเสริมพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็งต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของเทศบาลตำบลยางตลาด
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของเทศบาลตำบลยางตลาด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และกลุ่มงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของเทศบาล ตำบลยางตลาด

### ขอบเขตของการศึกษา

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด อำเภอขามเฒ่าจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 131 คน (เทศบาลตำบลยางตลาด. 2552 : 1-6) ประกอบด้วย

1.1.1 คณะผู้บริหาร จำนวน 16 คน ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และสมาชิกสภาเทศบาล

1.1.2 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 115 คน ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน กองการศึกษา และ กองสวัสดิการและสังคม

1.2 การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive selection) โดยสุ่มเลือกตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด

2. พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เทศบาลตำบลยางตลาด อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1-31 มีนาคม 2552

4. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และกลุ่มงานที่ปฏิบัติ

ตัวแปรตาม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการดำเนินงาน ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก และด้านการสร้างความมั่นคง

## สมมุติฐานในการศึกษา

1. บุคลากรเทศบาลตำบลบยางตลาด อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน
2. บุคลากรเทศบาลตำบลบยางตลาด อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน
3. บุคลากรเทศบาลตำบลบยางตลาด อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีสถานภาพทางครอบครัวแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน
4. บุคลากรเทศบาลตำบลบยางตลาด อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน
5. บุคลากรเทศบาลตำบลบยางตลาด อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน
6. บุคลากรเทศบาลตำบลบยางตลาด อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน
7. บุคลากรเทศบาลตำบลบยางตลาด อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน
8. บุคลากรเทศบาลตำบลบยางตลาด อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีกลุ่มงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม (Value) บรรทัดฐาน (Norm) ความเชื่อ (Belief) ประเพณี (Tradition) กรอบแนวคิด ธรรมเนียมปฏิบัติ หรือแม้แต่ภาษาที่ใช้ในองค์กรนั้น ซึ่งพนักงานในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานประจำวันภายในองค์กร ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมที่สำคัญคือจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการปฏิบัติในทุกระดับชั้นขององค์กร ประกอบด้วย

1.1 ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง (Innovation and risk taking) หมายถึง การที่พนักงานได้รับการสนับสนุนให้เป็นคนๆ ที่คิดสิ่งใหม่ๆ และความกล้าเสี่ยงในการริเริ่มสิ่งใหม่ได้แก่ เทศบาลตำบลบยางตลาด ได้นำเทคนิคการบริหารงานแบบใหม่มาใช้ในการปฏิบัติ เพื่อสร้างความได้เปรียบของกิจการอื่น ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมมาใช้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

1.2 ด้านการมุ่งรายละเอียดในการปฏิบัติงาน (Attention to detail) หมายถึง การที่พนักงานถูกคาดหวังที่จะแสดงความเที่ยงตรง การวิเคราะห์และให้ความใส่ใจใน รายละเอียดต่อความรับผิดชอบ ได้แก่ เทศบาลตำบลยางตลาดมีการจัดการบริหารงานให้ เป็นไปตามสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ได้กำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายในการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน เพื่อวัดผลการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน (Outcome orientation) หมายถึง การที่ผู้บริหารเน้นถึงผลงานหรือผลลัพธ์มากกว่าขบวนการหรือเทคนิคที่ใช้ในการทำให้ ประสิทธิภาพที่ต้องการ ได้แก่ เทศบาลตำบลยางตลาดเน้นให้บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา อย่างมีประสิทธิภาพ มีกระบวนการทำงานที่ดีจึงทำให้งานที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ (People orientation) หมายถึง การที่ ผู้บริหารตัดสินใจพิจารณาผลกระทบของสิ่งที่ต้องการกับบุคลากรภายในองค์กร ได้แก่ เทศบาลตำบลยางตลาด มีผลตอบแทนหรือแรงจูงใจที่บุคลากรพึงพอใจ ให้การสนับสนุนและ ส่งเสริมในการประชุม ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะอยู่เสมอ

1.5 ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม (Team orientation) หมายถึง การที่ กิจกรรมเกี่ยวกับงานถูกจัดให้กระทำแบบทีมมากกว่าแบบรายบุคคล ได้แก่ เทศบาลตำบล ยางตลาดสนับสนุนและฝึกอบรมให้สามารถทำงานแทนกันได้ ทั้งสายงานเดียวกันและข้ามสาย งาน เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงานมักได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน ร่วมงานอยู่เสมอ

1.6 ด้านการเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก (Aggressiveness) หมายถึง การที่บุคลากร เป็นผู้ที่ชอบทำงาน ในลักษณะเชิงรุกและแข่งขันมากกว่าเป็นคนเรียบร้อย ไม่มีพิธีรีตรอง ได้แก่ เทศบาลตำบลยางตลาด มีการร่วมมือในการทำงานกับหน่วยงานภายนอกมากขึ้น มีการทำงาน ร่วมกับชุมชนมากขึ้น มีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้ทันกับสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว

1.7 ด้านการสร้างความมั่นคง (Stability) หมายถึง การที่กิจกรรมองค์การเน้นให้ รักษาสภาพเดิม ๆ ซึ่งขัดแย้งต่อการเจริญเติบโตของกิจการ ได้แก่ เทศบาลตำบลยางตลาด ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ แจ้งให้ได้รับทราบ นโยบายและเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นองค์การที่มีการ จัดระบบ ระเบียบ การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

2. บุคลากร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลยางตลาด ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

- 2.1 **ข้าราชการ** หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลยางตลาด อำเภอ ยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
- 2.2 **ลูกจ้างประจำ** หมายถึง ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลยางตลาด อำเภอ ยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
- 2.3 **พนักงานจ้าง** หมายถึง พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลยางตลาด อำเภอ ยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
3. **เทศบาลตำบลยางตลาด** หมายถึง เทศบาลตำบลยางตลาด อำเภอ ยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
4. **ประสบการณ์การทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาที่เริ่มปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลยางตลาด จนถึงปัจจุบัน
5. **ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของบุคลากร และคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลยางตลาด ที่สำเร็จการศึกษาแล้ว
6. **รายได้** หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและรายได้อื่น ที่ได้รับต่อเดือนของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลยางตลาด และบุคลากร
7. **ตำแหน่ง** หมายถึง ลักษณะการบรรจุแต่งตั้ง ตำแหน่งงานในหน้าที่นั้น เช่น คณะกรรมการบริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป
8. **กลุ่มงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติในเทศบาลตำบลยางตลาด ของบุคลากร และคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลยางตลาด ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน กองการศึกษา กองสวัสดิการและสังคม

### ประโยชน์ที่ได้รับการศึกษา

1. ทำให้ทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาดซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการวางแผนพัฒนา การกำหนดกลยุทธ์ ในการดำเนินงาน
2. ทำให้ทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ ตำแหน่ง และกลุ่มงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารใช้ใน

การพัฒนาและปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานขององค์กรและลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร รวมถึงใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็งและมั่นคงแก่นุคลากรและองค์กร



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY