

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาล ตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

$t$  แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาเปรียบเทียบความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ  $t$

$F$  แทน สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาเปรียบเทียบความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ  $F$

SS แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกยกกำลังสอง (Mean Square)

df แทน ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degrees Freedom)

\* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ตำแหน่ง และกลุ่มงานที่ปฏิบัติ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ ใช้วิธีการหาค่าความถี่ แล้วสรุปออกมาเป็นคำร้อยละ

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยนำเสนอในรูปแบบตารางที่วิเคราะห์การหาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและเป็นรายด้าน

**ตอนที่ 3** ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ โดยใช้  $t$ -test

**ตอนที่ 4** ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และกลุ่มงานที่ปฏิบัติ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่

**ตอนที่ 5** ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นลักษณะคำถามปลายเปิดใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยการหาค่าความถี่แล้วสรุปผลออกมาเป็นคำร้อยละ

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และกลุ่มงานที่ปฏิบัติ มาคำนวณโดยใช้สถิติพื้นฐาน ร้อยละ โดยข้อมูลที่ได้ สามารถจำแนกได้ตามรายละเอียดปรากฏ ดังตารางที่ 3

### ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และกลุ่มงานที่ปฏิบัติ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	90	68.70
หญิง	41	31.30
รวม	131	100
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	3	2.29
25-30 ปี	28	21.37
35-40 ปี	61	46.56
สูงกว่า 40 ปี	39	29.77
รวม	131	100
3. สถานภาพทางครอบครัว		
โสด	38	29.01
สมรส	90	68.70
แยกกันอยู่/หย่า/หม้าย	3	2.29
รวม	131	100

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
4. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 3 ปี	19	14.50
3 – 6 ปี	71	54.20
7 – 10 ปี	27	20.61
สูงกว่า 10 ปี	14	10.69
<b>รวม</b>	<b>131</b>	<b>100</b>
5. ระดับการศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษาตอนต้น	33	25.19
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	30	22.90
อนุปริญญา/ปวส.	16	12.21
ปริญญาตรี	50	38.17
สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.53
<b>รวม</b>	<b>131</b>	<b>100</b>
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	89	67.94
10,001 – 20,000 บาท	30	22.90
20,001 – 30,000 บาท	11	8.40
สูงกว่า 30,000 บาท	1	0.76
<b>รวม</b>	<b>131</b>	<b>100</b>
7. ตำแหน่ง		
คณะกรรมการบริหารเทศบาล	16	12.21
ข้าราชการ	32	24.43
ลูกจ้างประจำ	11	8.40
พนักงานจ้างตามภารกิจ	46	35.11
พนักงานจ้างทั่วไป	26	19.85
<b>รวม</b>	<b>131</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
8. กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน		
คณะกรรมการบริหารเทศบาล	16	12.21
สำนักปลัดเทศบาล	28	21.37
กองคลัง	16	12.21
กองช่าง	18	13.74
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	26	19.85
กองวิชาการและแผนงาน	7	5.34
กองการศึกษา	15	11.45
กองสวัสดิการและสังคม	5	3.82
รวม	131	100

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 68.70 อายุ 35-40 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 46.56 สถานภาพทางครอบครัว สมรส จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 68.70 ประสบการณ์การทำงาน 3-6 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 54.20 ระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 38.17 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 67.94 ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 35.11 กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน สำนักปลัดเทศบาล จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 21.37

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร  
เทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์**

ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และกลุ่มงานที่ปฏิบัติโดยรวม และรายด้าน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ เพื่อแปลความหมาย ซึ่งปรากฏดังตารางที่ 4-11

**ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร  
ของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ รายด้านและโดยภาพรวม**

วัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
1. ด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง	3.37	0.43	มาก
2. ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียด ในการปฏิบัติงาน	4.19	0.27	มาก
3. ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จ ในการดำเนินงาน	4.17	0.31	มาก
4. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์	4.25	0.29	มาก
5. ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม	4.17	0.25	มาก
6. ด้านการเน้นเชิงรุก	4.15	0.30	มาก
7. ด้านการสร้างความมั่นคง	4.26	0.31	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>4.21</b>	<b>0.13</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ รายด้านโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.37 – 4.26 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านการสร้างความมั่นคง ( $\bar{X} = 4.26$ )

ลำดับที่ 2 ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ ( $\bar{X} = 4.25$ )

ลำดับที่ 3 ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียด ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.19$ )

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง เป็นรายชื่อ

วัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. เทศบาลตำบลยางตลาดได้นำเทคนิคการบริหารงานแบบใหม่มาใช้ในการปฏิบัติเพื่อสร้างความได้เปรียบองค์กรอื่น	2.51	0.72	ปานกลาง
2. เทศบาลตำบลยางตลาดได้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น	2.79	0.85	ปานกลาง
3. เทศบาลตำบลยางตลาดมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง	2.83	0.82	ปานกลาง
4. เทศบาลตำบลยางตลาดมีการปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานและการให้บริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ	2.82	0.71	ปานกลาง
5. เทศบาลตำบลยางตลาดส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านนำความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมมาใช้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	4.08	0.92	มาก
6. เทศบาลตำบลยางตลาดสนับสนุนให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพมากขึ้น	4.09	0.92	มาก
7. เทศบาลตำบลยางตลาดส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านกล้าคิดกล้าทำ สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น	3.79	0.91	มาก
8. เทศบาลตำบลยางตลาดส่งเสริมให้ท่านพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.11	0.85	มาก
โดยรวม	3.38	0.44	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51 – 4.11 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เทศบาลตำบลยางตลาดส่งเสริมให้ท่านพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X}=4.11$ )

ลำดับที่ 2 เทศบาลตำบลยางตลาดสนับสนุนให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพมากขึ้น ( $\bar{X}=4.09$ )

ลำดับที่ 3 เทศบาลตำบลยางตลาดส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านนำความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมมาใช้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ( $\bar{X}=4.08$ )

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการดำเนินงาน เป็นรายชื่อ

วัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียด ในการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. เทศบาลตำบลยางตลาดมีการจัดการบริหารงานให้ เป็นไปตาม สายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	4.09	0.73	มาก
2. เทศบาลตำบลยางตลาดมีโครงสร้างและคำสั่งมอบหมาย การปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและตรงกับความรู้ ความสามารถ ของท่าน	4.19	0.68	มาก
3. เทศบาลตำบลยางตลาดได้กำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายใน การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อวัดผลการปฏิบัติงาน	4.22	0.74	มาก
4. เทศบาลตำบลยางตลาดได้นำเทคโนโลยี และสารสนเทศมาใช้ เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน	4.21	0.69	มาก
5. เทศบาลตำบลยางตลาดกำหนดขั้นตอนการทำงาน โดยคำนึง ถึงคุณภาพงาน	4.24	0.69	มาก
6. เทศบาลตำบลยางตลาดมีการพัฒนาระบบการสื่อสาร ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.18	0.72	มาก
7. เทศบาลตำบลยางตลาดคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ เป็นสำคัญ	4.21	0.68	มาก
โดยรวม	4.19	0.27	มาก



จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  4.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.09 – 4.24 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เทศบาลตำบลยางตลาดกำหนดขั้นตอนการทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพงาน ( $\bar{X}$ =4.24)

ลำดับที่ 2 เทศบาลตำบลยางตลาดได้กำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายในการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน เพื่อวัดผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}$ =4.22)

ลำดับที่ 3 เทศบาลตำบลยางตลาดได้นำเทคโนโลยี และสารสนเทศมาใช้เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}$ =4.21) และเทศบาลตำบลยางตลาดคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นสำคัญ ( $\bar{X}$ =4.21)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน เป็นรายข้อ

วัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จ ในการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. เทศบาลตำบลยางตลาดเน้นให้บริการด้วยความรวดเร็วทันเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	0.68	มาก
2. เทศบาลตำบลยางตลาดสนับสนุนงบประมาณในการซื้อวัสดุอุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	4.21	0.77	มาก
3. เทศบาลตำบลยางตลาดมีระบบการควบคุมการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลตามเกณฑ์มาตรฐาน	4.09	0.74	มาก
4. เทศบาลตำบลยางตลาดมีกระบวนการทำงานที่ดี จึงทำให้งานที่ท่านรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ	4.27	0.69	มาก
5. เทศบาลตำบลยางตลาดมีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เพื่อป้องกันการร้องเรียนจากผู้รับบริการ	4.17	0.68	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จ ในการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
6. เทศบาลตำบลยางตลาดสนับสนุนในการปฏิบัติงานเพื่อให้ ประสบผลสำเร็จ ท่านจึงต้องทุ่มเท กำลังกายกำลังใจ อย่างเต็มที่	4.11	0.70	มาก
7. เทศบาลตำบลยางตลาดสนับสนุนให้ท่านปฏิบัติงาน โดยเน้นผลสำเร็จมากกว่าวิธีการปฏิบัติ	4.08	0.69	มาก
8. เทศบาลตำบลยางตลาดให้ความสำคัญและยอมรับว่า บรรยากาศในการทำงานที่ดี มีส่วนที่ทำให้งานของ ท่านประสบผลสำเร็จ	4.24	0.80	มาก
โดยรวม	4.17	0.31	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จใน การดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.17$ ) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.08 – 4.24 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า 3 อันดับแรก ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เทศบาลตำบลยางตลาดมีกระบวนการทำงานที่ดีจึงทำให้งานที่ท่าน รับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ ( $\bar{X}=4.27$ )

ลำดับที่ 2 เทศบาลตำบลยางตลาดให้ความสำคัญและยอมรับว่าบรรยากาศใน การทำงานที่ดีมีส่วนที่ทำให้งานของท่านประสบผลสำเร็จ ( $\bar{X}=4.24$ )

ลำดับที่ 3 เทศบาลตำบลยางตลาดสนับสนุนงบประมาณในการซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.21$ )

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร  
ของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากร  
มนุษย์เป็นรายชื่อ

วัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. เทศบาลตำบลยางตลาดดูแลและเอาใจใส่ท่านเป็นอย่างดี	4.26	0.69	มาก
2. เทศบาลตำบลยางตลาดมีผลตอบแทนหรือแรงจูงใจ ที่ท่านพึงพอใจ	4.38	0.67	มาก
3. เทศบาลตำบลยางตลาดให้การสนับสนุนและส่งเสริมใน การประชุม ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ อยู่เสมอ	4.33	0.68	มาก
4. เทศบาลตำบลยางตลาดสนับสนุนให้ ท่านมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ	4.19	0.65	มาก
5. เทศบาลตำบลยางตลาดจะร่วมแก้ปัญหา หากท่านมี ปัญหา หรือ อุปสรรคกับการปฏิบัติงาน	4.22	0.69	มาก
6. เทศบาลตำบลยางตลาดเห็นคุณค่าในงานที่ท่านทำเสมอ	4.24	0.69	มาก
7. เทศบาลตำบลยางตลาดมีการประชุมวางแผนงาน ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน	4.27	0.69	มาก
8. เทศบาลตำบลยางตลาดเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญ กับผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก	4.09	0.68	มาก
โดยรวม	4.25	0.29	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
วัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์  
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ใน  
ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.09 – 4.27 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ  
3 อันดับแรก ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เทศบาลตำบลยางตลาดมีผลตอบแทนหรือแรงจูงใจที่ท่านพึงพอใจ  
( $\bar{X}=4.38$ )

ลำดับที่ 2 เทศบาลตำบลยางตลาดให้การสนับสนุนและส่งเสริมในการประชุม  
ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะอยู่เสมอ ( $\bar{X}=4.33$ )

ลำดับที่ 3 เทศบาลตำบลยางตลาดมีการประชุมวางแผนงานร่วมกันระหว่าง  
ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.27$ )

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร  
ของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการมุ่งเน้นการทำงาน  
เป็นทีมเป็นรายชื่อ

วัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. เทศบาลตำบลยางตลาดสนับสนุนและฝึกอบรมให้ท่านสามารถ ทำงานแทนกันได้ ทั้งสายงานเดียวกันและข้ามสายงาน	4.15	0.72	มาก
2. เทศบาลตำบลยางตลาดมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม	4.29	0.66	มาก
3. เทศบาลตำบลยางตลาดยอมรับที่ท่านมีความกระตือรือร้นใน การแสดงความคิดเห็น ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.20	0.72	มาก
4. เทศบาลตำบลยางตลาดเปิด โอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นใน การทำงานมักได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.98	0.74	มาก
5. เทศบาลตำบลยางตลาดให้ท่านและเพื่อนร่วมงาน มี การประชุมปรึกษาหารือ เพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	4.15	0.74	มาก
6. เทศบาลตำบลยางตลาดเป็นหน่วยงานที่ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีการเรียนรู้ ถ่ายทอดทักษะการทำงานเพื่อให้มีความรู้มากขึ้น	4.17	0.72	มาก
7. เทศบาลตำบลยางตลาดมีการกำหนดคุณลักษณะของบุคลากร ให้มีความหลากหลาย เพื่อช่วยให้การทำงานมีความคล่องตัว มากขึ้น	4.25	0.66	มาก
8. เทศบาลตำบลยางตลาดมีการกำหนด โครงสร้างให้ สอดคล้องกับประเภทและภาระหน้าที่อย่างชัดเจน	4.18	0.72	มาก
โดยรวม	4.17	0.25	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.17$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.98 – 4.29 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เทศบาลตำบลยางตลาดมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม ( $\bar{X}=4.29$ )

ลำดับที่ 2 เทศบาลตำบลยางตลาดมีการกำหนดคุณลักษณะของบุคลากรให้มีความหลากหลาย เพื่อช่วยให้การทำงานมีความคล่องตัวมากขึ้น ( $\bar{X}=4.25$ )

ลำดับที่ 3 เทศบาลตำบลยางตลาดยอมรับที่ท่านมีความกระตือรือร้นในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ( $\bar{X}=4.20$ )

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการมุ่งเน้นการ ปฏิบัติงานเชิงรุกเป็นรายข้อ

วัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. เทศบาลตำบลยางตลาดมีการร่วมมือในการทำงานกับหน่วยงาน ภายนอกมากขึ้น	4.08	0.71	มาก
2. เทศบาลตำบลยางตลาดมีการจัดทำแผนร่วมกัน เพื่อเน้นการ ออกให้บริการนอกสถานที่	4.09	0.71	มาก
3. เทศบาลตำบลยางตลาดส่งเสริมให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นที่ แตกต่างจากคนอื่น	4.10	0.75	มาก
4. เทศบาลตำบลยางตลาดมีนโยบายให้บริการเชิงรุกมากกว่าตั้งรับ	4.08	0.76	มาก
5. เทศบาลตำบลยางตลาดมีนโยบายในการใช้ทรัพยากรอย่าง ประหยัด และให้มีประสิทธิภาพ	4.24	0.72	มาก
6. เทศบาลตำบลยางตลาดมีการมอบรางวัลให้ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น	4.21	0.69	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
7. เทศบาลตำบลยางตลาดมีการทำงานร่วมกับชุมชนมากขึ้น	4.22	0.69	มาก
8. เทศบาลตำบลยางตลาดมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้ทันกับ สถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว	4.17	0.72	มาก
9. เทศบาลตำบลยางตลาดที่สนับสนุน ส่งเสริมให้มีการแข่งขัน การพัฒนาระบบการทำงาน	4.21	0.71	มาก
โดยรวม	4.15	0.30	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า นุคกลางเทศบาลตำบลยางตลาด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.15$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.08 – 4.24 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เทศบาลตำบลยางตลาดมีนโยบายในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และให้มีประสิทธิภาพ ( $\bar{X}=4.24$ )

ลำดับที่ 2 เทศบาลตำบลยางตลาดมีการทำงานร่วมกับชุมชนมากขึ้น ( $\bar{X}=4.22$ )

ลำดับที่ 3 เทศบาลตำบลยางตลาดมีการมอบรางวัลให้ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น ( $\bar{X}=4.21$ ) และเทศบาลตำบลยางตลาดที่สนับสนุน ส่งเสริมให้มีการแข่งขันการพัฒนา ระบบการทำงาน ( $\bar{X}=4.21$ )

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการสร้างความเป็นรายชื่อ

วัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด ด้านการสร้างความเป็นรายชื่อ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. เทศบาลตำบลยางตลาดให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ พันธกิจ	4.27	0.67	มาก
2. เทศบาลตำบลยางตลาดกำหนดแผนการใช้งบประมาณอย่างชัดเจน	4.24	0.72	มาก
3. เทศบาลตำบลยางตลาดได้ดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมาย ของงบประมาณที่วางแผนไว้	4.31	0.69	มาก
4. เทศบาลตำบลยางตลาดแจ้งให้ท่านได้รับทราบนโยบายและเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง	4.32	0.68	มาก
5. เทศบาลตำบลยางตลาดมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.21	0.75	มาก
6. เทศบาลตำบลยางตลาดเป็นองค์กรที่มีการจัดระบบระเบียบการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.30	0.70	มาก
7. เทศบาลตำบลยางตลาดเป็นหน่วยงานที่บุคลากรมีความจงรักภักดี เป็นอย่างมาก	4.26	0.64	มาก
8. เทศบาลตำบลยางตลาดเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงสูง	4.18	0.72	มาก
โดยรวม	4.26	0.31	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการสร้างความเป็นรายชื่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.26$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.18 – 4.31 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เทศบาลตำบลยางตลาดแจ้งให้ท่านได้รับทราบนโยบายและเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 4.32$ )

ลำดับที่ 2 เทศบาลตำบลยางตลาดได้ดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายของงบประมาณที่วางแผนไว้ ( $\bar{X}=4.31$ )

ลำดับที่ 3 เทศบาลตำบลยางตลาดเป็นองค์กรที่มีการจัดระบบระเบียบการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ( $\bar{X}=4.30$ )

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านต่างๆ โดยนำเสนอในรูปแบบตารางการหาค่าสถิติทดสอบ  $t$ -test ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน

ปัจจัยทางการตลาด	เพศชาย		เพศหญิง		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง	3.39	0.49	3.36	0.31	6.136	0.015*
2. ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน	4.19	0.27	4.20	0.27	0.012	0.913
3. ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน	4.15	0.32	4.19	0.29	0.768	0.382
4. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	4.24	0.30	4.26	0.28	0.147	0.702
5. ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม	4.17	0.25	4.17	0.25	0.117	0.733
6. ด้านการเน้นเชิงรุก	4.18	0.29	4.10	0.31	0.167	0.684
7. ด้านการสร้างความมั่นคง	4.24	0.33	4.31	0.29	0.568	0.452
โดยรวม	4.20	0.14	4.22	0.11	2.704	0.103

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด โดยรวมและพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนวัตกรรมและความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง แตกต่างอย่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก และด้านการสร้างความมั่นคง ไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และกลุ่มงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านต่างๆ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และกลุ่มงานที่ปฏิบัติ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ ซึ่งปรากฏดังตารางที่ 13-34

**ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุ แตกต่างกัน**

ปัจจัยทางการตลาด	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
1. ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	3	0.851	0.284	1.484	0.222
	ภายในกลุ่ม	127	24.272	0.191		
2. ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.247	0.082	1.140	0.335
	ภายในกลุ่ม	127	9.178	0.072		
3. ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.511	0.170	1.822	0.146
	ภายในกลุ่ม	127	11.872	0.093		
4. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	3	0.206	0.069	0.787	0.503
	ภายในกลุ่ม	127	11.106	0.087		

## ตารางที่ 13 (ต่อ)

ปัจจัยทางการตลาด	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
5. ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.332	0.111	1.793	0.152
	ภายในกลุ่ม	127	7.831	0.062		
6. ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก	ระหว่างกลุ่ม	3	0.315	0.105	1.194	0.315
	ภายในกลุ่ม	127	11.151	0.088		
7. ด้านการสร้างความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	3	0.094	0.031	0.312	0.816
	ภายในกลุ่ม	127	12.776	0.101		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.018	0.006	0.335	0.800
	ภายในกลุ่ม	127	2.276	0.018		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จ ในการดำเนินงาน ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการเน้นเชิงรุก และด้านการสร้างความมั่นคงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาล  
ตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน

ปัจจัยทางการตลาด	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
1. ด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	2	25.074	0.196		
	ภายในกลุ่ม	128	0.002	0.001	0.014	0.986
2. ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	9.423	0.074		
	ภายในกลุ่ม	128	0.066	0.033	0.340	0.712
3. ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	12.318	0.096		
	ภายในกลุ่ม	128	0.138	0.069	0.790	0.456
4. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	11.174	0.087		
	ภายในกลุ่ม	128	0.025	0.012	0.194	0.824
5. ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	8.138	0.064		
	ภายในกลุ่ม	128	0.033	0.017	0.187	0.829
6. ด้านการเน้นเชิงรุก	ระหว่างกลุ่ม	2	11.432	0.089		
	ภายในกลุ่ม	128	0.087	0.043	0.434	0.649
7. ด้านการสร้างความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	2	12.784	0.100		
	ภายในกลุ่ม	128	0.007	0.003	0.187	0.830
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.288	0.018	0.187	0.830
	ภายในกลุ่ม	128	25.074	0.196		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก และด้านการสร้างความมั่นคง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาล  
ตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

ปัจจัยทางการตลาด	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
1. ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	3	0.880	0.293	1.536	0.208
	ภายในกลุ่ม	127	24.243	0.191		
2. ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.899	0.300	4.465	0.005*
	ภายในกลุ่ม	127	8.526	0.067		
3. ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.370	0.123	1.303	0.276
	ภายในกลุ่ม	127	12.013	0.095		
4. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	3	0.331	0.110	1.277	0.285
	ภายในกลุ่ม	127	10.981	0.086		
5. ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.254	0.085	1.362	0.257
	ภายในกลุ่ม	127	7.908	0.062		
6. ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก	ระหว่างกลุ่ม	3	0.631	0.210	2.464	0.065
	ภายในกลุ่ม	127	10.834	0.085		
7. ด้านการสร้างความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	3	0.195	0.065	0.650	0.585
	ภายในกลุ่ม	127	12.676	0.100		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.116	0.039	2.251	0.086
	ภายในกลุ่ม	127	2.178	0.017		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จ ในการดำเนินงาน ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก และด้านการสร้างความมั่นคง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร  
ของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการมุ่งเน้น  
รายละเอียดในการปฏิบัติงาน ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

การศึกษา		ต่ำกว่า 3 ปี	7-10 ปี	สูงกว่า 10 ปี	3-6 ปี
	$\bar{X}$	4.02	4.13	4.24	4.25
ต่ำกว่า 3 ปี	4.02	-	0.141	0.016*	0.001*
7-10 ปี	4.13	-	-	0.764	0.058
สูงกว่า 10 ปี	4.14	-	-	-	0.952
3-6 ปี	4.25	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

คู่ที่ 1 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 3-6 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงานสูงกว่า ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 2 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประสบการณ์การทำงาน สูงกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน สูงกว่า ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาล  
ตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาสูงสุด แตกต่างกัน

ปัจจัยทางการตลาด	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
1. ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	4	0.880	0.220	1.144	0.339
	ภายในกลุ่ม	126	24.243	0.192		
2. ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.248	0.062	0.852	0.495
	ภายในกลุ่ม	126	9.177	0.073		
3. ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.769	0.192	2.087	0.086
	ภายในกลุ่ม	126	11.614	0.092		
4. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	4	0.520	0.130	1.516	0.201
	ภายในกลุ่ม	126	10.792	0.086		
5. ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	4	0.914	0.228	3.971	0.005*
	ภายในกลุ่ม	126	7.249	0.058		
6. ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก	ระหว่างกลุ่ม	4	0.971	0.243	2.914	0.024
	ภายในกลุ่ม	126	10.494	0.083		
7. ด้านการสร้างความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	4	0.418	0.104	1.056	0.381
	ภายในกลุ่ม	126	12.453	0.099		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	0.097	0.024	1.394	0.240
	ภายในกลุ่ม	126	2.197	0.017		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาสูงสุด แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียด ในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก และด้านการสร้างความมั่นคง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร  
ของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการมุ่งเน้นการทำงาน  
เป็นทีม ที่มีระดับการศึกษาสูงสุด แตกต่างกัน

การศึกษา	$\bar{X}$	อนุปริญญา/ ปวส.	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ปวช	สูงกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี
		4.05	4.10	4.13	4.18	4.27
อนุปริญญา/ปวส.	4.05	-	0.974	0.890	0.969	0.046*
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.10	-	-	0.995	0.994	0.054
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	4.13	-	-	-	0.999	0.184
สูงกว่าปริญญาตรี	4.18	-	-	-	-	0.993
ปริญญาตรี	4.27	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด  
จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็น  
ทีม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

คู่ที่ 1 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีการศึกษาระดับ  
ปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม สูง  
กว่า ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาล  
ตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ แตกต่างกัน

ปัจจัยทางการตลาด	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
1. ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.030	0.015	0.077	0.926
	ภายในกลุ่ม	128	25.093	0.196		
2. ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.017	0.008	0.115	0.892
	ภายในกลุ่ม	128	9.409	0.074		
3. ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.091	0.546	6.184	0.003*
	ภายในกลุ่ม	128	11.292	0.088		
4. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.548	0.274	3.256	0.042
	ภายในกลุ่ม	128	10.764	0.084		
5. ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.134	0.067	1.065	0.348
	ภายในกลุ่ม	128	8.029	0.063		
6. ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก	ระหว่างกลุ่ม	2	0.177	0.088	1.003	0.370
	ภายในกลุ่ม	128	11.288	0.088		
7. ด้านการสร้างความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.235	0.118	1.191	0.307
	ภายในกลุ่ม	128	12.635	0.099		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.029	0.015	0.820	0.443
	ภายในกลุ่ม	128	2.265	0.018		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก และด้านการสร้างความมั่นคง ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร  
ของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จ  
ในการดำเนินงาน ที่มีรายได้ แตกต่างกัน

การศึกษา	$\bar{X}$	20,001-30,000 บาท	10,001-20,000 บาท	ต่ำกว่า 10,000 บาท
			4.21	4.04
20,001-30,000 บาท	4.21	-	0.954	0.063
10,001-20,000 บาท	4.04	-	-	0.014*
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.22	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด  
จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการ  
ดำเนินงาน จำแนกตามรายได้ พบว่า

คู่ที่ 1 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ ต่ำกว่า  
10,000 บาทมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการ  
ดำเนินงาน สูงกว่า ที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาล  
ตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่ง แตกต่างกัน

ปัจจัยทางการตลาด	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
1. ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	4	7.471	1.868	13.331	0.000*
	ภายในกลุ่ม	126	17.653	0.140		
2. ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียด ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.055	0.514	8.781	0.000*
	ภายในกลุ่ม	126	7.371	0.058		
3. ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการ ดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.594	0.149	1.587	0.182
	ภายในกลุ่ม	126	11.789	0.094		
4. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	4	1.269	0.317	3.980	0.004*
	ภายในกลุ่ม	126	10.043	0.080		
5. ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	4	1.029	0.257	4.544	0.002*
	ภายในกลุ่ม	126	7.134	0.057		
6. ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงาน เชิงรุก	ระหว่างกลุ่ม	4	1.057	0.264	3.200	0.015*
	ภายในกลุ่ม	126	10.408	0.083		
7. ด้านการสร้างความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	4	0.611	0.153	1.569	0.187
	ภายในกลุ่ม	126	12.260	0.097		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	0.457	0.114	7.840	0.000*
	ภายในกลุ่ม	126	1.837	0.015		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน และด้านการสร้างความมั่นคง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง ที่มีตำแหน่ง แตกต่างกัน

การศึกษา		คณะกรรมการ การบริหาร เทศบาล	พนักงานจ้าง ทั่วไป	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ
	$\bar{X}$	2.76	3.37	3.44	3.50	3.64
คณะกรรมการ บริหารเทศบาล	2.76	-	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
พนักงานจ้างทั่วไป	3.37	-	-	0.976	0.830	0.416
พนักงานจ้างตามภารกิจ	3.44	-	-	-	0.979	0.618
ข้าราชการ	3.50	-	-	-	-	0.865
ลูกจ้างประจำ	3.64	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า

คู่ที่ 1 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่ง ลูกจ้างประจำมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง สูงกว่า ที่ตำแหน่ง คณะกรรมการบริหารเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 2 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง สูงกว่า ที่ตำแหน่ง คณะกรรมการบริหารเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 3 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง สูงกว่า ที่มีตำแหน่ง คณะกรรมการบริหารเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร  
ของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการมุ่งเน้น  
รายละเอียดในการปฏิบัติงานที่มีตำแหน่ง แตกต่างกัน

การศึกษา		พนักงาน จ้างทั่วไป	ลูกจ้าง ประจำ	ข้าราชการ	คณะกรรมการ การบริหาร เทศบาล	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ
	$\bar{X}$	3.98	4.02	4.24	4.28	4.29
พนักงานจ้างทั่วไป	3.98	-	0.993	0.174	0.005*	0.000*
ลูกจ้างประจำ	4.02	-	-	0.174	0.118	0.042*
ข้าราชการ	4.24	-	-	-	0.985	0.958
คณะกรรมการบริหาร เทศบาล	4.28	-	-	-	-	1.000
พนักงานจ้างตามภารกิจ	4.29	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า

คู่ที่ 1 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน สูงกว่า ที่ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 2 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่ง คณะกรรมการบริหารเทศบาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน สูงกว่า ที่ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 3 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน สูงกว่า ที่มีตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร  
ของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากร  
มนุษย์ในการปฏิบัติงาน ที่มีตำแหน่ง แตกต่างกัน

การศึกษา		พนักงานจ้าง ทั่วไป	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	ข้าราชการ	คณะกรรมการ การบริหาร เทศบาล
	$\bar{X}$	4.06	4.23	4.25	4.33	4.34
พนักงานจ้างทั่วไป	4.06	-	0.585	0.124	0.012*	0.923
ลูกจ้างประจำ	4.23	-	-	1.000	0.901	0.923
พนักงานจ้างตามภารกิจ	4.25	-	-	-	0.793	0.884
ข้าราชการ	4.33	-	-	-	-	1.000
คณะกรรมการบริหาร เทศบาล	4.34	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด  
จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์  
จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า

คู่ที่ 1 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งข้าราชการ  
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ สูงกว่า ที่ตำแหน่ง  
พนักงานจ้างทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร  
ของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการมุ่งเน้นการทำงาน  
เป็นทีมในการปฏิบัติงาน ที่มีตำแหน่ง แตกต่างกัน

การศึกษา	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	คณะกรรมการ การบริหาร เทศบาล	ลูกจ้าง ประจำ	ข้าราชการ	
	$\bar{X}$	4.10	4.12	4.14	4.15	4.32
พนักงานจ้างตามภารกิจ	4.10	-	1.000	0.993	0.979	0.005*
พนักงานจ้างทั่วไป	4.12	-	-	0.999	0.995	0.037*
คณะกรรมการบริหาร เทศบาล	4.14	-	-	-	1.000	0.182
ลูกจ้างประจำ	4.15	-	-	-	-	0.418
ข้าราชการ	4.32	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด  
จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม  
จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า

คู่ที่ 1 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งข้าราชการ  
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม สูงกว่า ที่ตำแหน่ง  
พนักงานจ้างตามภารกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 2 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งข้าราชการ  
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม สูงกว่า ที่ตำแหน่ง  
พนักงานจ้างทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร  
ของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการมุ่งเน้นการ  
ปฏิบัติงานเชิงรุก ในการปฏิบัติงาน ที่มีตำแหน่ง แตกต่างกัน

การศึกษา		พนักงานจ้าง ทั่วไป	ข้าราชการ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	ลูกจ้าง ประจำ	คณะกรรมการ บริหาร เทศบาล
	$\bar{X}$	4.07	4.08	4.17	4.19	4.35
พนักงานจ้างทั่วไป	4.07	-	1.000	0.724	0.855	0.056
ข้าราชการ	4.08	-	-	0.676	0.843	0.042*
พนักงานจ้างตามภารกิจ	4.17	-	-	-	1.000	0.328
ลูกจ้างประจำ	4.19	-	-	-	-	0.722
คณะกรรมการบริหาร เทศบาล	4.35	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด  
จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการเน้นเชิงรุก จำแนกตาม  
ตำแหน่ง พบว่า

คู่ที่ 1 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งคณะกรรมการบริหาร เทศบาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงาน  
เชิงรุก สูงกว่า ที่ตำแหน่ง ข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาล  
ตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีกลุ่มงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน

ปัจจัยทางการตลาด	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	p-value
1. ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	7	10.183	1.455	11.977	0.000*
	ภายในกลุ่ม	123	14.940	0.121		
2. ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	7	1.290	0.184	2.785	0.010*
	ภายในกลุ่ม	123	8.136	0.066		
3. ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	7	1.578	0.225	2.566	0.017*
	ภายในกลุ่ม	123	10.805	0.088		
4. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	7	1.242	0.177	2.166	0.042*
	ภายในกลุ่ม	123	10.070	0.082		
5. ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	7	1.801	0.257	4.974	0.000*
	ภายในกลุ่ม	123	6.362	0.052		
6. ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก	ระหว่างกลุ่ม	7	2.336	0.334	4.495	0.000*
	ภายในกลุ่ม	123	9.130	0.074		
7. ด้านการสร้างความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	7	0.678	0.097	0.977	0.451
	ภายในกลุ่ม	123	12.193	0.099		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	7	0.214	0.031	1.810	0.091
	ภายในกลุ่ม	123	2.080	0.017		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีกลุ่มงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสร้างความมั่นคง ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง ในการปฏิบัติงานที่มีกลุ่มงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน

การศึกษา	คณะกรรมการบริหารเทศบาล	กองช่าง	สำนักปลัดเทศบาล	กองวิชาการและแผนงาน	กองคลัง	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองการศึกษา	กองสวัสดิการและสังคม
$\bar{X}$	2.76	3.25	3.38	3.39	3.49	3.52	3.53	4.12
คณะกรรมการบริหารเทศบาล	-	1.000	0.724	0.855	0.056	0.056	0.056	0.056
กองช่าง	-	-	0.676	0.843	0.042*	0.042*	0.042*	0.042*
สำนักปลัดเทศบาล	-	-	-	1.000	0.328	0.328	0.328	0.328
กองวิชาการและแผนงาน	-	-	-	-	0.722	0.722	0.722	0.722
กองคลัง	-	-	-	-	-	0.722	0.722	0.722
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	-	0.722	0.722
กองการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	0.722
กองสวัสดิการและสังคม	-	-	-	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก จำแนกตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติ พบว่า

คู่ที่ 1 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติงานกองสวัสดิการ และสังคมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก สูงกว่า ที่ปฏิบัติงานกองช่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 2 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติงานกองการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก สูงกว่าที่ปฏิบัติงานกองช่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 3 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก สูงกว่าที่ปฏิบัติงานกองช่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 4 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติงานกองคลังมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก สูงกว่าที่ปฏิบัติงานกองช่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการ  
มุ่งเน้นรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีกลุ่มงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน

การศึกษา	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	กองคลัง	กองสวัสดิการ และสังคม	กองวิชาการและ แผนงาน	กองการศึกษา	สำนักปลัด เทศบาล	คณะกรรมการ บริหารเทศบาล	กองช่าง
$\bar{X}$	4.05	4.08	4.14	4.20	4.21	4.22	4.28	4.34
กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	-	0.675	0.485	0.176	0.066	0.017*	0.006*	0.000*
กองคลัง	-	-	0.685	0.208	0.196	0.096	0.033*	0.004*
กองสวัสดิการและสังคม	-	-	-	0.685	0.617	0.514	0.280	0.115
กองวิชาการและ แผนงาน	-	-	-	-	0.963	0.851	0.485	0.208
กองการศึกษา	-	-	-	-	-	0.856	0.411	0.123
สำนักปลัดเทศบาล	-	-	-	-	-	-	0.499	0.111
คณะกรรมการบริหาร เทศบาล	-	-	-	-	-	-	-	0.474
กองช่าง	-	-	-	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 29 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน จำนวนตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติ พบว่า

คู่ที่ 1 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติงานกองช่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน สูงกว่า ที่ปฏิบัติงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 2 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติงานคณะกรรมการบริหารเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน สูงกว่า ที่ปฏิบัติงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 3 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติงานสำนักปลัดเทศบาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน สูงกว่า ที่ปฏิบัติงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 4 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติงานกองช่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน สูงกว่า ที่ปฏิบัติงานกองคลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 5 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติงานคณะกรรมการบริหารเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน สูงกว่า ที่ปฏิบัติงานกองคลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายตัวความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการ  
มุ่งเน้นผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ที่มีกลุ่มงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน

การศึกษา	กองสวัสดิการ และสังคม	สำนัก ปลัดเทศบาล	กองช่าง	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	กองคลัง	กองการศึกษา	คณะกรรมการ บริหารเทศบาล	กองวิชาการและ แผนงาน
$\bar{X}$	4.02	4.05	4.08	4.12	4.18	4.27	4.32	4.41
กองสวัสดิการและสังคม	4.02	0.819	0.698	0.491	0.287	0.105	0.054	0.028*
สำนักปลัดเทศบาล	4.05	-	0.778	0.408	0.166	0.024*	0.006*	0.006*
กองช่าง	4.08	-	-	0.647	0.308	0.067	0.022*	0.015*
กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	4.12	-	-	-	0.508	0.121	0.040*	0.025*
กองคลัง	4.18	-	-	-	-	0.413	0.207	0.099
กองการศึกษา	4.27	-	-	-	-	-	0.671	0.319
คณะกรรมการบริหารเทศบาล	4.32	-	-	-	-	-	-	0.502
กองวิชาการและแผนงาน	4.41	-	-	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลป่าบดยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการ  
มุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ที่มีกลุ่มงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน

การศึกษา	กองสวัสดิการ และสังคม	กองสวัสดิการ และสังคม	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	สำนัก ปลัดเทศบาล	กองการศึกษา	กองช่าง	กองคลัง	คณะกรรมการ บริหารเทศบาล	กองวิชาการและ แผนงาน
$\bar{X}$	4.15	4.16	4.17	4.20	4.28	4.33	4.34	4.51	
กองสวัสดิการและสังคม	4.15	0.978	0.837	0.694	0.353	0.207	0.189	0.030*	
กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	4.16	-	0.752	0.558	0.138	0.047*	0.039*	0.003*	
สำนักปลัดเทศบาล	4.17	-	-	0.746	0.222	0.082	0.068	0.006*	
กองการศึกษา	4.20	-	-	-	0.447	0.217	0.190	0.020*	
กองช่าง	4.28	-	-	-	-	0.603	0.549	0.070	
กองคลัง	4.33	-	-	-	-	-	0.939	0.163	
คณะกรรมการบริหาร เทศบาล	4.34	-	-	-	-	-	-	0.182	
กองวิชาการและแผนงาน	4.51	-	-	-	-	-	-	-	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 31 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติ พบว่า

คู่ที่ 1 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติงานกองวิชาการ และแผนงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ สูงกว่าที่ปฏิบัติงานกองสวัสดิการและสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 2 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติงานกองวิชาการ และแผนงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ สูงกว่าที่ปฏิบัติงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 3 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติงานคณะกรรมการบริหารเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ สูงกว่าที่ปฏิบัติงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 4 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติงานคณะกรรมการบริหารเทศบาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ สูงกว่าที่ปฏิบัติงานกองคลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 5 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติงานกองวิชาการ และแผนงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ สูงกว่าที่ปฏิบัติงานสำนักปลัดเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 6 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติงานกองวิชาการ และแผนงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ สูงกว่าที่ปฏิบัติงานกองการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้าน  
การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ที่มีกลุ่มงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน

การศึกษา	กองการศึกษา	กองช่าง	คณะกรรมการบริหารเทศบาล	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	สำนักปลัดเทศบาล	กองสวัสดิการและสังคม	กองคลัง	กองวิชาการและแผนงาน
	$\bar{X}$	4.13	4.14	4.16	4.17	4.32	4.33	4.40
กองการศึกษา	-	0.411	0.439	0.175	0.121	0.126	0.022*	0.008*
กองช่าง	-	-	1.000	1.000	1.000	0.916	0.558	0.511
คณะกรรมการบริหารเทศบาล	-	-	-	1.000	1.000	0.925	0.628	0.544
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	1.000	0.952	0.637	0.587
สำนักปลัดเทศบาล	-	-	-	-	-	0.966	0.699	0.638
กองสวัสดิการและสังคม	-	-	-	-	-	-	1.000	1.000
กองคลัง	-	-	-	-	-	-	-	1.000
กองวิชาการและแผนงาน	-	-	-	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 32 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม จำแนกตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติ พบว่า

คู่ที่ 1 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติงานกองวิชาการ และแผนงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม สูงกว่า ที่ปฏิบัติงานกองการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 2 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติงานกองคลัง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม สูงกว่า ที่ปฏิบัติงานกองการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

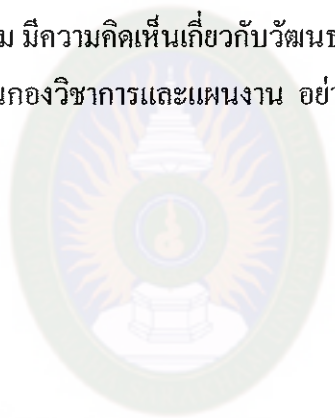


จากตารางที่ 33 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก จำแนกตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติ พบว่า

คู่ที่ 1 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติงานคณะกรรมการบริหารเทศบาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก สูงกว่าที่ปฏิบัติงานกองวิชาการและแผนงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 2 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติงานกองการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก สูงกว่า ที่ปฏิบัติงานกองวิชาการและแผนงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 3 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก สูงกว่า ที่ปฏิบัติงานกองวิชาการและแผนงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร  
ของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ของบุคลากร  
เทศบาลตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด ใช้สถิติ  
เชิงพรรณนาแล้วสรุปผล ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล นั้นควรเป็นไปโดยคำนึงถึงการยกระดับสมรรถนะทางการ  
บริหารและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นหลักประกันว่าองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถดำเนินภารกิจในการจัดทำบริการสาธารณะและตอบสนองต่อ  
ความต้องการของประชาชนภายในชุมชนท้องถิ่นของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและ  
ประสิทธิผล

2. ควรมีการสรรหาบุคลากรให้ตรงกับงานยิ่งขึ้น

3. ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4. ควรมีการส่งเสริม การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง  
และควรยึดหลักธรรมาภิบาล ในการสรรหาบุคลากร

5. ควรมีการบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ลดความฟุ่มเฟือย เพื่อให้  
ท้องถิ่น และประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด

6. ผู้บริหารควรเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และระบบ  
พวกพ้อง

7. ควรมีการประเมินผลตาม หรือการพิจารณาความดีความชอบตามผลงานและ  
ความเป็นจริง

8. ควรมีการแบ่งโครงสร้าง หน้าที่ ความรับผิดชอบให้ชัดเจน

9. ควรให้ความสำคัญในการวางแผนการปฏิบัติงาน และการบริหารงาน