

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของเทศบาลตำบล
ยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ สรุปผลการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการศึกษา
2. สมมุติฐานของการศึกษา
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบล
ยางตลาด
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบล
ยางตลาด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้
ตำแหน่ง และกลุ่มงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร
เทศบาลตำบลยางตลาด

สมมุติฐานในการศึกษา

1. บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน ที่มีข้อมูล
ที่แตกต่างกัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน
2. บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกันมีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน
3. บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่าง
กัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

4. บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน
5. บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน
6. บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน
7. บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน
8. บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีกลุ่มงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 68.70 อายุ 35-40 ปี ร้อยละ 46.56 สถานภาพทางครอบครัว สมรส ร้อยละ 68.70 ประสบการณ์การทำงาน 3 – 6 ปี ร้อยละ 54.20 ระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี ร้อยละ 38.17 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 67.94 ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ตามภารกิจร้อยละ 35.11 กลุ่มงานที่ปฏิบัติงานสำนักปลัดเทศบาล ร้อยละ 21.37

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง ($\bar{X} = 4.26$) และด้านการสร้างความมั่นคง ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา คือ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 4.25$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อนำมาสรุปผลเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เทศบาลตำบลยางตลาดส่งเสริมให้ท่านพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา คือ เทศบาลตำบลยางตลาดสนับสนุนให้ท่านแสดง

ความคิดเห็นในการพัฒนาองค์การให้มีคุณภาพมากขึ้น ($\bar{X}=4.09$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เทศบาลตำบลยางตลาดส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านกล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น ($\bar{X}=3.79$) และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เทศบาลตำบลยางตลาด มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยี และสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=2.83$) รองลงมา คือ เทศบาลตำบลยางตลาดมีการปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงาน และการให้บริการอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ($\bar{X}=2.82$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เทศบาลตำบลยางตลาดได้นำเทคนิคการบริหารงานแบบใหม่มาใช้ในการปฏิบัติเพื่อสร้างความได้เปรียบองค์การอื่น ($\bar{X}=2.51$)

2.2 ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เทศบาลตำบลยางตลาดกำหนดขั้นตอนการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพงาน ($\bar{X}=4.24$) รองลงมา คือ เทศบาลตำบลยางตลาดได้กำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อวัดผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.22$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เทศบาลตำบลยางตลาดมีการจัดการบริหารงานให้ เป็นไปตาม สายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.09$)

2.3 ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เทศบาลตำบลยางตลาดมีกระบวนการทำงานที่ดีจึงทำให้งานที่ท่านรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.27$) รองลงมา คือ เทศบาลตำบลยางตลาดให้ความสำคัญและยอมรับว่าบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีส่วนที่ทำให้งานของท่านประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=4.24$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เทศบาลตำบลยางตลาดสนับสนุนให้ท่านปฏิบัติงานโดยเน้นผลสำเร็จมากกว่าวิธีการปฏิบัติ ($\bar{X}=4.08$)

2.4 ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เทศบาลตำบลยางตลาดมีผลตอบแทนหรือแรงจูงใจที่พึงพอใจ ($\bar{X}=4.38$) รองลงมา คือ เทศบาลตำบลยางตลาดให้การสนับสนุนและส่งเสริมในการประชุม ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.33$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เทศบาลตำบลยางตลาดสนับสนุนให้ ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ ($\bar{X}=4.09$)

2.5 ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.17$) เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เทศบาลตำบลยางตลาดมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.29$) รองลงมา คือ เทศบาลตำบลยางตลาดมีการกำหนดคุณลักษณะของบุคลากรให้มีความหลากหลาย เพื่อช่วยให้การทำงานมีความคล่องตัวมากขึ้น ($\bar{X}=4.25$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เทศบาลตำบลยางตลาดเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นใน การทำงานมักได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.98$)

2.6 ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.15$) เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เทศบาลตำบลยางตลาดมีนโยบายในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.24$) รองลงมา คือ เทศบาลตำบลยางตลาดมีการทำงานร่วมกับชุมชนมากขึ้น ($\bar{X}=4.22$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เทศบาลตำบลยางตลาดมีการร่วมมือในการทำงานกับหน่วยงานภายนอกมากขึ้น ($\bar{X}=4.08$) และเทศบาลตำบลยางตลาดมีนโยบายให้บริการเชิงรุกมากกว่าตั้งรับ ($\bar{X}=4.08$)

2.7 ด้านการสร้างความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.26$) เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เทศบาลตำบลยางตลาดแจ้งให้ท่านได้รับทราบนโยบายและ เป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=4.32$) รองลงมา คือ เทศบาลตำบลยางตลาดได้ดำเนินการให้ เป็นไปตามเป้าหมาย ของงบประมาณที่วางแผนไว้ ($\bar{X}=4.31$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เทศบาล ตำบลยางตลาดเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงสูง ($\bar{X}=4.18$)

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร บุคลากรเทศบาล ตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ สรุปผลได้ คือ บุคลากรเทศบาลตำบล ยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาล ตำบลยางตลาด ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง แตกต่างอย่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการ ดำเนินงาน ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งเน้น การปฏิบัติงานเชิงรุก และด้านการสร้างความมั่นคง ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร บุคลากร เทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์

การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และกลุ่มงานที่ปฏิบัติ สรุปผล ได้ดังนี้

4.1 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด โดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้าน ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก และด้านการสร้างความมั่นคงไม่แตกต่างกัน

4.2 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก และด้านการสร้างความมั่นคงไม่แตกต่างกัน

4.3 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จ ในการดำเนินงาน ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงาน เชิงรุก และด้านการสร้างความมั่นคงไม่แตกต่างกัน

4.4 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก และด้านการสร้างความมั่นคงไม่แตกต่างกัน

4.5 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด โดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน

ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งเน้น การปฏิบัติงานเชิงรุก และด้านการสร้างความมั่นคงไม่แตกต่างกัน

4.6 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด โดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้าน ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งเน้น การปฏิบัติงานเชิงรุก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมุ่งเน้น ผลสำเร็จในการดำเนินงาน และด้านการสร้างความมั่นคง ไม่แตกต่างกัน

4.7 บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีกลุ่มงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด โดยรวมและเป็น รายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดใน การปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสร้างความมั่นคงไม่แตกต่างกัน

5. ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาล ตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ สรุปผล ดังนี้

5.1 การบริหารงานบุคคล นั้นควรเป็นไปโดยคำนึงถึงการยกระดับสมรรถนะ ทางการบริหารและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นหลักประกัน ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถดำเนินภารกิจในการจัดทำบริการสาธารณะและ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนภายในชุมชนท้องถิ่นของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

5.2 ควรมีการสรรหาบุคลากรให้ตรงกับงานยิ่งขึ้น

5.3 ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5.4 ควรมีการส่งเสริม การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่องและควรยึดหลักธรรมมาภิบาล ในการสรรหาบุคลากร

5.5 ควรมีการบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ลดความฟุ่มเฟือย เพื่อให้ท้องถิ่น และประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด

5.6 ผู้บริหารควรเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และระบบ พวกพ้อง

5.7 ควรมีการประเมินผลตาม หรือการพิจารณาความดีความชอบตามผลงานและความเป็นจริง

5.8 ควรมีการแบ่งโครงสร้าง หน้าที่ ความรับผิดชอบให้ชัดเจน

5.9 ควรให้ความสำคัญในการวางแผนการปฏิบัติงาน และการบริหารงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด และได้ตั้งสมมติฐานของการศึกษาไว้ว่า บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ สมรส ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และกลุ่มงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

ผลปรากฏว่า บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ และกลุ่มที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรเทศบาลที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด แตกต่างกันอย่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความศิโรราบและกล้าเสี่ยง แตกต่างอย่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะเทศบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรโดยมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยี และสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กรแตกต่างกันระหว่างเพศชายกับเพศหญิง ส่วนด้านการมุ่งเน้นรายละเอียด ในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก และด้านการสร้างความมั่นคงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอารีย์ เพ็ชรรัตน์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรม องค์กรและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในองค์กรธุรกิจประกันภัยไทย อเมริกัน

และญี่ปุ่น พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และระดับการศึกษาของพนักงานองค์การธุรกิจ ประกันภัยไทย และญี่ปุ่น ไม่ส่งผลต่อการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าจะปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน วัฒนธรรมแบบใด บุคลากรที่มีอายุ และสถานภาพสมรสแตกต่างกันจึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

2. บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด โดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้าน ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก และด้านการสร้างความมั่นคงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะการทำงานของเทศบาลมีการวางแผน และยึดถือกฎระเบียบของราชการ มีการกำหนดรูปแบบ และวิธีการให้ชัดเจน ไม่ยึดติดกับระบบอาวุโส ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอารีย์ เพ็ชรรัตน์ (2541 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และระดับการศึกษาของพนักงานองค์การธุรกิจ ประกันภัยไทย และญี่ปุ่น ไม่ส่งผลต่อการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าจะปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน วัฒนธรรมแบบใด บุคลากรที่มีอายุ และสถานภาพสมรส แตกต่างกัน จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก และด้านการสร้างความมั่นคงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะสถานภาพทางครอบครัวเป็นเรื่องส่วนบุคคลหรือเรื่องของครอบครัวจึงไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเพราะวัฒนธรรมองค์กรเป็นการปฏิบัติหรือแนวปฏิบัติร่วมกันของหน่วยงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วย

ความเรียบร้อย สร้างความเชื่อมั่นและความเจริญสู่ท้องถิ่น ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน วัฒนธรรมแบบใด บุคลากรที่มีอายุ และสถานภาพสมรสแตกต่างกันจึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอารีย์ เพ็ชรรัตน์ (2541 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและระดับการศึกษาของพนักงานองค์การธุรกิจ ประกันภัยไทย และญี่ปุ่น ไม่ส่งผลต่อการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

4. บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบกับเป็นรายคู่ของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 3-6 ปี มีความคิดเห็น สูงกว่า ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 3 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน สูงกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่า ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 3 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าย่อมมีความรู้ ประสบการณ์ และการเรียนกับเพื่อนร่วมงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า พิจารณาตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรพนักงานที่ทำงานกับองค์กรมานาน รับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการได้มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย ส่วนด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จ ในการดำเนินงาน ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการเน้นเชิงรุก และด้านการสร้างความมั่นคงไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมีความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2546 : 47) กล่าวว่า ความรู้สึกที่เป็นอารมณ์ร่วมที่ช่วยในการประสานองค์การให้อยู่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันความเชื่อและสิ่งที่คาดหมายต่างๆ ที่มีอยู่ร่วมกันในบรรดาสมาชิกองค์กรจากความเชื่อและสิ่งที่คาดหมายเหล่านี้จะกลายเป็น กฎระเบียบของพฤติกรรมกรปฏิบัติ หรือบรรทัดฐาน ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมาก ในการกำกับพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มในองค์กร จึงทำให้ความคิดเห็นในด้านดังกล่าวไม่แตกต่างกัน

5. บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน โดยบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม สูงกว่า ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีคุณวุฒิสูงกว่าจะมีความรู้และตำแหน่งที่ปฏิบัติงานที่มีลักษณะการใช้ความรู้ ความสามารถและการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิชาญ รังสีวรรณะ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษา พบว่าการทำงานต้องให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีที่สุด ต้องมีการประสานงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับการศึกษาของ พิจิก พรหมแก้ว (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) พบว่า ด้านกลุ่มในเรื่องการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ส่วนด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก และด้านการสร้างความมั่นคงไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้เพราะระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการทำงานในด้านดังกล่าวแต่จะขึ้นอยู่กับตำแหน่ง หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติจึงทำให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของมาลินี เคห์พุ่ม (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ สำนักงานพัฒนาชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ด้านโครงสร้างในองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว ควรมีสายงานการบังคับบัญชาที่สั้น กะทัดรัด การประสานงานหรือสั่งการสามารถทำได้อย่างรวดเร็วและควรมีกฎระเบียบ และข้อบังคับที่สามารถยึดหยุ่นได้ ด้านจริยธรรมนิยมปฏิบัติ ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ประจำปี ควรมีการจัดการคัดเลือกข้าราชการผู้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ดีเด่นประจำปี

6. บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด โดยรวมและเป็นรายด้าน

ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน แตกต่างกัน โดยบุคลากรเทศบาล ตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กร ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน สูงกว่า ที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษา ปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งที่ ปฏิบัติงานตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างทั่วไปเป็นส่วนมากซึ่งลักษณะงานจะเป็น การทำงานตามคำสั่งหรือตามภารกิจเฉพาะแตกต่างกัน และเทศบาลยังมีกระบวนการทำงานที่ดี ทำให้งานมีประสิทธิภาพ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านความคิดริเริ่ม และกล้าเสี่ยง ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก และด้านการสร้าง ความมั่นคงไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษานี้เพราะเงินเดือน หรือรายได้ของบุคลากร ที่ได้รับไม่มีผลการต่อการปฏิบัติงานในแต่ละด้านเพราะการปฏิบัติในเทศบาลตำบลยางตลาด บุคลากรให้ความสำคัญอย่างมากกับหลักการและกฎระเบียบ ซึ่งการดำเนินงานต่างจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบาย และวางแผนการปฏิบัติให้บุคลากร ได้ปฏิบัติตาม ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549 : เว็บไซต์) กล่าวว่า วัฒนธรรมแบบ ราชการจะมุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่อง ให้ยึด และปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด ความสำเร็จขององค์กรเกิดจาก ความสามารถในการบูรณาการและความมีประสิทธิภาพ

7. บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด โดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้าน ได้แก่ ด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งเน้น การปฏิบัติงานเชิงรุก แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จใน การดำเนินงาน จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำมีความคิดเห็นสูง กว่า ที่ตำแหน่ง คณะกรรมการบริหารเทศบาล บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็น สูงกว่า ที่ตำแหน่ง คณะกรรมการบริหารเทศบาล และบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างตาม ภารกิจ มีความคิดเห็นสูงกว่า ที่มีตำแหน่ง คณะกรรมการบริหารเทศบาล เมื่อเปรียบเทียบเป็น รายคู่ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานจ้าง ตามภารกิจ มีความคิดเห็นสูงกว่า ที่ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป บุคลากรที่มีตำแหน่ง

คณะกรรมการบริหารเทศบาล มีความคิดเห็นสูงกว่า ที่มีตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป และบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีความคิดเห็นสูงกว่า ที่มีตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นสูงกว่า ที่มีตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่ง ข้าราชการ มีความคิดเห็นสูงกว่า ที่มีตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ และบุคลากรที่มีตำแหน่ง ข้าราชการ มีความคิดเห็นสูงกว่า ที่มีตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งคณะกรรมการบริหาร เทศบาล มีความคิดเห็นสูงกว่า ที่มีตำแหน่ง ข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็น เพราะบุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีลักษณะการปฏิบัติ การเลื่อนขั้น การได้รับการ พิจารณาความดีความชอบ การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายส่วนด้วยกัน เช่น ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่ยึดถือกฎระเบียบในหมู่ญาติหรือพวกพ้อง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์ (2546 : บทคัดย่อ) พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน เมื่อจำแนกตามแผนงานที่สังกัด พนักงานที่สังกัดแผนงานบริการส่วนหน้า งานอาหารและเครื่องดื่ม งานแม่บ้าน และงานอื่น ๆ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติและแบบราชการแตกต่างกัน ส่วนด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน และด้านการสร้างความมั่นคง ไม่แตกต่างกัน

8. บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีกลุ่มงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานกองสวัสดิการและสังคม มีความคิดเห็นสูงกว่าที่ปฏิบัติงานกองช่าง บุคลากรที่ปฏิบัติงานกองการศึกษา มีความคิดเห็น สูงกว่า ที่ปฏิบัติงานกองช่าง บุคลากรที่ปฏิบัติงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความคิดเห็นสูงกว่า ที่ปฏิบัติงานกองช่าง และบุคลากรที่ปฏิบัติงานกองคลัง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก สูงกว่า ที่ปฏิบัติงานกองช่าง ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน กองช่าง มีความคิดเห็นสูงกว่า ที่ปฏิบัติงานกองสาธารณสุขและ

เทศบาล มีความคิดเห็นสูงกว่า ที่ปฏิบัติงานกองวิชาการและแผนงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานกองการศึกษา มีความคิดเห็นสูงกว่า ที่ปฏิบัติงานกองวิชาการและแผนงาน และบุคลากรที่ปฏิบัติงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความคิดเห็นสูงกว่า ที่ปฏิบัติงานกองวิชาการและแผนงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติของบุคลากรในเทศบาลแบ่งหน้าที่และตำแหน่งการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ดังนั้นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมสนับสนุนพนักงานเทศบาล ให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และความมั่นคงในอาชีพ การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากร การติดตามผลงาน ประเมินผลงานของบุคลากรในองค์กร เกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งมีความแตกต่างกันเป็นอย่างมากทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่มงานมีการการแข่งขัน การชิงดีชิงเด่น ซึ่งอาจทำให้บุคลากรขาดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์ (2546 : บทคัดย่อ) พบว่า เมื่อจำแนกตามแผนงานที่สังกัด พนักงานที่สังกัดแผนกงานบริการส่วนหน้า งานอาหารและเครื่องดื่ม งานแม่บ้าน และงานอื่น ๆ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติและแบบราชการแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ในครั้งนี้ทำให้ได้ทราบถึงข้อมูลการพัฒนาเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น ผู้ศึกษาจะขอเสนอแนะข้อเสนอนี้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง เทศบาลตำบลยางตลาด ควรนำเทคนิคการบริหารงานแบบใหม่มาใช้ในการปฏิบัติเพื่อสร้างความได้เปรียบองค์กรอื่น ดังนั้นในการเปลี่ยนแปลงนี้ผู้ที่ดำเนินงานในส่วนโครงสร้างองค์กร หรือนโยบาย กฎ ข้อบังคับภายในองค์กร ควรมีการสร้างความชัดเจนในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และสร้างความสมบูรณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถ พัฒนาการบริหารงานให้มีความได้เปรียบ และการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่และให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ที่ดีต่อองค์กรต่อไป

1.2 ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียด เทศบาลตำบลยางตลาดควรมีการจัดการบริหารงานให้เป็นไปตาม สายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ดังนั้นหากองค์การได้มีการศึกษาและพัฒนาในด้านของการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานภายในองค์กรหรือสภาพบรรยากาศในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคลากรหรือผู้บังคับบัญชาภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นก็จะส่งผลดีต่อองค์การในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานในองค์การ การบริหารงานบุคคล รวมถึงการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เพราะองค์การได้สร้างเสริมให้บุคลากรได้เกิดพันธะผูกพันต่อองค์การให้ดียิ่งขึ้น

1.3 ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน เทศบาลตำบลยางตลาด ควรสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยเน้นผลสำเร็จมากกว่าวิธีการปฏิบัติ ควรมีการปรับปรุงระบบการติดต่อสื่อสารภายในเทศบาลตำบล ให้เป็นการติดต่อสื่อสารแบบให้มีความคล่องตัวมากขึ้น ลดการติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ และจัดให้มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และผู้บริหารควรหาโอกาสเพื่อชี้แจงนโยบาย แผนการปฏิบัติงาน ปัญหาในการดำเนินงาน ให้บุคลากรได้ทราบอย่างชัดเจนมากขึ้น และมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งข้อร้องเรียนปัญหาในการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการบริหาร

1.4 ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ เทศบาลตำบลยางตลาดควรให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ควรมีระบบการให้รางวัล การปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมให้มากขึ้น ควรปรับปรุงระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

5. ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม เทศบาลตำบลยางตลาด ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการทำงานมักได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ควรจัดให้บุคลากรในเทศบาลตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือปรึกษาหารือกันเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดี ควรมีการกำหนดให้แต่ละงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันเพื่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการประชุมสัมมนาร่วมกัน หรือการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากร เพื่อการศึกษาหาข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน

6. ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก เทศบาลตำบลยางตลาด ควรมีการร่วมมือในการทำงานกับหน่วยงานภายนอกมากขึ้น และมีนโยบายให้บริการเชิงรุกมากกว่าตั้งรับ โดยผู้บริหารต้องให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษาแก่บุคลากร เมื่อบุคลากรมีปัญหา

ในการปฏิบัติงาน มีการจัดเตรียมข้อมูลและอุปกรณ์สำนักงานเพื่อเพิ่มความสะดวกและลดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติ

7. ด้านการสร้างความมั่นคง เทศบาลตำบลยางตลาด ต้องเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงสูงซึ่งความมั่นคงในงาน ถือว่าเป็นตัวแปรที่อยู่ในปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นการแสดงให้เห็นว่า ความมั่นคงในงานนั้นยังเป็นตัวแปรที่สำคัญที่บุคลากรภายในองค์กรมีความต้องการควบคู่ไปกับการทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานภายในองค์กรของเทศบาลตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนั้นหากได้มีการพัฒนาตัวแปรเหล่านี้ให้เกิดผลทางบวกมากยิ่งขึ้น ก็จะเป็นผลดีที่จะส่งผลกระทบต่อพันธะผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้มีระดับมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาควรมีการศึกษาการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งเพื่อจะได้ทราบวัฒนธรรมองค์กรแต่ละแห่ง เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงาน

2.2 ควรศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรด้านต่างๆ ต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในเชิงคุณภาพ โดยการสังเกตจากพฤติกรรมในการดำเนินงาน เพื่อทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรอย่างลึกซึ้งเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาเทศบาลตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้มีคุณภาพมากขึ้นไป

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อเทศบาลตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านอื่นๆ เช่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการจัดสวัสดิการ ด้านการมอบอำนาจ เป็นต้นกับวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรต่อไป

2.4 ควรศึกษาบทบาทของวัฒนธรรมองค์กรต่อศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดใกล้เคียง

2.5 ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความเครียดในการปฏิบัติงาน ปัจจัยพฤติกรรมผู้บริหาร ปัจจัยลักษณะของงาน ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารปรับปรุงปัจจัยนั้นๆ ให้สอดคล้องกับการทำงานอันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน