

## บทที่ ๔

### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย การวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพัน ต่อองค์การของเทศบาล ตำบลท่ายาง อำเภوتاยาง จังหวัดเพชรบุรี” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๙๗ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการ วิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภوتاยาง จังหวัดเพชรบุรี

๔.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม องค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภوتاยาง จังหวัดเพชรบุรี

๔.๔ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภوتاยาง จังหวัดเพชรบุรี

#### ๔.๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสังกัดหน่วยงาน รายละเอียดดัง แสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

| ( N = ๒๙๗)                     |       |        |
|--------------------------------|-------|--------|
| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน | ร้อยละ |
| ๑. เพศ                         |       |        |
| ชาย                            | ๑๕๘   | ๕๓.๒   |
| หญิง                           | ๑๓๙   | ๔๖.๘   |
| ๒. อายุ                        |       |        |
| ๒๑-๓๐ ปี                       | ๙๓    | ๓๑.๓   |
| ๓๑-๔๐ ปี                       | ๑๓๙   | ๔๖.๘   |
| ๔๑ ขึ้นไป                      | ๖๕    | ๒๑.๙   |

## ๓. ระดับการศึกษา

|                  |     |      |
|------------------|-----|------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | ๑๓๑ | ๔๔.๑ |
| ปริญญาตรี        | ๑๕๗ | ๕๒.๙ |

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------------|-------|--------|
| สูงกว่าปริญญาตรี               | ๙     | ๓.๐    |
| ๔. สถานภาพ                     |       |        |
| โสด                            | ๑๒๘   | ๔๓.๑   |
| สมรส                           | ๑๓๒   | ๔๔.๔   |
| หย่าร้าง                       | ๒๖    | ๘.๘    |
| แยกกันอยู่                     | ๑๑    | ๓.๗    |
| ๕. รายได้                      |       |        |
| ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท             | ๑๗๗   | ๕๙.๖   |
| ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท              | ๑๐๓   | ๓๔.๗   |
| ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท              | ๑๕    | ๕.๑    |
| ๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป              | ๒     | ๐.๗    |
| ๖. ประสบการณ์ทำงาน             |       |        |
| ต่ำกว่า ๑ ปี                   | ๑๕    | ๕.๑    |
| ๑-๕ ปี                         | ๑๐๘   | ๓๖.๔   |
| ๖-๑๐ ปี                        | ๑๐๔   | ๓๕.๐   |
| มากกว่า ๑๐ ปี                  | ๗๐    | ๒๓.๖   |
| ๗. สังกัดหน่วยงาน              |       |        |
| สำนักปลัดเทศบาลตำบลท่า<br>ยาง  | ๕๖    | ๑๘.๙   |
| กองสาธารณสุขและ<br>สิ่งแวดล้อม | ๗๐    | ๒๓.๖   |
| กองคลัง                        | ๒๗    | ๙.๑    |
| กองการประปา                    | ๒๙    | ๙.๘    |

|                     |    |      |
|---------------------|----|------|
| กองวิชาการและแผนงาน | ๑๒ | ๔.๐  |
| กองสวัสดิการสังคม   | ๙  | ๓.๐  |
| กองช่าง             | ๔๖ | ๑๕.๕ |
| กองการศึกษา         | ๔๒ | ๑๔.๑ |

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------------|-------|--------|
| กองตรวจสอบภายใน                | ๑     | ๐.๓    |
| สถานธนาบาล                     | ๕     | ๑.๗    |

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสาย อำเภوتا่สาย จังหวัดเพชรบุรี ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน ๑๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๒ มีอายุมากกว่า ๓๑-๔๐ ปี มีจำนวน ๑๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๘ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๙ มีสถานภาพสมรส ๑๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔ มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ มีจำนวน ๑๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๖ มีประสบการณ์ทำงาน ๑-๕ ปี จำนวน ๑๐๘ คิดเป็นร้อยละ ๓๖ .๔ อยู่ในสังกัดหน่วยงาน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๖

#### ๔.๒ วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสาย อำเภوتا่สาย จังหวัดเพชรบุรี

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสาย อำเภوتا่สาย จังหวัดเพชรบุรี โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความประนีประนอม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งความสำคัญผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านพฤติกรรม ด้านเจตคติ ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์องค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒-๔.๑๐

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสาย อำเภوتا่สาย จังหวัดเพชรบุรี โดยรวม ( N =๒๙๗)

| ข้อที่ | วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ | ระดับความคิดเห็น |          |          |
|--------|----------------------------------------|------------------|----------|----------|
|        |                                        | $\mu$            | $\sigma$ | การแปลผล |
| ๑      | ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง               | ๓.๙๙             | .๖๐๘     | มาก      |
| ๒      | ด้านความประนีประนอม                    | ๔.๐๓             | .๖๕๐     | มาก      |

|     |                                       |      |      |     |
|-----|---------------------------------------|------|------|-----|
| ๓   | ด้านการทำงานเป็นทีม                   | ๔.๐๔ | .๖๔๘ | มาก |
| ๔   | ด้านการมุ่งความสำคัญผลสัมฤทธิ์ของงาน  | ๔.๐๕ | .๖๒๖ | มาก |
| ๕   | ด้านพฤติกรรม                          | ๔.๐๙ | .๕๙๓ | มาก |
| ๖   | ด้านเจตคติ                            | ๔.๑๒ | .๖๓๙ | มาก |
| ๗   | ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์องค์กร | ๔.๑๓ | .๖๔๕ | มาก |
| ๘   | ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน           | ๓.๙๐ | .๗๐๙ | มาก |
| รวม |                                       | ๔.๐๔ | .๕๕๑ | มาก |

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร

เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.04$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

**ตารางที่ ๔.๓** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ

วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง

(N = ๒๙๗)

| ข้อที่ | วัฒนธรรมองค์การ                                                                                                         | ระดับความคิดเห็น |          |          |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------|----------|
|        |                                                                                                                         | $\mu$            | $\sigma$ | การแปลผล |
| ๑      | ท่านมีการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่เชื่อถือได้มากกว่าความรู้สึก                                                            | ๔.๑๑             | .๗๐๗     | มาก      |
| ๒      | มีการควบคุมพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลโดยสร้างความเข้าใจในหลักการปฏิบัติงานและให้ทุกคนยึดถือหลักการนี้ร่วมกัน | ๔.๐๓             | .๗๒๑     | มาก      |
| ๓      | ท่านมีการปฏิบัติงานตามหลักการที่ได้ตกลงกันในเทศบาลแม้การปฏิบัตินั้นจะขัดกับความรู้สึกของสมาชิกผู้ร่วมงาน                | ๓.๙๙             | .๘๐๗     | มาก      |
| ๔      | เมื่อท่านมีความขัดแย้งด้านความคิดในการทำงาน สมาชิกสามารถทำความเข้าใจและตกลงกันได้อย่างมีระบบและรวดเร็ว                  | ๓.๙๑             | .๘๐๗     | มาก      |
| ๕      | ท่านมีการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่เชื่อถือได้มากกว่าความรู้สึก                                                            | ๓.๙๓             | .๘๐๔     | มาก      |

| รวม | ๓.๙๙ | .๖๐๘ | มาก |
|-----|------|------|-----|
|-----|------|------|-----|

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.99$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ

**ตารางที่ ๔.๔** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

ด้านการประนีประนอม

( N = ๒๙๗ )

| ข้อที่ | วัฒนธรรมองค์การ                                                                          | ระดับความคิดเห็น |          |          |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------|----------|
|        |                                                                                          | $\mu$            | $\sigma$ | การแปลผล |
| ๑      | ผู้บังคับบัญชาบริหารงานโดยยึดหลักการประนีประนอมมากกว่าการปฏิบัติตามหลักการอย่างเคร่งครัด | ๔.๐๔             | .๘๐๐     | มาก      |
| ๒      | ท่านและบุคลากรคนอื่นๆมีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร                                | ๔.๐๘             | .๗๗๗     | มาก      |
| ๓      | เพื่อนร่วมงานมีความเปิดเผยและจริงใจต่อกัน                                                | ๓.๙๓             | .๙๐๗     | มาก      |
| ๔      | ท่านและบุคลากรคนอื่นๆ มีความร่วมมือกันทำกิจกรรมและประสานงานกันเป็นอย่างดี                | ๔.๐๘             | .๗๗๗     | มาก      |
| ๕      | เมื่อท่านเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลท่านมักแก้ปัญหาด้วยการประนีประนอม                    | ๔.๐๒             | .๗๘๔     | มาก      |
| รวม    |                                                                                          | ๔.๐๓             | .๖๕๐     | มาก      |

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร  
เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ด้านการประนีประนอม อยู่ในระดับมาก  
( $\mu = ๔.๐๓$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของ  
บุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรม  
องค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี  
ด้านการทำงานเป็นทีม

(N = ๒๙๗)

| ข้อที่ | วัฒนธรรมองค์การ                                                                               | ระดับความคิดเห็น |          |          |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------|----------|
|        |                                                                                               | $\mu$            | $\sigma$ | การแปลผล |
| ๑      | เทศบาลสนับสนุนและฝึกอบรมให้บุคลากร<br>สามารถทำงานแทนกันได้ในสายงานเดียวกัน หรือ<br>ต่างสายงาน | ๓.๙๙             | .๗๘๘     | มาก      |
| ๒      | เทศบาลมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม                                                     | ๔.๑๕             | .๗๔๓     | มาก      |
| ๓      | เทศบาล ยอมรับที่ท่านมีความกระตือรือร้นในการ<br>แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น        | ๔.๐๔             | .๗๗๒     | มาก      |
| ๔      | เทศบาลให้ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการประชุม<br>ปรึกษาหารือ เพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน               | ๓.๙๗             | .๗๙๒     | มาก      |

|     |                                                                            |      |      |     |
|-----|----------------------------------------------------------------------------|------|------|-----|
| ๕   | เทศบาลมีการกำหนดโครงสร้างให้สอดคล้องกับ<br>ประเภทและภาระหน้าที่อย่างชัดเจน | ๔.๐๕ | .๗๔๐ | มาก |
| รวม |                                                                            | ๔.๐๔ | .๖๔๘ | มาก |

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร  
เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก  
( $\mu = ๔.๐๔$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของ  
บุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของบุคลากรที่มีต่อ  
วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี  
ด้านการมุ่งความสำคัญผลสัมฤทธิ์ของงาน

(N = ๒๙๗)

| ข้อที่ | วัฒนธรรมองค์การ                                                                   | ระดับความคิดเห็น |          |          |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------|----------|
|        |                                                                                   | $\mu$            | $\sigma$ | การแปลผล |
| ๑      | เทศบาลสนับสนุนงบประมาณในการซื้อวัสดุอุปกรณ์<br>เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน | ๔.๐๔             | .๗๗๔     | มาก      |
| ๒      | เทศบาลมีระบบการควบคุมการปฏิบัติงาน เพื่อให้<br>ได้ผลตามเกณฑ์มาตรฐาน               | ๔.๐๗             | .๗๔๑     | มาก      |

|     |                                                                                                     |      |      |     |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|-----|
| ๓   | เทศบาลเน้นให้บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา<br>อย่างมีประสิทธิภาพ                                    | ๔.๑๗ | .๗๖๑ | มาก |
| ๔   | เทศบาลมีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เพื่อ<br>ป้องกันการร้องเรียนจากผู้รับบริการ                      | ๓.๘๘ | .๙๑๓ | มาก |
| ๕   | เทศบาลให้ความสำคัญและยอมรับว่าบรรยากาศใน<br>การทำงานที่ดี มีส่วนที่ทำให้งานของท่านประสบ<br>ผลสำเร็จ | ๔.๑๐ | .๗๔๗ | มาก |
| รวม |                                                                                                     | ๔.๐๕ | .๖๒๖ | มาก |

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ด้านการมุ่งความสำคัญผลสัมฤทธิ์ของงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = ๔.๐๕$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรม  
องค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี  
ด้านพฤติกรรม

(N = ๒๙๗)

| ข้อที่ | ความผูกพันต่อองค์การ | ระดับความคิดเห็น |          |          |
|--------|----------------------|------------------|----------|----------|
|        |                      | $\mu$            | $\sigma$ | การแปลผล |

|     |                                                                                                              |      |      |     |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|-----|
| ๑   | เมื่อมีบุคคลใดกล่าวตำหนิเทศบาลอย่างไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรมท่านมีส่วนร่วมในการชี้แจงข้อมูลที่ถูกต้องทุกครั้ง | ๔.๐๘ | .๗๗๘ | มาก |
| ๒   | ท่านปฏิบัติงานตามที่เห็นว่าเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของเทศบาล                                      | ๔.๑๑ | .๗๑๒ | มาก |
| ๓   | นโยบายการโอนย้ายในแต่ละปีเป็นสิ่งที่เทศบาลควรทำเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน                              | ๓.๙๘ | .๘๓๔ | มาก |
| ๔   | การปฏิบัติตามนโยบายของเทศบาลแม้เป็นเรื่องยุ่งยากแต่ยินดีเต็มใจที่จะปฏิบัติตามเสมอ                            | ๔.๐๘ | .๖๗๘ | มาก |
| ๕   | ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อความเจริญก้าวหน้าของเทศบาล                    | ๔.๒๒ | .๗๑๐ | มาก |
| รวม |                                                                                                              | ๔.๐๙ | .๕๙๓ | มาก |

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.09$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

## ด้านเจตคติ

(N = ๒๙๗)

| ข้อที่ | ความผูกพันต่อองค์กร                                                                           | ระดับความคิดเห็น |          |          |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------|----------|
|        |                                                                                               | $\mu$            | $\sigma$ | การแปลผล |
| ๑      | ท่านมีความพึงพอใจต่อเป้าหมายและนโยบายของเทศบาล                                                | ๔.๐๙             | .๗๓๘     | มาก      |
| ๒      | ท่านมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของเทศบาลเมื่อได้รับเชิญหรือแจ้งให้ทราบ              | ๔.๑๘             | .๗๘๐     | มาก      |
| ๓      | งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน                               | ๔.๐๙             | .๗๕๙     | มาก      |
| ๔      | ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากเทศบาลนี้ แม้จะมีงานอื่นให้เลือกหรือมีเพื่อนแนะนำงานอื่นให้ | ๔.๐๗             | .๘๑๙     | มาก      |
| ๕      | ท่านตั้งใจที่จะทำงานในเทศบาลนี้จนเกษียณอายุ                                                   | ๔.๑๔             | .๗๗๗     | มาก      |
| รวม    |                                                                                               | ๔.๑๒             | .๖๓๙     | มาก      |

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ด้านเจตคติ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = ๔.๑๒$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ

**ตารางที่ ๔.๙** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรม  
องค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี  
**ด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์การ**

( N = ๒๙๗)

| ข้อที่ | ความผูกพันต่อองค์การ                                                                  | ระดับความคิดเห็น |          |          |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------|----------|
|        |                                                                                       | $\mu$            | $\sigma$ | การแปลผล |
| ๑      | เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์การในทางไม่ดี ท่านรู้สึกไม่<br>ชอบใจและจะพูดให้เขาเข้าใจในทันที | ๔.๑๖             | .๗๓๓     | มาก      |
| ๒      | การปกป้องชื่อเสียงขององค์การเป็นสิ่งสำคัญที่สุด<br>สำหรับท่าน                         | ๔.๑๙             | .๗๔๓     | มาก      |
| ๓      | ท่านชอบพูดถึงคุณงามความดีขององค์การให้<br>เพื่อนๆ หรือคนรู้จักฟังเสมอ                 | ๔.๑๐             | .๗๗๕     | มาก      |
| ๔      | ท่านมีส่วนส่งเสริมให้องค์การของท่านเป็นที่รู้จัก<br>ของคนทั่วไป                       | ๔.๑๑             | .๗๕๘     | มาก      |
| ๕      | ท่านมีส่วนในการสร้างชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของ<br>องค์การ                               | ๔.๐๗             | .๗๖๘     | มาก      |
| รวม    |                                                                                       | ๔.๑๓             | .๖๔๕     | มาก      |

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร  
เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของ  
องค์การ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = ๔.๑๓$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อ  
วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก  
ทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรม  
องค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี  
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

( N = ๒๙๗)

| ข้อที่ | ความผูกพันต่อองค์การ                                                                                               | ระดับความคิดเห็น |          |          |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------|----------|
|        |                                                                                                                    | $\mu$            | $\sigma$ | การแปลผล |
| ๑      | ท่านมีส่วนร่วมในการประสานงานกับผู้บริหารเทศบาล                                                                     | ๓.๘๖             | .๘๔๒     | มาก      |
| ๒      | ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมตัดสินใจและแก้ไขปัญหา                                                                     | ๓.๗๖             | .๙๐๗     | มาก      |
| ๓      | ท่านมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในกองงานต่างๆ                                                             | ๓.๙๘             | .๗๙๗     | มาก      |
| ๔      | ท่านสามารถสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมาต่อคนอื่นและผู้ร่วมงาน                             | ๓.๙๔             | .๘๑๘     | มาก      |
| ๕      | เทศบาลเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถชี้แจงถึงข้อผิดพลาดในการทำงานอย่างเปิดกว้างเพื่อให้เป็นการเรียนรู้ร่วมกันใน องค์การ | ๓.๙๕             | .๘๒๒     | มาก      |
| รวม    |                                                                                                                    | ๓.๙๐             | .๗๐๙     | มาก      |

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์การ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = ๓.๙๐$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อ

วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมากทุกข้อ

**๔. ๓ ผลการทดสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี**

เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ดังตารางที่ ๔.๑๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

| ตัวแปรที่ ๑                                       | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) |                      |                 |                 |                                      |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------|-----------------|--------------------------------------|
| ตัวแปรที่ ๒                                       | วัฒนธรรมองค์การ                                                              | ความเชื่อมั่นในตนเอง | ความประนีประนอม | การทำงานเป็นทีม | การมุ่งความสำคัญ<br>ผลสัมฤทธิ์ของงาน |
| ความผูกพันต่อ<br>องค์การ                          | .๘๖๓**                                                                       | .๗๘๐**               | .๗๓๕**          | .๘๐๕**          | .๘๖๓**                               |
| ด้านพฤติกรรม                                      | .๗๙๑**                                                                       | .๗๑๕**               | .๖๖๐**          | .๗๒๕**          | .๗๓๓**                               |
| ด้านเจตคติ                                        | .๗๙๑**                                                                       | .๖๘๙**               | .๖๗๑**          | .๗๔๗**          | .๗๒๘**                               |
| ด้านการปกป้อง<br>ชื่อเสียงภาพลักษณ์<br>ขององค์การ | .๗๓๓**                                                                       | .๖๗๑**               | .๖๑๕**          | .๖๗๖**          | .๖๖๕**                               |
| ด้านการมีส่วนร่วมใน                               |                                                                              |                      |                 |                 |                                      |

| การทำงาน | .๗๖๙** | .๗๐๕** | .๖๖๔** | .๗๑๔** | .๖๗๒** |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|
|          |        |        |        |        |        |

\*\*R = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก โดยภาพรวม ( $\sigma$  ค่าความสัมพันธ์ = .๘๖๗\*\*) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านพฤติกรรม ค่าความสัมพันธ์ ( $\sigma$  = .๗๙๑\*\*), ด้านเจตคติ ( $\sigma$  = .๗๙๑\*\*), ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ( $\sigma$  = .๗๖๙\*\*), มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก และด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์องค์การ ( $\sigma$  = .๗๓๓\*\*) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม ( $\sigma$  = .๗๘๐\*\*) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ในด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ในด้านพฤติกรรม ( $\sigma$  = .๗๑๔\*\*), ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ( $\sigma$  = .๗๐๕\*\*), ด้านเจตคติ ( $\sigma$  = .๖๘๘\*\*), และด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์องค์การ ( $\sigma$  = .๖๗๑\*\*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ด้านความประนีประนอม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม ( $\sigma$  = .๗๓๔\*\*) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การในด้านความประนีประนอม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ด้านเจตคติ ( $\sigma$  = .๖๗๑\*\*), ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ( $\sigma$  = .๖๖๔\*\*), ด้านพฤติกรรม ( $\sigma$  = .๖๖๐\*\*), และด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์องค์การ ( $\sigma$  = .๖๑๕\*\*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม ( $\sigma$  = .๘๐๔\*\*) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ในด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ด้านเจตคติ ( $\sigma$  = .๗๔๗\*\*), ด้านพฤติกรรม ( $\sigma$  = .๗๒๔\*\*), ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ( $\sigma$  = .๗๑๔\*\*), และด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ ( $\sigma$  = .๖๗๖\*\*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งความสำคัญผลลัพธ์ของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง

อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม ( $\sigma = .๘๖๓^{**}$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งความสำคัญผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ด้านพฤติกรรม ( $\sigma = .๗๓๗^{**}$ ), ด้านเจตคติ ( $\sigma = .๗๒๘^{**}$ ), ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ( $\sigma = .๖๗๒^{**}$ ), และด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์องค์การ ( $\sigma = .๖๖๕^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก โดยภาพรวม ( $\sigma = .๘๖๓^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

#### ๔.๔ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

ตารางที่ ๔.๑๒ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี  
ในด้านวัฒนธรรมองค์การ

| ปัญหา อุปสรรค                                           | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑.มีการเกิดความขัดแย้งเล็กน้อยระหว่างบุคคล              | ๑.ควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการทำงานร่วมกัน เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งเล็กน้อยระหว่างบุคคลในองค์การ                                                                                    |
| ๒. เพื่อนร่วมงานมีความเปิดเผยและจริงใจต่อกันไม่มากพอ    | ๒. เพื่อนร่วมงานต้องมีความเปิดเผยและจริงใจ ต่อบุคลากรในหน่วยงานของตัวตนโดยยึดหลักความถูกต้อง ความเป็นผู้มีสัจจะวาจาและ ยึดหลักศีล ๕ ข้อที่ ๔ คือ มุสาวาทา เวรมณี งดเว้นจากการกล่าวเท็จ |
| ๓. การทำกิจกรรมและประสานงานกันเป็นทีมยังไม่ดีเท่าที่ควร | ๓. การทำกิจกรรมและประสานงานกันเป็นทีม ควรมีการใช้หลักสั ปบุริสธรรม ๗ ในการเพิ่มความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวในองค์การให้เกิดขึ้น                                                             |
| ๔. เทศบาลมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงาน                   | ๔. เทศบาลควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็น                                                                                                                                           |

| ปัญหา อุปสรรค                                                                                       | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| เป็นทีมยังไม่เต็มที่เท่าที่ควร                                                                      | ทีม โดยมีงบประมาณสนับสนุน                                                                                                            |
| ๕. บุคลากรไม่ค่อยมีโอกาสในการตัดสินใจในที่ประชุมและปรึกษาหารือ กับผู้บริหาร เพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน | ๕. ผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอำนาจบางประการในการตัดสินใจในที่ประชุมและปรึกษาหารือ กับผู้บริหารเพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกันได้ |
| ๖. งบประมาณในการซื้อวัสดุอุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ยังขาดแคลนในบางส่วน             | ๖. ควรจัดสรรงบประมาณในการซื้อวัสดุอุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน                                                         |

ตารางที่ ๔.๑๓ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสาย อำเภอยาง จังหวัดเพชรบุรี  
ในด้านความผูกพันต่อองค์การ

| ปัญหา อุปสรรค                                                                           | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. มีการกล่าวตำหนิกันเกินขึ้นในองค์การบ้างในบางครั้ง ทำให้ไม่เข้าใจกัน                  | ๑. ควรใช้หลักเมตตาธรรมในการทำงานร่วมกัน และควรมองแต่ส่วนดีของกันและส่วนความผิดพลาดนั้นมิกันทุกคนไม่มากก็น้อยคอยอภัยให้กันและกัน |
| ๒. งานที่ได้รับมอบหมายไม่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในบางตำแหน่ง        | ๒. ผู้บริหารควรส่งมอบหมายให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร                                                               |
| ๓. ปัญหาการกล่าวถึงองค์การในทางไม่ดี ท่านรู้สึกไม่ชอบใจแล้วไม่ยอมพูดให้เขาเข้าใจในทันที | ๓.เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์การในทางไม่ดี ท่านต้องพูดให้เขาเข้าใจในทันที                                                            |
| ๔. มีการปกป้องชื่อเสียงขององค์การไม่มากเท่าที่ควร                                       | ๔. บุคลากรต้องช่วยกันสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันปกป้องชื่อเสียงขององค์การไม่ให้เสียหาย หรือได้รับผลกระทบ                           |
| ๕. บุคลากรมีส่วนร่วมในการประสานงานกับ                                                   | ๕. ผู้บริหารเทศบาล จะต้องมึนโยบายให้บุคลากรมี                                                                                   |

|                                                                                                                                     |                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ผู้บริหารเทศบาล ไม่บ่อยครั้ง จึงทำให้เกิด<br>ปัญหาการดำเนินงานล่าช้า                                                                | ส่วนร่วมในการประสานงานกับ กับผู้บริหาร<br>บ่อยครั้ง เพื่อแก้ไขปัญหาการทำงานล่าช้า                                              |
| ๖. เทศบาลไม่ค่อยมีการเปิดโอกาสให้บุคลากร<br>ชี้แจงถึงข้อผิดพลาดในการทำงานอย่างเปิด<br>กว้างเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันใน องค์การ | ๖. เทศบาลควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงถึง<br>ข้อผิดพลาดในการทำงานอย่างเปิดกว้างเพื่อให้เป็น<br>การเรียนรู้ร่วมกันในองค์การ |

#### ๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์บุคคลเชิงลึก เกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง

การสัมภาษณ์นี้ มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ เกี่ยวกับ  
วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง ในด้าน วัฒนธรรม  
องค์การกับความผูกพันซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน ๑๒ ท่าน  
ดังต่อไปนี้

##### ๔.๕.๑ ด้านวัฒนธรรมองค์การ

การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วประจักษ์ญาติมิตรภายใต้สโลแกน “ยิ้มงาม ถาม  
ไถ่ พร้อมเต็มใจให้บริการ” เน้นการทำงานเป็นทีมเพื่อให้การทำงานรวดเร็ว ทันเวลา และมี  
ประสิทธิภาพ ทั้งในระดับเดียวกันและผู้ได้บังคับบัญชา มีการอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรักใน  
การบริการประชาชน ผู้บริหารได้มอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติราชการ การบริการ  
ประชาชนให้แก่ผู้อำนวยการกองต่างๆ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และเมื่อเกิดปัญหา  
อุปสรรคก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับ เพื่อพิจารณาาร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหา มีการเปิด  
โอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย หากเกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างบุคคลก็จะเปิด  
โอกาสให้ชี้แจง ไกล่เกลี่ยคู่กรณี เพื่อลดความขัดแย้งการใช้หลักประนีประนอม ☐ ประชาชนเดือดร้อน  
สามารถลงพื้นที่ช่วยแก้ไขปัญหาได้ทันเวลา โดยไม่ผิดระเบียบและการทำงานของแต่ละกองก็ให้ความ  
เชื่อมั่นในการตัดสินใจของผู้บริหารแต่ละกอง และเพื่อนร่วมงานการทำงานร่วมกันต้องใช้หลัก  
กัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานทุกคน ☐ การเรียนรู้ เคารพซึ่งกันและกันการทำงานที่สามารถตรวจสอบ  
ได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน ผลงานที่สำเร็จประชาชนได้รับผลประโยชน์มากที่สุด การทำงานการ

☐ สัมภาษณ์ นางนฤต กิจพ่วงสุวรรณ, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลท่ายาง, ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕.

☐ สัมภาษณ์ นายสุรัชย์ จิตตพรพงษ์, รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลท่ายาง ,๒๗ พฤศจิกายน

ประสานงานของแต่ละกองสามารถทำร่วมกันได้ แก่งานต่างๆ การติดตามงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ นั้นคือหัวใจของการบริหาร ☐

ส่วนเรื่องของ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีลักษณะที่สอดคล้องเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ โครงสร้างขององค์กรกำหนดไว้ชัดเจนตามลำดับขั้นตอนทางการบริหารที่ลดหลั่นกันไป และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ ชัดเจนทั่วองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมแบบนี้จะปรากฏชัดทั่วไปในหน่วยงานใหญ่ทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นคุณค่าร่วมที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนต่อความสำเร็จขององค์กร และมักถูกนำไปใช้เพื่อการพัฒนาองค์กร ☐

☐ ผู้บังคับบัญชาจะมีการบริหารงานโดยยึดหลักการประนีประนอมมากกว่าการปฏิบัติตามหลักการอย่างเคร่งครัด ในการปฏิบัติงานตัดสินใจโดยใช้ข้อมูล que เชื่อถือได้มากกว่าความรู้สึก องค์กรจะมีการสนับสนุนและฝึกอบรมให้บุคลากรสามารถทำงานแทนกันได้ ในสายงานเดียวกันหรือต่างสายงาน จัดอบรมให้กับบุคลากรให้มีการพัฒนาในด้านสาธารณูปโภคและคุณภาพชีวิตที่ดี ☐ ปัจจัยในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

๑.การปฏิบัติงานของพนักงานยึดกฎระเบียบ นโยบายของผู้บริหาร แผนพัฒนาเทศบาล และเทศบัญญัติงบประมาณ

๒.มีการควบคุมความประพฤติของพนักงาน โดยมีการดำเนินการทางวินัยสำหรับผู้ทำผิด

๓.การทำงานจะสำเร็จได้ต้องมีความรัก สามัคคี ช่วยเหลือกัน

๔.การทำงานยึดหลักให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด และสาเหตุที่ทำให้เกิดวัฒนธรรมขึ้นในองค์กรคือ

- ๑.ลักษณะโครงสร้างขององค์กร
- ๒.การควบคุมภายในองค์กร
- ๓.เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป
- ๔.นโยบาย แนวทาง แผนงาน
- ๕.ค่านิยมในการทำงาน
- ๖.บุคลากรภายในองค์กรเอง

บุคลากรส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นในตนเองในการทำงานเนื่องจากสอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้นๆโดยใช้ความรู้ความสามารถและหากเกิดปัญหาขึ้นภายในก็จะมีคณะกรรมการประนีประนอมโดย

---

☐ สัมภาษณ์ นายศุภชัย วินิจโกศล, ปลัดเทศบาลตำบลท่ายาง, ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕.

☐ สัมภาษณ์ นายวรพงษ์ มลิพล, ผู้อำนวยการกองช่าง, ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕.

☐ สัมภาษณ์ นายเทพทิศ หิญาธิระนันท์, ผู้อำนวยการกองคลัง, ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕.

เข้าคลี่คลายและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นเพราะทุกคนทำงานเป็นทีมรู้หน้าที่ว่าจะต้องทำงานอย่างไรจึงจะทำให้ทีมก้าวไปสู่เป้าหมายอย่างมั่นคง ให้ทุกคนในทีมรู้สึกร่วมกัน รับผิดชอบร่วมกัน สร้างภาวะผู้นำให้กับทุกคนให้ทีมรับรู้และเข้าใจว่าจุดมุ่งหมายร่วมกันคืออะไร □ การทำงานเป็นทีมมีความสามัคคีสามารถประสานงานกันได้ดี เนื่องจากในหลายกิจกรรม / โครงการต้องใช้ทรัพยากรบุคคลจากหลายหน่วยงานภายในองค์กร ในการทำงานเกือบทุกครั้งต้องจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือแบ่งงานกัน รับผิดชอบติดตามงานเพื่อให้งานสำเร็จได้ด้วยดี เพราะเทศบาลตระหนักอยู่เสมอว่าการทำงานทุกอย่างจะสัมฤทธิ์ผลได้ทุกหน่วยต้องร่วมมือกัน ทุกหน่วยงานคือฟันเฟืองสำคัญทั้งสี่และเราทำงานกันภายใต้ชื่อองค์กรเดียว คือ เทศบาลตำบลท่ายาง ผลสมฤทธิ์ขององค์กร

๑.ความร่วมมือร่วมใจกันของบุคลากรในองค์กร

๒.ความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓.ความร่วมมือจากประชาชน

เทศบาลมุ่งหวังให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะต่างๆ เพื่ออุปโภคบริโภคเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี อยู่ดีกินดี<sup>1</sup> การปฏิบัติงานที่เป็นไปกฎหมาย กฎระเบียบ ของราชการ กำหนดไว้ รวมทั้งนโยบายการบริหารของคณะบริหารที่ยึดมั่นการบริการประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและการพัฒนา จัดหา ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานที่ดีโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยนำหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกด้านของงานและการแก้ไขปัญหา

๑.การมีความรู้ความเข้าใจและความตระหนักว่าตนเองมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อเทศบาลอย่างไรบ้าง

๒.การทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของเทศบาลว่าต้องการและมีแนวทางในการพัฒนาอย่างไรบ้าง

๓.สรรหาแนวทางการปฏิบัติงานในการพัฒนาเทศบาลเพื่อให้สู่เป้าหมายที่เทศบาลกำหนดไว้

๔.เมื่อมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานต้องหาแนวทางการแก้ไขปัญหาโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายทั้งนี้เพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจสูงสุด

๕.ไม่มีการสร้างอคติในที่ร่วมงานให้การยึดหยุ่นเน้นความเสมอภาค

□ สัมภาษณ์ นางวิมลทิพย์ เครื่องทิพย์, ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผน, ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕.

<sup>1</sup> สัมภาษณ์ นายธวัชชัย กุณทิทอง, รักษาการผู้อำนวยการกองการประปา, ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕.

๖.สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยกย่องคนดีและคนเก่งให้คำชมเชยมีการเลื่อนขั้นและตำแหน่ง<sup>1</sup>

คณะผู้บริหารให้ความสนใจ มุ่งมั่นในการพัฒนางานของเทศบาลในทุกด้านอย่างใกล้ชิด และต่อเนื่อง มีวิสัยทัศน์ มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม มีการส่งเสริมทำกิจกรรมร่วมกันทั้งในหน้าที่ของงานและส่วนตัว วัฒนธรรมองค์การมีผลกระทบต่อการบริหารหลายประการซึ่งได้แก่ การจูงใจ การตัดสินใจ การสื่อสารและการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมยังมีผลกระทบต่อการบวนการโครงสร้างขององค์การอีกด้วยว่า องค์การแต่ละองค์การจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความพร้อมเพรียงของบุคลากร ความกระตือรือร้นที่จะต้องทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จขององค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ □ ต้องปฏิบัติงานบนพื้นฐานความถูกต้องและเป็นธรรม เป็นไปตามระเบียบแบบแผนตามสายบังคับบัญชา ตามพรบ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและแผนปฏิบัติงานต่างให้เข้าใจตรงตามกันและการบริการประชาชนอย่างดีที่สุด □□

วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อการบริหารขององค์การเพราะทำให้องค์การมีบุคลิกลักษณะที่แน่นอนที่สามารถแสดงให้เห็นถึงข้อดีข้อเสีย ขององค์การทำให้สามารถวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าและความล้มเหลวขององค์การได้อย่างชัดเจนซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ ๒ ระดับคือ ๑. ระดับพื้นผิว คือ วัตถุที่มองเห็นได้ ที่รวมทั้งลักษณะของเครื่องแต่งกาย เรื่องราว สัญลักษณ์ งานพิธีขององค์การ และการวางผังสำนักงาน ๒. ระดับที่ลึกกว่า คือค่านิยมและบรรทัดฐานที่ควบคุมพฤติกรรม ค่านิยมไม่สามารถมองเห็นได้โดยตรง สามารถแปลความหมายได้จากเรื่องเล่า ภาษา และสัญลักษณ์ที่เป็นตัวแทน โดยค่านิยมเหล่านี้จะถูกยึดถือโดยสมาชิกขององค์การที่เข้าใจความสำคัญของค่านิยมนั้นๆร่วมกัน □□

การทำงานเป็นทีม การบูรณาการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำงานการกระจายอำนาจในการตัดสินใจของประชาชนความต้องการและปัญหาของประชาชนให้รับรู้การทำงานหรือด้านงบประมาณต่างๆ แบบแผนนี้จะได้รับการถ่ายทอดไปยังคนรุ่นหลังหรือสมาชิกรุ่นใหม่ต่อไป เพื่อให้เขาได้แนวทางที่ถูกต้องในการรับรู้ การคิด และความรู้สึกที่ตอบสนองต่อปัญหาและการปรับตัว □□

<sup>1</sup> สัมภาษณ์ นายกนก พ่วงทอง, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม, ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕.

□ สัมภาษณ์ นางวรรณภา พราหมณ์แก้ว, ผู้อำนวยการกองการศึกษา, ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕.

□□ สัมภาษณ์ นางสุนีย์ กุลเทียนสิน, ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕.

□□ สัมภาษณ์ นายไพโรจน์ อยู่ตระกูล, ประธานสภาเทศบาลตำบลท่ายาง, ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕.

□□ สัมภาษณ์ นายพิชัย ไผศิริ, สมาชิกสภา, ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕.

#### ๔.๕.๒ ด้านความผูกพันต่อองค์การ

ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งวัดได้จาก ๑) การยอมรับนโยบายการบริหารขององค์การ ๒) การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ ๓) ความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การ ๔) ความห่วงใยในอนาคตขององค์การ ๕) การปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์การ และ ๖) ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การความจงรักภักดีที่ยังคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์การ เพื่อความก้าวหน้า และผลประโยชน์ขององค์การ ☐☐

หลักการประนีประนอมและยึดหลักพรหมวิหาร ๔ และการบริหารงานร่วมกันของแต่ละกองก็จะสามารถประสานงานเพื่อช่วยเหลืองานกันได้และมีการอบรมบุคลากรทุกปีและด้านความผูกพันของบุคลากรก็ได้ตระหนักถึงการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน เช่น การให้โบนัส รางวัลบุคลากรดีเด่น การเลื่อนตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรม มีการพบปะสังสรรค์กันในเทศกาลต่างๆ ☐☐ การเลื่อนขึ้นเลื่อนตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่ประจักษ์และการจัดอบรมพัฒนาด้านบุคลิกภาพ การบริการประชาชนให้อยู่ดีกินดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความใกล้ชิดเข้าถึงในหมู่คนทุกระดับ ใช้หลักการทำงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้ และการปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีมีความเอื้ออาทร ให้ความเป็นกันเองต่อเพื่อนร่วมงาน แก่ลูกน้อง ☐☐ การบริหารความผูกพันเรียกว่า ๔ ทิศ ได้แก่ ๑. ทิศเบื้องบน คือ ผู้บังคับบัญชาที่ต้องมีความเคารพนับถือและปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเป็นกฎเป็นระเบียบ ๒. ทิศเบื้องขวา คือ ประชาชนผู้มาใช้บริการเราต้องให้การช่วยเหลือและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นให้แก่ประชาชนทุกกรณี ๓. ทิศเบื้องซ้าย คือ เพื่อนร่วมงานที่จะต้องซื่อสัตย์มีความจริงใจต่อกันทำงานอย่างเป็นระบบมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและที่สำคัญต้องมีความสามัคคี ๔. ทิศเบื้องล่าง คือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าเราเป็นหัวหน้าก็ต้องมีลูกน้องการทำงานการสั่งงานต้องเป็นระบบเป็นขั้นเป็นตอนเข้าใจง่ายและต้องตรงกับความสามารถในแต่ละบุคคลการทำงานเป็นทีมการทำงานเหมือนพี่เหมือนน้องการได้ใจลูกน้อง ☐☐ ถ้ามีผู้กล่าวถึงองค์การในทางที่ไม่ดี จะรู้สึกไม่พอใจและจะพูดให้บุคคลนั้นเข้าใจพร้อมทั้งชี้แจงข้อมูลที่ถูกต้องทุกครั้ง บุคลากรมีส่วนประสานงานการเข้าร่วมประชุมตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้อย่างเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมากับเพื่อนร่วมงาน ในด้านเจตตตต้องการจะ

☐☐ สัมภาษณ์ นางนฤต กิจพ่วงสุวรรณ, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลท่ายาง, ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕.

☐☐ สัมภาษณ์ นายสุรัชย์ จิตตพรพงษ์, รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลท่ายาง, ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕.

☐☐ สัมภาษณ์ นายศุภชัย วินิจโกศล, ปลัดเทศบาลตำบลท่ายาง, ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕.

☐☐ สัมภาษณ์ นายวรพงษ์ มลิพล, ผู้อำนวยการกองช่าง, ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕.

มอบหมายงานให้บุคลากรโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในด้านของกิจกรรมและงานต่างๆขององค์การ ☐ บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การตามลักษณะงานประสบการณ์การทำงาน มีงานที่ชอบและถนัด มีค่าตอบแทนมั่นคงมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสัมพันธ์ที่ดีของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายเดียวกันเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ พร้อมทั้งปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์องค์การเท่าที่จะทำได้พร้อมอธิบายในสิ่งที่ถูกต้องในทันที

แนวทางการส่งเสริมความผูกพัน

๑.สร้างความน่าเชื่อถือ มีภาวะผู้นำในองค์การ

๒.ให้ความสำคัญต่อบุคลากรในการสร้างผลงานให้กับองค์การ

๓.สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

๔.ให้ได้รับความก้าวหน้าค่าตอบแทน และรางวัลตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรม ☐ อายุ

งาน คนที่ทำงานกับเทศบาลมานานค่อนข้างมีความผูกพันมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเทศบาลสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้ามาโดยตลอด เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงานทุกคน มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการประชุมเพื่อถ่ายทอดความรู้ นโยบายต่างๆ และเปิดโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับสิทธิสวัสดิการต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน ☐

ปัจจัยต่อความผูกพัน

๑. ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือ มีภาวะผู้นำมีความยุติธรรมโดยสามารถเป็นผู้นำที่ดีสามารถพัฒนาองค์การได้

๒.บุคลากรมีความรู้สึกถึงการให้ความสำคัญการให้ความยอมรับจากผู้บริหาร / หัวหน้า

๓.บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ

๔.ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และคณะผู้บริหารในองค์การ

๕.ค่าตอบแทน รางวัล การเลื่อนขั้นที่มีความยุติธรรม

๖.การกำหนดบทลงโทษเมื่อมีผู้กระทำความผิดอย่างเป็นธรรม

๗.คณะผู้บริหารและผู้อำนวยการกองเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอแนะแนวทางการพัฒนาของเทศบาล โดยนำข้อเสนอนี้ดังกล่าวไปกำหนดเป็นมาตรการพัฒนาเทศบาลต่อไปโดยเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

☐ สัมภาษณ์ นายเทพทิศ หิญาธิระนันท์, ผู้อำนวยการกองคลัง, ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕.

☐ สัมภาษณ์ นางวิมลทิพย์ เครื่องทิพ, ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผน, ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕.

☐ สัมภาษณ์ นายธวัชชัย กุณทิทอง, รักษาการผู้อำนวยการกองการประปา, ๒๘ พฤศจิกายน

๘.การมีเครื่องมืออุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ☐ บุคลากรมีความ  
ผูกพันต่อองค์การร่วมกันทำงานในทุกโครงการมีการเสียสละ ให้ความเสมอภาค มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี  
ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้กำลังใจกันและกัน เพื่อส่วนรวมทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ ☐  
มีการร่วมกิจกรรมต่างภายในองค์การอย่างสามัคคีและเต็มใจในการทำงานทั้งในและนอกสถานที่  
การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกสายงานอย่างเต็มที่ ☐ เป็นลักษณะความสัมพันธ์อย่างแน่นของแต่ละ  
บุคคลที่แสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย  
ลักษณะ ๒ ประการ ได้แก่ ๑) มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ๒)  
มีความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ ☐ การ  
เข้าถึงประชาชนให้มากที่สุดให้คำแนะนำให้ความรู้หรือเป็นที่ปรึกษา เช่น ด้านการศึกษา กีฬา  
สุขภาพ วัฒนธรรมประเพณีพื้นบ้านต่างๆ และหลักการทำงานให้ยึดหลักธรรม ความซื่อตรง สุจริต  
และมีความรักในงานที่ตนทำรักในองค์การที่ตนได้อยู่ ☐

---

☐ สัมภาษณ์ นายทนง พ่วงทอง, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม, ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕.

☐ สัมภาษณ์ นางวรรณภา พรหมณ์แก้ว, ผู้อำนวยการกองการศึกษา, ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕.

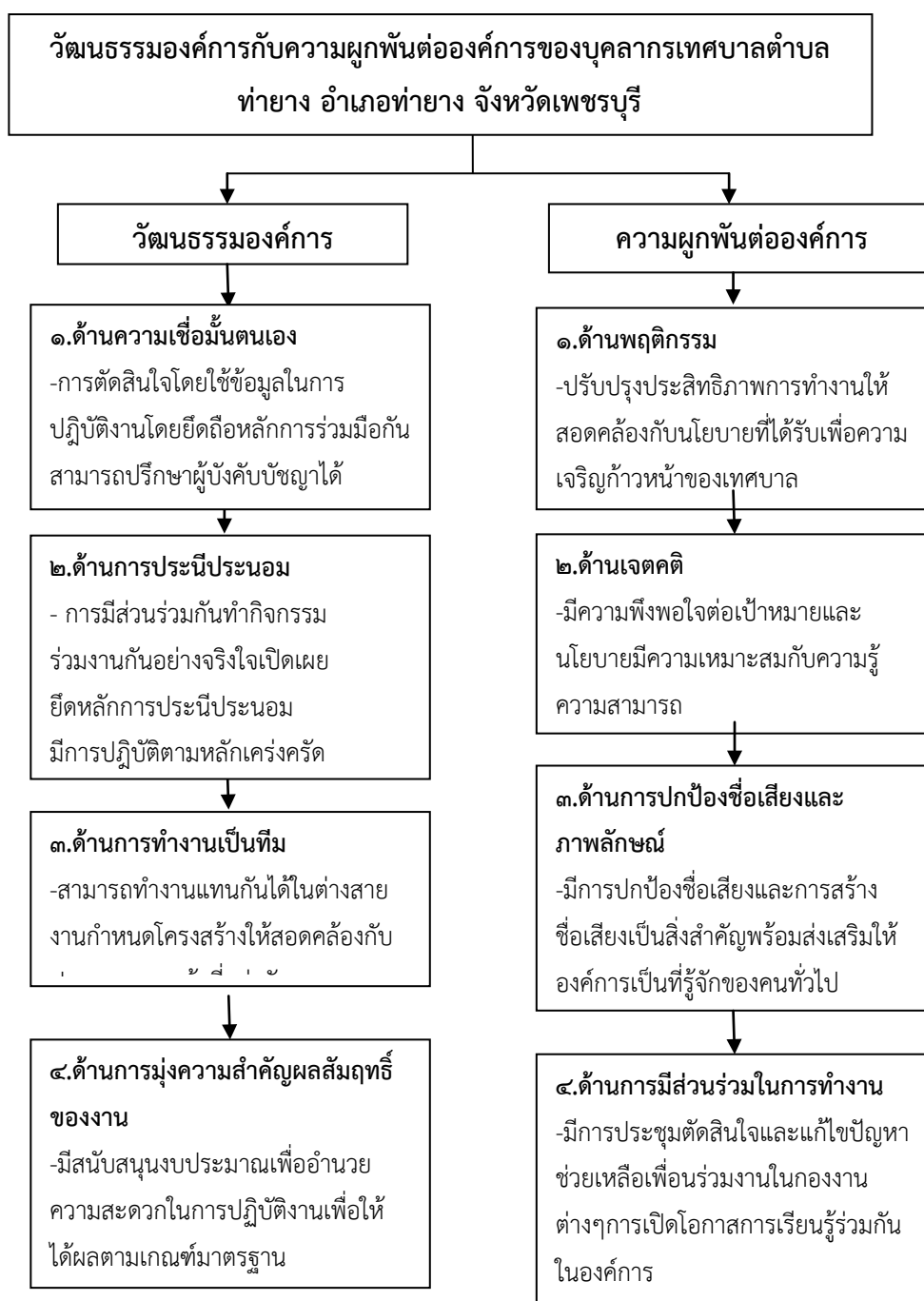
☐ สัมภาษณ์ นางสุนีย์ กุลเทียมสิน, ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕.

☐ สัมภาษณ์ นายไพโรจน์ อัยตระกูล, ประธานสภาเทศบาลตำบลท่ายาง, ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕.

☐ สัมภาษณ์ นายพิชัย ไผศิริ, สมาชิกสภาเทศบาลตำบลท่ายาง, ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕.

## ๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภوتا่ยาง จังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา ดังแสดงตามแผนภาพ



แผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

