ชื่อเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของเทศบาลตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัย พัชราภรณ์ ชมดวงทิพย์

ปริญญา บธ.ม.

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.วงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ

# มหาวิทยาลัยราชภัฎมหาสารคาม 2552

## บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับ
วัฒนธรรมองค์กรของเทศบาล เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ
บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน
ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และกลุ่มงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน และเพื่อศึกษา
ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของเทศบาลตำบลยางตลาด

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทสบาลตำบลยางตลาค จังหวัด กาฬสินธุ์ จำนวน 131 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกจาก ประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าแจกแจงที่ (t-test) F-test (One-way ANOVA) การทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant difference)

## ผลการศึกษา พบว่า

- 1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาพสินธุ์ ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย ร้อยละ 68.70 อายุ 35-40 ปี ร้อยละ 46.56 สถานภาพทางครอบครัว สมรส ร้อย ละ 68.70 ประสบการณ์การทำงาน 3 6 ปี ร้อยละ 54.20 ระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี ร้อยละ 38.17 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 67.94 ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ตามภารกิจ ร้อยละ 35.11 กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน สำนักปลัดเทศบาล ร้อยละ 21.37
- 2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัด กาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\overline{X}$  = 4.21) เมื่อเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง ( $\overline{X}$  =

- 4.26) และด้านการสร้างความมั่นคง ( $\overline{X}$  = 4.26) รองลงมา คือ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ( $\overline{X}$  =4.25) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเน้นเชิงรุก ( $\overline{X}$  = 4.15)
- 3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของเทศบาลตำบล ยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ และกลุ่มที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรเทศบาลที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาล ตำบลยางตลาด แตกต่างกันอย่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ
  เทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาพสินธุ์ พบว่า การบริหารงานบุคกล ควรเป็นไปโดยคำนึงถึง
  การยกระดับสมรรถนะทางการบริหารและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วน
  ท้องถิ่น เพื่อเป็นหลักประกันว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถคำเนินภารกิจใน
  การจัดทำบริการสาธารณะและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนภายในชุมชนท้องถิ่น
  ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการสรรหาบุคลากรให้ตรงกับงานยิ่งขึ้น
  มีการส่งเสริมกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนา ความรู้
  ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และควรยึดหลักธรรมมาภิบาล ในการสรรหา
  บุคลากร บริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ลดความฟุ่มเพื่อย เพื่อให้ท้องถิ่น และ
  ประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารควรเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
  และระบบพวกพ้อง มีการประเมินผลตาม หรือการพิจารณาความคิความชอบตามผลงานและ
  กวามเป็นจริง มีการแบ่งโครงสร้าง หน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน ให้ความสำคัญใน
  การวางแผนการปฏิบัติงาน และการบริหารงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ที่ดี
  ต่อองค์การต่อไป

Title:

The Study of Organizational Culture of Municipality District Yangtalard,

Yangtalard District Kalasin Province

Author:

Patcharaporn Chomduangtip

Degree: M.B.A.

Advisor:

Assoc. Prof. Dr. Wongphattana Sriprasert

### Rajabhat Mahasarakham University 2009

#### Abstract

This study was aimed to survey the opinions about organizational culture of Municipality District Yangtalard staff including their suggestions for the organization's improvement. Those opinions about organizational culture were studied and compared in regard to personal characteristics; gender, age, marital status, work experience, education, income level, work position, and section of work.

The subject of the study were all 131 staff of Municipality District Yangtalard, Yangtalard District Kalasin Province, selected via a purposive selection method. The data, collected by using questionairs, were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test (One-way ANOVA) and made pair comparison with LSD (Least Significant Difference).

The result of this study reveal that:

- 1. Personal characteristics of Municipality District Yangtalard staffs: most of them are male 68.70%, age range 35-40 years 46.56%, married 68.70%, work experience 3-6 years 54.20%, graduated bachelor degree 38.17%, income level is lower than 10,000 baht 67.94%, contemporary employees 35.11%, belong to the Office of Clerk of a Municipality District 21.37%.
- 2. The level of agreement to organizational culture of Municipality District Yangtalard staff overall and by aspect were high  $(\overline{X} = 4.21)$ . Concidering by the mean of data, the highest levels of agreement were the aspect of innovation and enterprise  $(\overline{X} = 4.26)$

and the aspect of building work security ( $\overline{X} = 4.26$ ), followed by the aspect of personel development and lastly aspect of progressive planing.

- 3. The comparison of agreement to organizational culture of Municipality District Yangtalard staff associated with different sex, age, marital status, work experience, education, income level, and section of work have no difference whereas the staffs who work in different positions had different agreement at 0.5 level of statistically significant difference.
- 4. The analysis result of Municipality District Yangtalard staff's opinions and suggestions about organizational culture found that there were various suggestions mentioned to improve the organization administration as follows; the organization should concider improvement of administration and personal effectiveness to ensure that the local administrative organization can proceed the mission of public service and that the public communities needs are met, employee recruitment is improved in order to find more suitable candidates for specific positions, promote motivation of employees, focus upon personal skill development, good governance should be used in employees recruitment, improved budget allocation and a reduction of waste of resources leading to an increase in public funds, administrator should focus upon organizational goals as oppose to personal aims such as preference to friends and family, an improved structure for pay increase and benefit allocation, clearer job descriptions and outlined duties, maintained focus upon the organizations goals and requiredments to ensure successful continuation of effective work.