

4.26) และด้านการสร้างความมั่นคง ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา คือ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ($\bar{X} = 4.25$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเน้นเชิงรุก ($\bar{X} = 4.15$)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ และกลุ่มที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรเทศบาลที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลยางตลาด แตกต่างกันอย่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า การบริหารงานบุคคล ควรเป็นไปโดยคำนึงถึงการยกระดับสมรรถนะทางการบริหารและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นหลักประกันว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถดำเนินภารกิจในการจัดทำบริการสาธารณะและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนภายในชุมชนท้องถิ่นของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการสรรหาบุคลากรให้ตรงกับงานยิ่งขึ้น มีการส่งเสริมกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และควรยึดหลักธรรมาภิบาล ในการสรรหาบุคลากร บริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ลดความฟุ่มเฟือย เพื่อให้ท้องถิ่น และประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารควรเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและระบบพวกพ้อง มีการประเมินผลตาม หรือการพิจารณาความดีความชอบตามผลงานและความเป็นจริง มีการแบ่งโครงสร้าง หน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน ให้ความสำคัญในการวางแผนการปฏิบัติงาน และการบริหารงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ที่ดีต่อองค์กรต่อไป

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 questionnaires, 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 ($\bar{X} = 4.21$). Considering by the mean of data, the highest levels of agreement were the aspect of innovation and enterprise ($\bar{X} = 4.26$)

and the aspect of building work security ($\bar{X} = 4.26$), followed by the aspect of personnel 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 consider 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 requirements to ensure succesful continuation of effective work.