



วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น:  
ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี



โดย  
พรวิภา รุ่งหมี

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2564



**ORGANIZATIONAL CULTURE OF PERCEPTION OF GOVERNMENT  
OFFICIALS OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS:  
A CASE STUDY OF PATHUM THANI PROVINCIAL  
ADMINISTRATION**

**BY  
PORNWIPA RUNGMEE**

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENTS FOR  
THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION  
INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC POLICY**

**GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY**

**ACADEMIC YEAR 2021**

วิทยานิพนธ์เรื่อง

วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น:  
ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

โดย  
พรวิภา รุ่งหมี

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2564

รศ.ดร.เปี่ยมกร หวังมหาพร  
ประธานกรรมการสอบ

ศ.ดร.ศุภชัย ยาวะประภาส  
กรรมการ

รศ.ดร.ชนิตา จิตตรุทธะ  
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ.ร.ต.หญิง ดร.วรรณิ์ สุขสาตร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

9 กันยายน 2564

Thesis entitled

**ORGANIZATIONAL CULTURE OF PERCEPTION OF GOVERNMENT  
OFFICIALS OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS:  
A CASE STUDY OF PATHUM THANI PROVINCIAL  
ADMINISTRATION**

by

PORNWIPA RUNGMEE

was submitted in partial fulfillment of the requirements  
for the degree of Master of Public Administration

Rangsit University  
Academic Year 2021

---

Assoc.Prof. Piyakorn Whangmahaporn, Ph.D.  
Examination Committee Chairperson

Prof. Supachai Yavaprabhas, Ph.D.  
Member

---

Assoc.Prof. Chanida Jittaruttha, Ph.D.  
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plт.Off. Vanee Sooksatra, D.Eng.)

Dean of Graduate School

September 9, 2021

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก รศ.ดร.ชนิศา จิตทรุทธะ กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษา และตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รวมทั้ง รศ.ดร.ปิยากร หวังมหภาพ ประธานกรรมการสอบ ศ.ดร.สุภชัย ขวาระประภาย กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ให้ข้อเสนอแนะ ในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆของวิทยานิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยรังสิตที่กรุณาให้ทุนการศึกษา และขอบคุณ ดร.เฉลิมพร เข็นเขือก รองคณบดีฝ่ายวิชาการและผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะที่ให้คำปรึกษาในการจัดทำเล่มวิทยานิพนธ์ รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามทั้ง 3 ท่าน อันได้แก่ รศ.ดร.ปิยากร หวังมหภาพ ดร.วีระยุทธ โชคชัยมาดล และนางรุ่งนภา โพธิ์ประสิทธิ์ หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ที่ได้สละเวลาเพื่อตรวจสอบแก้ไขข้อผิดพลาดของแบบสอบถาม

ขอขอบคุณข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำแบบสอบถามจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

พรวิภา รุ่งหมี

ผู้วิจัย

6104312 : พรวินา รุ่งหมี  
 ชื่อวิทยานิพนธ์ : วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น:  
 ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี  
 หลักสูตร : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
 อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.ชนิดา จิตตรุทธะ

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการที่เป็นอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร 2) ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านชนรุ่น และปัจจัยด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันของข้าราชการว่าส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร และ 3) ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการว่ามีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การหรือไม่ อย่างไร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 231 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการมีลักษณะสร้างสรรค์สูงสุด ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันในมิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม สถานภาพที่ต่างกันส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การต่างกัน ในมิติเน้นการหลีกเลี่ยงและมิติการเห็นตรงกันข้าม ระดับการศึกษาที่ต่างกันจะส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ในมิติเน้นอำนาจ อายุราชการที่ต่างกันส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันในลักษณะวัฒนธรรมตั้งรับ-เฉื่อยชา, มิติเน้นการพึ่งพาและมิติเน้นการหลีกเลี่ยง และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันในลักษณะวัฒนธรรมตั้งรับ-เฉื่อยชา, ลักษณะวัฒนธรรมตั้งรับ-ก้าวร้าว, มิติเน้นการพึ่งพา, มิติเน้นการหลีกเลี่ยง, มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม และมิติเน้นการแข่งขัน ปัจจัยด้านชนรุ่นที่ต่างกันจะส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว, มิติเน้นการหลีกเลี่ยง, มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม, และมิติเน้นการแข่งขัน ปัจจัยด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว, มิติเน้นการหลีกเลี่ยง, มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม, มิติเน้นอำนาจ และมิติเน้นการแข่งขัน และปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 155 หน้า)

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ, การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ, องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

ลายมือชื่อนักศึกษา ..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....

6104312 : Pornwipa Rungmee  
 Thesis Title : Organizational Culture of Perception of Government Officials of Local Government Organizations: A Case Study of Pathum Thani Provincial Administration  
 Program : Master of Public Administration  
 Thesis Advisor : Assoc.Prof. Chanida Jittarutta, Ph.D.

### Abstract

The objectives of this study were 1) to study the perceptions of organizational culture among government officials of the Pathum Thani Provincial Administrative Organization, 2) to study the characteristics of personal data and 3) to study the factors in the performance of government officials of Pathum Thani Provincial Administrative Organization related to the perception of organizational culture. This study was conducted using a quantitative research method; the data were gathered through questionnaires answered by 231 sample of the staff working at Pathum Thani Provincial Administrative Organization. Data analysis was conducted using percentage, means, standard deviation, One-way ANOVA and Pearson's Correlation Coefficient.

The results revealed that the organizational culture of the perception of government officials of the Pathum Thani Provincial Administrative Organization showed the most creative characteristics. The different personal data as for genders affected different perceptions of organizational culture in "Opposition". The different statuses affected organizational culture perceptions differently in "Avoidance" and "Opposition". The different educational attainments had effects on different perceptions of organizational culture in terms of "Power". The different working experience affected perceptions of organizational culture differently in "Defensive-Passive Style of Culture", "Dependency" and "Avoidance". Additionally, the different monthly income affected the perception of organizational culture differently in "Defensive-Passive Style of Culture", "Defensive-Aggressive Style of Culture", "Dependency" and "Avoidance", "Opposition" and "Competitiveness". The different generational factors had effects on different perceptions of organizational culture in "Defensive-Aggressive Style of Culture", "Avoidance", "Opposition" and "Competitiveness". The different workgroup factors affected different perceptions of organizational culture in "Defensive-Aggressive Style of Culture", "Avoidance", "Opposition", "Power" and "Competitiveness". Furthermore, the factor of work performance was correlated with the perceptions of organizational culture at a moderate level with statistical significance at the level of 0.05

(Total 155 pages)

Keywords: Organization Culture, Perception, Local Government Organizations in Pathum Thani Province

Student's Signature ..... Thesis Advisor's Signature .....

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูป	ณ
<b>บทที่ 1</b>	
<b>บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ความสำคัญและสภาพปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.5 สมมติฐานการวิจัย	5
1.6 ข้อยกเว้นการศึกษา	6
1.7 นิยามปฏิบัติการ	6
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
<b>บทที่ 2</b>	
<b>ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>10</b>
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชนรุ่น (Generation)	16
2.3 ระเบียบเกี่ยวกับการกำหนดกลุ่มงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	21
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	25
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	36
<b>บทที่ 3</b>	
<b>วิธีการดำเนินงานวิจัย</b>	<b>39</b>



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.1 วิธีดำเนินการศึกษา	39
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	40
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	45
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์</b>	<b>47</b>
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	47
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลชนรุ่นของผู้ตอบแบบสอบถาม	49
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	49
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน	50
4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	51
4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด	117
<b>บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>119</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย	119
5.2 การอภิปรายผลการศึกษา	122
5.3 ข้อเสนอแนะ	126
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>127</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>132</b>
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	133
ภาคผนวก ข ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	142
ภาคผนวก ค รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย	151
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>155</b>

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การแบ่งชนรุ่น	20
2.2 กลุ่มงาน	22
3.1 อัตรากำลังของข้าราชการที่มีคนครอง	40
3.2 การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Best	46
4.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	47
4.2 ข้อมูลชนรุ่นของผู้ตอบแบบสอบถาม	49
4.3 ข้อมูลกลุ่มงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	49
4.4 ข้อมูลปัจจัยในการปฏิบัติงาน	50
4.5 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละลักษณะของข้าราชการ	52
4.6 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละมิติของข้าราชการ	52
4.7 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการจำแนกตามเพศ	54
4.8 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของข้าราชการจำแนกตามเพศ	56
4.9 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของข้าราชการจำแนกตามเพศ	57
4.10 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของข้าราชการจำแนกตามเพศ	58
4.11 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการจำแนกตามสถานภาพ	60
4.12 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของข้าราชการจำแนกตามสถานภาพ	61
4.13 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของข้าราชการจำแนกตามสถานภาพ	63
4.14 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของข้าราชการจำแนกตามสถานภาพ	64
4.15 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการจำแนกตามระดับการศึกษา	66
4.16 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของข้าราชการจำแนกตามระดับการศึกษา	67
4.17 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของข้าราชการจำแนกตามระดับการศึกษา	69
4.18 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของข้าราชการจำแนกตามระดับการศึกษา	70
4.19 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ จำแนกตามอายุราชการ	73

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.20 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของข้าราชการจำแนกตามอายุราชการ	74
4.21 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของข้าราชการจำแนกตามอายุราชการ	76
4.22 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของข้าราชการจำแนกตามอายุราชการ	78
4.23 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	80
4.24 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของข้าราชการจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	82
4.25 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของข้าราชการจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	84
4.26 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของข้าราชการจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	86
4.27 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ จำแนกตามชนรุ่น	89
4.28 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของข้าราชการจำแนกตามชนรุ่น	91
4.29 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของข้าราชการจำแนกตามชนรุ่น	93
4.30 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของข้าราชการจำแนกตามชนรุ่น	95
4.31 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ จำแนกตามกลุ่มงาน	98
4.32 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของข้าราชการจำแนกตามกลุ่มงาน	101
4.33 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของข้าราชการจำแนกตามกลุ่มงาน	104
4.34 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของข้าราชการจำแนกตามกลุ่มงาน	108
4.35 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	113
4.36 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	114
4.37 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา	115

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.38	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว	116
4.39	ผลการตอบแบบสอบถามปลายเปิด	117



## สารบัญรูป

รูปที่

หน้า

2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

37



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและสภาพปัญหา

องค์กรแต่ละแห่งย่อมมีประวัติศาสตร์เป็นของตนเอง และมีประสบการณ์จากอดีตที่แตกต่างกัน ผู้บริหารองค์กรที่ประสบความสำเร็จย่อมทราบดีว่าองค์กรของตนเองนั้นมีวิถีชีวิตแบบใดและองค์กรของตนอาศัยแบบแผนใดในการดำเนินงาน การทำความเข้าใจในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรไม่อาจละเลยได้ วัฒนธรรมองค์กรจึงจัดว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อสมาชิกภายในองค์กร (Denhardt, R. & Denhardt, J. 2003 อ้างถึงใน ชนิตา จิตตรุทธะ, 2559) ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนที่สะท้อนอยู่ในระบบของคุณค่า อุดมการณ์ และกฎที่ยึดถือปฏิบัติกัน โดยทั้งหมดนี้มีส่วนในการกำหนดรูปแบบของการจัดการ รูปแบบของลักษณะองค์กร และเกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตองค์กร เนื่องจากจะแสดงให้เห็นถึงวิถีชีวิตของกลุ่มคนในองค์กรซึ่งมีลักษณะเฉพาะ มีแบบแผนแตกต่างกันและความหมายที่สะท้อนถึงความเป็นจริงทางสังคมในองค์กรแห่งหนึ่ง (Morgan, 1986 อ้างถึงใน ชนิตา จิตตรุทธะ, 2553) องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ในอนาคตจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้ปฏิบัติงานที่สามารถสร้างนวัตกรรมได้ สิ่งสำคัญที่สุดในอนาคตสำหรับองค์กรก็คือความคิดสร้างสรรค์ หรือการที่สมาชิกองค์กรสามารถใช้จินตนาการในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ได้ นวัตกรรมในองค์กรไม่ได้เกิดจากจินตนาการของใครคนใดคนหนึ่งเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่เป็นความคิดของบุคคลที่ล้อมรอบอยู่ในองค์กรแล้วจึงค่อย ๆ สังเคราะห์จนจินตนาการเหล่านั้นกลายเป็นทัศนคติที่เป็นไปได้ (Hamel, 1994 อ้างถึงใน ชนิตา จิตตรุทธะ, 2559)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญในแนวคิดการจัดการรัฐสมัยใหม่ เนื่องจากเป็นองค์กรที่ส่งเสริมแนวคิดเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ การสร้างความเข้มแข็งและความมีอิสระของท้องถิ่น การจัดการวัฒนธรรมที่เหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่เพียงแต่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในแนวคิดสำคัญดังกล่าวข้างต้น แต่ยังจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับ

ลักษณะของหน่วยงาน แบบแผนของงานและลักษณะของผู้ปฏิบัติงานแล้ว การสร้างค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลขององค์การย่อมจะทำได้โดยง่าย (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2559) โดยจุดเริ่มต้นที่แท้จริงของการสร้างวัฒนธรรมองค์การ คือ การต้องรู้ให้ได้ว่าวัฒนธรรมขององค์การในขณะนั้นเป็นอย่างไร เมื่อรู้และเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ในปัจจุบันอย่างไรแท้จริงโดยไม่หลอกตนเองแล้ว จึงจะสามารถรู้ได้ว่าต้องปรับเปลี่ยนหรือสร้างวัฒนธรรมองค์การให้ไปในทิศทางใด (พิชญา สดชื่นจิตต์ และพนิต รัชยมงคลสวัสดิ์, 2556)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเกิดขึ้นตามกฎหมายในปี พ.ศ.2498 โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคลแยกจากจังหวัดในฐานะที่เป็นราชการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ต่อมาได้มีการประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง (องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี, ม.ป.ป.). ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ตั้งอยู่ที่ตำบลบ้านฉาง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยมีการแบ่งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการออกเป็น 9 ส่วนราชการ และ 1 หน่วยงาน ดังนี้ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองแผนและงบประมาณ กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต กองพัสดุและทรัพย์สิน กองการเจ้าหน้าที่ และหน่วยตรวจสอบภายใน

ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และยึดถือผลประโยชน์ของประเทศเป็นสำคัญเพราะข้าราชการเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนระบบราชการ ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ปีพุทธศักราช 2559 ความว่า “การปฏิบัติงานทุกอย่างของข้าราชการมีผลเกี่ยวเนื่องถึงประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและประชาชนทุกคน ข้าราชการทุกฝ่ายทุกระดับจึงต้องระมัดระวังการปฏิบัติทุกอย่างให้สมควรและถูกต้องด้วยหลักวิชา เหตุผล ความชอบธรรม ข้อสำคัญเมื่อจะทำการใด ต้องคิดให้ดี โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นให้รอบคอบและรอบด้าน เพื่อให้งานที่ทำบังเกิดผลดีที่เป็นประโยชน์แท้แต่อย่างเดียว” (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมท้องถิ่น ศาสตราจารย์ ดร.จรัส สุวรรณมาลา ได้ให้ข้อคิดเห็นเชิงอภิปรายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ดังนี้ 1.ยอมรับว่าการคอร์รัปชันเป็นเรื่องธรรมดา เลี่ยงไม่ได้ 2.รับได้ ขอมงาน ไม่ต่อต้าน ไม่ไว้วางใจ 3.ยอมรับว่า



การเล่นพรรคเล่นพวกในระบบการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องธรรมดา ขอมจำนน ไม่ต่อต้าน 3.ยอมรับว่า การทำงานแบบยึดระเบียบ/ถูกระเบียบ ให้ตัวเองปลอดภัยไว้ก่อน สำคัญมากกว่าการมุ่งประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดของสาธารณชน 4.นิยมใช้วิธีการบริหารโดยใช้อำนาจสั่งการมากกว่าการใช้ความสามารถของบุคคล มักทำความเข้าใจและให้แต่ละคนสร้างพื้นที่ "นวัตกรรม" ของตนเองขึ้นมาโดยไม่ต้องสั่งการ 5.นิยมทำงานแบบปิด คิดเอง ทำเอง ประเมินตนเอง ไม่ถนัด ไม่เชื่อ/ไม่ให้ความสำคัญกับการปรึกษาหารือชุมชน ถือว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ให้ (ซึ่งก็คือให้ตามดุลพินิจที่ตนเห็นว่าสมควรและทำได้) 6.ประชาชนและชุมชนเป็นผู้รับบริการ ไม่ใช่เจ้าของพื้นที่ ไม่ใช่เจ้าของอำนาจ 7.นิยมการทำงานแบบไม่มีข้อมูล ไม่เห็นความสำคัญของข้อมูล และการวิเคราะห์พื้นที่โดยใช้หลักวิชาการ ถือเป็นเรื่องเสียเวลา สิ้นเปลือง 8.นิยมทำงานแบบเฉพาะหน้า เฉพาะกิจ เฉพาะเรื่องที่ตนเองรับผิดชอบ เฉพาะโครงการ เฉพาะกลุ่มเป้าหมายมากกว่าผลรวมภาพรวมทั้งหมด และ 9.ยึดติดอยู่กับการมียศ ตำแหน่ง อำนาจ ศักดิ์ศรี รูปแบบ เครื่องแบบ ถือว่าการได้สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญมากกว่าการทำงานให้ได้ผลสำเร็จจริง ๆ (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2559) ซึ่งจากข้อคิดเห็นดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความคิด การปฏิบัติตน วัฒนธรรมหรือวิถีดั้งเดิมที่เคยปฏิบัติกันในอดีตที่ผ่านมา โดยสิ่งเหล่านี้อาจกลายเป็นอุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางความก้าวหน้าของหน่วยงานหรือส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กรได้ในระยะยาว สำหรับหน่วยงานของรัฐแล้วถือได้ว่าเรื่องนี้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และให้พึงระลึกไว้เสมอว่า “เป็นธรรมดาของโลกที่วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดีจะเติบโตและแพร่กระจายได้เร็วกว่าวัฒนธรรมองค์กรที่ดี” การสร้างวัฒนธรรมใหม่อาจต้องใช้ระยะเวลาและอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนอย่างจริงจัง (พิชญา สดชื่นจิตต์ และพนิต ฐัญมงคลสวัสดิ์, 2556)

วัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของคูกและลาฟเฟอร์ตี (Cooke & Lafferty, 1989) ได้แบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ 1.ลักษณะสร้างสรรค์ หมายถึง องค์กรที่มีความให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน เน้นการตอบสนองความพึงพอใจของสมาชิก สนับสนุนให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และมีการทำงานที่ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน 2.ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมแบบเน้นพึ่งพาผู้บริหาร เน้นให้สมาชิกองค์กรคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร พยายามหลีกเลี่ยงงานหรือความเป็นไปได้ที่จะถูกตำหนิ และสมาชิกในองค์กรจะมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในลักษณะปกป้องตนเองและตั้งรับ 3.ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมลักษณะการทำงานแบบมุ่งเน้นอำนาจ สมาชิกจะต่อต้านความคิดของผู้อื่นหรือมีความคิดเห็นตรงข้ามกัน และชิงดีชิงเด่นกัน สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาตามแนวความคิดของ Cooke & Lafferty (1989)



เนื่องจากเป็นวัฒนธรรมองค์การจากระดับความเชื่อชาสู่ความกระตือรือร้น ซึ่งน่าจะตอบโจทย์กับกระแสโลกาภิวัตน์ที่เข้มข้นอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน อีกทั้งผู้วิจัยปรารถนาที่จะเห็นวัฒนธรรมองค์การลักษณะนี้เกิดขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐทุก ๆ แห่งในประเทศไทย

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีจะช่วยให้ผู้บริหารองค์การเข้าใจถึงลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านชนรุ่น ปัจจัยด้านกลุ่มงาน และปัจจัยในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรที่แตกต่างกัน รวมถึงความคิด ความเชื่อ และพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งผลสรุปจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำคัญให้ผู้บริหารองค์การสามารถบริหารวัฒนธรรมองค์การให้มีความเข้มแข็ง เหมาะสมกับสมาชิกภายในองค์กร เหมาะสมกับแบบแผนงานขององค์การ สามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การให้เหมาะสมเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งสามารถกำหนดนโยบายในการทำงานให้เหมาะสมกับสมาชิกภายในองค์กรและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมต่อไป

ดังนั้นด้วยเหตุผลดังกล่าวมานี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

## 1.2 คำถามการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การของคูก และลาฟเฟอร์ดี (Cooke & Lafferty, 1989) เพื่อตอบคำถามวิจัย ดังต่อไปนี้

1.2.1 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีที่เป็นอยู่นั้น มีลักษณะอย่างไร

1.2.2 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านชนรุ่น และปัจจัยด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

1.2.3 ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การหรือไม่ อย่างไร

### 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีที่เป็นอยู่นั้น ว่ามีลักษณะอย่างไร

1.3.2 เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านชนรุ่น และปัจจัยด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีว่าส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

1.3.3 เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีว่ามีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การหรือไม่ อย่างไร

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

#### 1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีอำนาจอธิบายในเรื่องที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของคุกและลาฟเฟอร์ตี (Cooke & Lafferty, 1989) แนวความคิดเกี่ยวกับชนรุ่น (Generation) แนวความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และระเบียบเกี่ยวกับการกำหนดกลุ่มงาน

#### 1.4.2 ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีอำนาจอธิบายการรับรู้วัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ของกลุ่มข้าราชการทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในช่วงการสำรวจระหว่างเดือนมกราคม ถึง พฤษภาคม 2564

#### 1.4.3 ขอบเขตด้านสถานที่และประชากร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีอำนาจอธิบายได้ในกลุ่มข้าราชการทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 231 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 18 พฤศจิกายน 2563)

### 1.5 สมมติฐานการวิจัย

1.5.1 วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาสูงสุด

1.5.2 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านชนรุ่น และปัจจัยด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

1.5.3 ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

## 1.6 ข้อจำกัดการศึกษา

ข้อจำกัดการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไม่สามารถนำไปอธิบายวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ได้

## 1.7 นิยามปฏิบัติการ

วัฒนธรรมองค์การ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ค่านิยม ความคิด ความเข้าใจ ความเชื่อ และพฤติกรรม ที่สมาชิกภายในองค์การหนึ่งมีส่วนร่วมกัน และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ ศึกษาได้จากการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจการแห่งตน มิติเน้นบุคคลและการกระทำ และมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ ด้านที่ 2 ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการพึ่งพา และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง ด้านที่ 3 ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มิติเน้นอำนาจ มิติเน้นการแข่งขัน และมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ โดยอาศัยแบบสอบถามที่ปรับสร้างขึ้นจากแนวคิดของคูกและลาฟเฟอร์ตี (Cooke & Lafferty, 1989)

ลักษณะสร้างสรรค์ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง องค์การที่มีลักษณะให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน เน้นการตอบสนองความพึงพอใจของสมาชิก สนับสนุนให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และมีการทำงานที่ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การประสบความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจการแห่งตน มิติเน้นบุคคลและการกระทำ และมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์

**ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมแบบเน้นพึ่งพาผู้บริหาร เน้นให้สมาชิกองค์กรคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร พยายามหลีกเลี่ยงงานหรือความเป็นไปได้ที่จะถูกตำหนิ และสมาชิกในองค์กรจะมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในลักษณะปกป้องตนเองและตั้งรับ ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการพึ่งพา และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง

**ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมลักษณะการทำงานแบบมุ่งเน้นอำนาจ สมาชิกจะต่อต้านความคิดของผู้อื่นหรือมีความคิดเห็นตรงข้ามกัน และชิงดีชิงเด่นกัน ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มิติเน้นอำนาจ มิติเน้นการแข่งขัน และมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ

**ชนรุ่น** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง กลุ่มคนที่มีช่วงปีเกิดเดียวกันและมีประสบการณ์หรือเหตุการณ์สำคัญๆ ร่วมกันในช่วงเวลาเดียวกัน โดยสิ่งเหล่านี้จะทำให้กลุ่มคนมีความเชื่อ ค่านิยมและความคิดคล้ายๆ กัน ศึกษาได้จากการแบ่งช่วงปีเกิดของบุคคลากรในองค์กร 4 กลุ่ม ได้แก่ 1.Baby Boomers (พ.ศ. 2489-2507) 2.Generation X (พ.ศ. 2508-2522) 3.Generation Y (พ.ศ. 2523-2537) 4. Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป)

**กลุ่มงาน** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ลักษณะงานที่มีความใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกัน ศึกษาได้จากการแบ่งกลุ่มงานภายในองค์กร ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มบริหาร อำนวยการ ชุกรการ งานสถิติและนิติการ กลุ่มที่ 2 กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจและการพาณิชย์ กลุ่มที่ 3 กลุ่มประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ กลุ่มที่ 4 กลุ่มเกษตรกรรมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กลุ่มที่ 5 กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ กลุ่มที่ 6 กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคมและการพัฒนาชุมชน

**การปฏิบัติงาน** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติ โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์ สิ่งแวดล้อม และทรัพยากร เพื่อให้บรรลุหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือเป้าหมายขององค์กร ศึกษาได้จาก พฤติกรรมการดำเนินงานของบุคคลในองค์กร 7 ประการ ได้แก่ 1.ลักษณะการปฏิบัติงาน 2.นโยบายและการบริหารงาน 3.สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 4.ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

5.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6.ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 7.ความมั่นคงและความพอใจในงาน

**ลักษณะการปฏิบัติงาน** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีความน่าสนใจ เป็นงานที่ตรงตามความรู้ ความสามารถและมีความท้าทายให้ลงมือทำเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง รวมทั้งมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้

**นโยบายและการบริหารงาน** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ความชัดเจนในการบริหาร และการจัดการองค์การ รวมไปถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

**สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง การถ่ายเทอากาศ ความปลอดภัยในการทำงาน อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ เป็นต้น

**ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้นในองค์การ หรือการมีโอกาสได้ไปหาความรู้เพิ่มเติมจากการอบรม การดูงาน การแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

**ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สามารถทำให้ทำงานร่วมกัน ได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

**ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การได้รับคำชมเชย โบนัสหรือสิ่งตอบแทนอื่นๆ เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง หรือการได้รับกำลังใจเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด

**ความมั่นคงและความพอใจในงาน** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงของบุคคลที่มีต่อองค์การ ต่อการทำงาน หรือต่ออาชีพของตน

## 1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

### 1.8.1 ด้านการบริหาร

การศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีที่เป็นอยู่นั้นมีลักษณะอย่างไร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารองค์การเข้าใจถึงความคิด พฤติกรรม ความเชื่อที่สมาชิกภายในองค์การมี และสามารถบริหารวัฒนธรรมองค์การให้มีความเข้มแข็ง เหมาะสมกับสมาชิกภายในองค์การ เหมาะสมกับแบบแผนงานขององค์การ รวมทั้งสามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การให้เหมาะสมเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ

### 1.8.2 ด้านนโยบาย

การศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบว่า ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านชนรุ่น และปัจจัยด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีจะส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร รวมไปถึงปัจจัยในการปฏิบัติงานนั้นจะมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การหรือไม่ อย่างไร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารองค์การเข้าใจถึงลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านชนรุ่น ปัจจัยด้านกลุ่มงานและปัจจัยในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การที่มีความแตกต่างกัน และสามารถกำหนดนโยบายในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับสมาชิกภายในองค์การ อีกทั้งกำหนดนโยบายหรือแนวทางพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมและดียิ่งขึ้นต่อไป

ในบทที่ 1 นี้ ผู้ศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญและสภาพปัญหาที่ส่งผลให้เกิดการวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนคำถามการวิจัย วัตถุประสงค์ ขอบเขตของการวิจัย สมมติฐาน ข้อจำกัดการศึกษานิยามปฏิบัติการที่ใช้ในการวิจัย และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ สำหรับบทต่อไป คือ บทที่ 2 จะกล่าวถึงการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นบทที่ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับงานวิจัยในครั้งนี้



## บทที่ 2

### ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้นำแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการศึกษา ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชนรุ่น (Generation) ระเบียบเกี่ยวกับการกำหนดกลุ่มงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยจะได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

##### 2.1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

สไมร์ดิช (Smirich, 1983 อ้างถึงใน ชนิตา จิตตรุทธะ, 2553) นิยามความหมายของ วัฒนธรรมองค์การไว้ว่า ในสถานการณ์ที่เจาะจง ชุดของความหมายที่เกี่ยวข้องจะทำให้บุคคลกลุ่มหนึ่งเกิดอุดมการณ์ของตนเองและเกิดบุคลิกภาพซึ่งมีลักษณะแตกต่างกัน ซึ่งปรากฏออกมาให้เห็น ในแบบแผนทางความเชื่อ กิจกรรม ภาษาและรูปแบบสัญลักษณ์อื่นที่สมาชิกองค์การได้ร่วมกัน สร้างสรรค์และธำรงรักษาที่ศนะดังกล่าว รวมทั้งภาพลักษณ์ของกลุ่มของตนเอาไว้

ไชน์ (Schein, 1985 อ้างถึงใน ชนิตา จิตตรุทธะ, 2559) ให้ความหมาย วัฒนธรรมของ กลุ่มหรือองค์การ คือ แบบแผนของสมมติฐานร่วมกันที่กลุ่มหรือองค์การเรียนรู้ขณะที่แก้ปัญหาด้วยการปรับตัวจากภายนอกและสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันให้เกิดขึ้นภายใน ซึ่งสมมติฐานร่วมนี้จะถูก สอนไปยังสมาชิกใหม่เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ความคิด และความรู้สึกร่วมกันต่อปัญหาเหล่านั้น

ฮอดจ์ และแอน โธนี (Hodge and Anthony, 1988 อ้างถึงใน ชนิตา จิตตรุทธะ, 2559) นิยามว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ผลรวมของค่านิยม ความเชื่อ สมมติฐาน และความคาดหวังที่

สมาชิกในองค์กรหรือในกลุ่มย่อยยึดถือร่วมกัน ซึ่งผลรวมดังกล่าวจะถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดพฤติกรรมการทำงาน และวิธีการแก้ไขปัญหาขององค์กร

روبบินส์ (Robbins, 1991 อ้างถึงใน วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2546) นิยามวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อและค่านิยมที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น ๆ วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเสมือนจิตวิญญาณหรือบุคลิกภาพขององค์กร

สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ (2540) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งอันประกอบด้วย ความเข้าใจ ความเชื่อ อุดมการณ์ ค่านิยมของสมาชิกส่วนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร

สมยศ นาวิการ (2546) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยมร่วม และบรรทัดฐานที่ทำให้สมาชิกขององค์กรเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งสมาชิกจะทำตามค่านิยมร่วมนั้น

ชนิดา จิตตรุทธะ (2553) เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรนิยามถึงแบบแผนหรือค่านิยมที่ยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน 2 มิติ ได้แก่ มิติเชิงปทัสฐาน ซึ่งเป็นแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์กร และมิติเชิงพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์กร และปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกองค์กร วัฒนธรรมองค์กรกำหนดขึ้นโดยสมาชิกทั้งหมดขององค์กร เป็นพื้นที่ร่วมระหว่างชีวิตองค์กรทั้งสองฝั่ง และเป็นปัจจัยสำคัญในการลดความขัดแย้งขององค์กร เนื่องจากช่วยทำให้เกิดสมดุลของความต้องการและความสำเร็จระหว่างองค์กรกับปัจเจกบุคคล

ดิน ประชญพฤทธิ (2553) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม และความเข้าใจที่สมาชิกองค์กรมีส่วนร่วม

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์กรที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความคิด ความเข้าใจ ความเชื่อ และพฤติกรรม ที่สมาชิกภายในองค์กรหนึ่งมีส่วนร่วม และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป



### 2.1.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ

คุกและลาฟเฟอร์ตี (Cooke and Lafferty, 1989) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1) ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Culture) หมายถึง องค์การที่มีลักษณะให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน เน้นการตอบสนองความพึงพอใจของสมาชิก สนับสนุนให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และมีการทำงานที่ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่

1.1) มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์การที่มีค่านิยมและลักษณะการทำงานที่สมาชิกมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่มีความท้าทาย มีการทำงานร่วมกัน และมีการกำหนดแผนการเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้นด้วยความความกระตือรือร้น

1.2) มิติเน้นสัจการแห่งตน (Self-Actualizing) คือ องค์การที่มีค่านิยมและลักษณะการทำงานในทางสร้างสรรค์ มีเป้าหมายการทำงานที่เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับ สมาชิกจะมีความสุขกับการทำงาน มีการพัฒนาตนเอง มีการทดลองทำงานใหม่ๆ หรืองานที่มีความท้าทาย

1.3) มิติเน้นบุคคลและการกระทำ (Humanistic-Encouraging) คือ องค์การที่มีค่านิยมและลักษณะการทำงานกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม สมาชิกจะมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

1.4) มิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ (Afflictive) คือ คือ องค์การที่มีค่านิยมและลักษณะการทำงานที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สมาชิกมีความเป็นกันเอง เปิดเผย และนึกถึงความรู้สึกของเพื่อนงาน

2) ลักษณะตั้งรับ-เหยียดชา (Passive/Defensive Culture) หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมแบบเน้นพึ่งพาผู้บริหาร เน้นให้สมาชิกองค์การคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร พยายามหลีกเลี่ยงงานหรือความเป็นไปได้ที่จะถูกตำหนิ และสมาชิกในองค์การจะมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในลักษณะปกป้องตนเองและตั้งรับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่

2.1) มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย (Approval) คือ องค์การที่มีค่านิยมที่สมาชิกในองค์การจะพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง สมาชิกจะคล้อยตามและเห็นด้วยกับความคิดเห็นของสมาชิกอื่น ๆ ในองค์การ

2.2) มิติเน้นกฎระเบียบ (Conventional) คือ องค์กรที่มีค่านิยมแบบดั้งเดิม ซึ่งสมาชิกในองค์กรจะปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้ และมีความรู้สึกที่ดีต่อกฎระเบียบนั้น

2.3) มิติเน้นการพึ่งพา (Dependent) คือ องค์กรที่มีค่านิยมแบบศูนย์รวมการบริหารจัดการ การตัดสินใจจะอยู่ที่ผู้บริหารเท่านั้น ซึ่งสมาชิกในองค์กรจะต้องปฏิบัติตามและเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง

2.4) มิติเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance) คือ องค์กรที่มีค่านิยมแบบลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด ซึ่งส่งผลให้สมาชิกพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบให้ผู้อื่น ตลอดจนหลีกเลี่ยงการกระทำต่างๆ ที่อาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดจนถูกตำหนิ

3) ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive/Defensive Culture) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมลักษณะการทำงานแบบมุ่งเน้นอำนาจ สมาชิกจะต่อต้านความคิดของผู้อื่นหรือมีความคิดเห็นตรงข้ามกัน และชิงดีชิงเด่นกัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่

3.1) มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) คือ องค์กรที่มีค่านิยมของการเผชิญหน้ากัน สมาชิกจะรู้สึกปลอดภัย มีคุณค่าและมีอิทธิพลเมื่อได้วิพากษ์วิจารณ์ ต่อต้านหรือคัดค้านความคิดเห็นของผู้อื่น

3.2) มิติเน้นอำนาจ (Power) คือ องค์กรที่มีค่านิยมการบริหารแบบไม่มีส่วนร่วม เน้นตอบสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชา สมาชิกเชื่อว่าการได้รับรางวัลมาจากความสามารถในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ระดับต่ำกว่า

3.3) มิติเน้นการแข่งขัน (Competitive) คือ องค์กรที่มีค่านิยมลักษณะการแข่งขันที่ต้องการผลแพ้ชนะ ต้องการให้ตนเองดีกว่าคนอื่น สมาชิกเชื่อว่าการแบ่งระดับในที่ทำงานจะทำให้ตนเองมีคุณค่า

3.4) มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionist) คือ องค์กรที่มีค่านิยมลักษณะเน้นความสมบูรณ์แบบ ทำงานอย่างหนัก ละเอียดถี่ถ้วน และใช้ระยะเวลามากในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เดนิสัน (Denison, 1990) ได้สรุปรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1) วัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์กรสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันทำงาน มีการทำงานเป็นทีม เน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และการทำงานให้กับสมาชิก ตลอดจนสร้างความรู้สึกให้สมาชิกเป็นเจ้าขององค์กร

2) วัฒนธรรมแบบความเป็นเอกภาพ (Consistency Culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์กรมีการประสานงานที่ดี มีค่านิยมที่ชัดเจนซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติของสมาชิก ส่งเสริมให้สมาชิกองค์กรสามารถร่วมกันกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติได้ ซึ่งจะนำไปสู่ความสามัคคีกันในองค์กร

3) วัฒนธรรมแบบการปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์กรมีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น มีการสนับสนุน ส่งเสริมและให้รางวัลแก่สมาชิกที่ปรับปรุงวิธีการทำงาน หรือนำวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาใช้

4) วัฒนธรรมแบบพันธกิจ (Mission Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติ อีกทั้งยังส่งเสริมให้สมาชิกมีการตกลงร่วมกันในการกำหนดเป้าหมาย

คาเมรอน และควินน์ (Cameron and Quinn, 1999 อ้างถึงใน ชนิตา จิตตรุทธะ, 2559) ศึกษาเปรียบเทียบและจัดแบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 4 ลักษณะตามคุณค่าทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน 4 ประเภท ได้แก่

1) วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan Culture) เป็นลักษณะขององค์กรที่มีวัฒนธรรมมุ่งเน้นไปที่การธำรงรักษาคุณค่าภายในองค์กรด้วยการอาศัยความยืดหยุ่น ให้ความสำคัญและเอาใจใส่กับคนในองค์กร และสนใจดูแลลูกค้าเป็นพิเศษ

2) วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (Hierarchy Culture) เป็นลักษณะขององค์กรที่มีวัฒนธรรมมุ่งเน้นไปที่การธำรงรักษาคุณค่าภายในองค์กรด้วยการอาศัยความต้องการในเรื่องความมั่นคง เสถียรภาพ และการควบคุม

3) วัฒนธรรมแบบชั่วคราว (Adhocracy Culture) เป็นลักษณะขององค์กรที่มีวัฒนธรรมมุ่งเน้นไปที่การธำรงรักษาสถานภาพภายนอกหรือจุดยืนขององค์กรด้วยการอาศัยความยืดหยุ่นและความเป็นปัจเจกในระดับที่สูง

4) วัฒนธรรมแบบตลาด (Market Culture) เป็นลักษณะขององค์กรที่มีวัฒนธรรมมุ่งเน้นไปที่การธำรงรักษาสถานภาพภายนอกขององค์กรด้วยการอาศัยความต้องการในเรื่องความมั่นคง เสถียรภาพ และการควบคุม

ดาฟต์ (Daft, 1999) แบ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่

1) วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร มุ่งการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันและสมาชิกมีความสัมพันธ์เป็นแบบครอบครัว

2) วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่น ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ๆ เพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง เน้นให้สมาชิกในองค์กรมีอิสระในการตัดสินใจและปฏิบัติงาน ลองผิดลองถูก

3) วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเป็นระเบียบ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ตลอดจนเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งตามสายการบังคับบัญชาเป็นหลัก

4) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นเป้าหมายและผลสำเร็จต้องสมบูรณ์ เน้นการแข่งขันและผลสำเร็จของงาน

สโลคัม และเฮลริเกิล (Slocum and Hellriegel, 2011) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่

1) วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่สมาชิกมีธรรมเนียมปฏิบัติร่วมกัน ส่งเสริมให้สมาชิกมีการบริหารจัดการด้วยตนเอง มีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2) วัฒนธรรมแบบการตลาด (Market Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการวัดผลความสำเร็จจากผลกำไร ส่วนแบ่งการตลาด ยอดขาย และสถานะทางการเงินขององค์กรเป็นสำคัญ

3) วัฒนธรรมแบบระบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีโครงสร้างองค์กรตามลำดับชั้น มีกฎระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นทางการ

4) วัฒนธรรมแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อการเป็นผู้นำในธุรกิจ และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมาข้างต้น สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของคูกและลาฟเฟอร์ตี (Cooke & Lafferty, 1989) เนื่องจากมีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรหลายมิติและน่าจะตอบคำถามของการวิจัยว่าวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีที่เป็นอยู่นั้นมีลักษณะอย่างไรได้อย่างครอบคลุมและครบถ้วน รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการจัดการองค์กรเพื่อทำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมต่อไป

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชนรุ่น (Generation)

### 2.2.1 ความหมายของชนรุ่น (Generation)

มันไฮม์ (Mannheim, 1952) ได้ให้ความหมายของชนรุ่นไว้ คือ กลุ่มคนที่มีช่วงอายุเดียวกันและมีความคล้ายคลึงกันจากประสบการณ์ที่สำคัญ ๆ ในช่วงเวลาหนึ่งของชีวิต และกลุ่มคนที่มีช่วงอายุเดียวกันนั้นจะมีลักษณะคล้ายกัน

คาเปอร์ชมิท (Kupperschmidt, 2000) ได้ให้ความหมายของชนรุ่นไว้ คือ กลุ่มคนที่มีช่วงปีเกิดหรือช่วงอายุใกล้เคียงกันและมีเหตุการณ์สำคัญในชีวิตคล้ายกันในช่วงเวลาเดียวกัน

กลาส (Glass, 2007) ได้ให้ความหมายของชนรุ่นไว้ คือ กลุ่มคนที่มีช่วงเวลาเกิดใกล้เคียงกัน มีความเชื่อ สภาพแวดล้อมและพฤติกรรมคล้ายกัน และกลุ่มคนแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะเฉพาะในความคิดและพฤติกรรม

ปาโตต้า ชวาร์ตซ์ และชวาร์ตซ์ (Patota, Schwartz and Schwartz 2007 อ้างถึงใน ฉัฐจทานกจันทร์, 2554) ได้ให้ความหมายของชนรุ่นไว้ว่า คือ กลุ่มคนที่มีเหตุการณ์สำคัญ ๆ และประสบการณ์ร่วมกัน ในช่วงชีวิตของกลุ่มคนรุ่นเดียวกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้คนกลุ่มนี้มีความคิด ค่านิยม และความเชื่อคล้าย ๆ กัน

วิลเลียมส์ และเพจ (Williams and Page, 2011) ได้ให้ความหมายของชนรุ่นไว้ว่า คือ กลุ่มคนที่เดินทางผ่านชีวิตร่วมกันและมีประสบการณ์ที่คล้ายกันในช่วงวัยใกล้เคียงกัน ซึ่งพวกเขาแบ่งปันสภาพแวดล้อมทางสังคม การเมืองประวัติศาสตร์และเศรษฐกิจร่วมกัน

จากความหมายของชนรุ่นที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ชนรุ่น หมายถึง กลุ่มคนที่มีช่วงปีเกิดเดียวกัน และมีประสบการณ์หรือเหตุการณ์สำคัญ ๆ ร่วมกันในช่วงเวลาเดียวกัน โดยสิ่งเหล่านี้จะทำให้กลุ่มคนมีความเชื่อ ค่านิยมและความคิดคล้าย ๆ กัน

### 2.2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งชนรุ่น (Generation)



วิลเลียมส์ และเพจ (Williams and Page, 2011) ได้แบ่งเจนเนอเรชันออกเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้

1) Pre-Depression Generation คือ กลุ่มคนที่เกิดก่อนปี ค.ศ.1930 (พ.ศ.2473) ซึ่งมีคุณลักษณะ การดำเนินชีวิตและทัศนคติที่หัวโบราณ เห็นแก่ผู้อื่น ยึดติดวัตถุนิยมน้อย จะมีความกังวลในเรื่องของสุขภาพ ความชราภาพ สถานะทางการเงินและความมั่นคงส่วนบุคคลรวมไปถึงการจัดการทรัพย์สิน

2) Depression Generation คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี ค.ศ.1930 - 1945 (พ.ศ.2473-2488) คนกลุ่มนี้จะให้ความสำคัญกับการแบ่งปัน ความประหยัด คุณธรรมและจริยธรรม ความสงบและการได้อยู่กับครอบครัว รวมถึงมีคุณลักษณะ การดำเนินชีวิตและทัศนคติที่อาศัยพยายามในการทำสิ่งต่าง ๆ ยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ได้ช้า และกลัวการเปลี่ยนแปลง

3) Baby Boom Generation คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี ค.ศ.1946 - 1964 (พ.ศ.2489 - 2507) คนกลุ่มนี้จะให้ความสำคัญกับการเป็นตัวของตัวเอง การแสดงออก และการมองโลกในแง่ดี รวมถึงมีคุณลักษณะ การดำเนินชีวิตและทัศนคติโดยกำหนดตัวเองตามอาชีพ บ้างงาน ในขณะที่เดียวกันบางคนก็เกษียณอายุไปแล้วนั้นก็ยังมีแผนที่จะทำงานต่อไป ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบในครอบครัวและสุขภาพ ยึดถือตนเองเป็นศูนย์กลางและระมัดระวังในอำนาจ

4) Generation X คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี ค.ศ.1965 - 1977 (พ.ศ.2508 - 2520) ซึ่งมีคุณลักษณะ การดำเนินชีวิตและทัศนคติในการสร้างสมดุลระหว่างครอบครัว ชีวิตส่วนตัวและการทำงาน พวกเขาไม่เชื่อว่าการเสียสละเวลา พลังงานและความสัมพันธ์ทำให้มีความก้าวหน้าเหมือนที่ Baby Boom

5) Generation Y คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี ค.ศ.1977 - 1994 (พ.ศ.2520 - 2537) คนกลุ่มนี้เกิดมาในยุคของเทคโนโลยี อิเล็กทรอนิกส์ และสังคมไร้สายที่มีครอบคลุมทั่วโลก อีกทั้งมีคุณลักษณะ การดำเนินชีวิตและทัศนคติที่เน้นการพึ่งพาตนเอง มีความเป็นอิสระ ใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการติดต่อ มีความต้องการที่จะถูกยอมรับจากคนรอบข้างมากขึ้น เปิดใจกว้าง มองโลกในแง่ดี มุ่งเน้นเป้าหมายและมีแรงบันดาลใจ

6) Generation Z คือ กลุ่มคนที่เกิดหลังปี ค.ศ.1994 (พ.ศ.2537) ซึ่งมีคุณลักษณะ การดำเนินชีวิตและทัศนคติที่ให้คุณค่ากับครอบครัว การรู้จักควบคุมตนเอง และมีความรับผิดชอบ คนกลุ่มนี้จะคุ้นเคยกับเทคโนโลยี ไม่เคยอยู่โดยไม่มีอินเทอร์เน็ต มีความมั่นใจ มองโลกในแง่ดีและการถูกยอมรับจากคนรอบข้างมีความสำคัญมากสำหรับเจนเนอเรชันนี้

เดชา เศษะวัฒนไพศาล (2552) กล่าวว่าโดยทั่วไปแล้วเจนเนอเรชันสามารถจัดกลุ่มและอธิบายลักษณะเด่นของแต่ละกลุ่มได้ดังนี้

1) Baby Boomers คือ กลุ่มประชากรที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2489 - 2507 ซึ่งบางส่วนได้เกษียณอายุไปแล้วและบางส่วนกำลังจะทยอยเกษียณอายุ ลักษณะเด่นของคนกลุ่มนี้คือ มีความภักดีต่อองค์กรสูง ทำงานหนัก มุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์กรอย่างมาก เคารพและปฏิบัติตามกฎกติกาหรือแนวปฏิบัติต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด และเมื่อนำไปปฏิบัติแล้วก็จะไม่เปลี่ยนแปลงความคิดง่าย ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อทักษะในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในสถานที่ทำงาน สังคม และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอยู่พอสมควร

2) Generation X คือ กลุ่มประชากรที่เกิดระหว่างปีพ.ศ.2508 - 2519 ลักษณะเด่นของคนกลุ่มนี้คือ พึ่งพาความรู้ความสามารถของตนเองในการดำเนินชีวิตและการทำงาน สนใจเทคโนโลยี ชอบทำอะไรใหม่ ๆ ชอบความเป็นอิสระ ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี มักจะทำทายาทกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กลุ่มเบบี้บูมเมอร์สกำหนดขึ้นมา และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการทำงาน ไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นส่วนตัว ครอบครัวยุคนี้ให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี

3) Generation Y คือ กลุ่มประชากรที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2519 -2528 ลักษณะเด่นของคนกลุ่มนี้คือ ชอบตั้งคำถาม มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ต้องการการยอมรับ ชอบความท้าทาย อยากรู้ อยากเห็นแต่มีความอ่อนไหวต่อสิ่งเร้า นิยมใช้สินค้าที่มีเทคโนโลยีขั้นสูง ชอบใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการติดต่อสื่อสาร เปิดรับสื่อต่าง ๆ อย่างมากและง่ายดาย มักไม่มีการวางแผนระยะยาวหรือไม่ค่อยคำนึงถึงอนาคตมากนัก ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมกรรมการบริโภคอย่างเร่งด่วน อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดมากกว่าการท่องจำและมีความสามารถในการทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน อีกทั้งยังสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างและหลากหลายได้ดี

นิเวศน์ ธรรมะ และคณะ (2552) ได้แบ่งเจนเนอเรชันออกเป็น 3 เจเนอเรชัน ดังนี้

1) Baby Boomers คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2489 - 2507 ซึ่งจะมีอายุที่ค่อนข้างสูงและมีบางส่วนที่ยังคงทำงานอยู่ มีรายได้ดี

2) Generation X คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2508 - 2519 ซึ่งประชากรกลุ่มนี้จะมีการศึกษาที่ดีกว่าคนในยุคก่อนหน้า มีอิสระทางความคิดและมีความเชื่อมั่นในตนเอง

3) Generation Y คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2520 - 2542 ซึ่งประชากรกลุ่มนี้จะเกิดมาบนความความเพียบพร้อมของความทันสมัย มีพ่อแม่ที่คอยดูแล มีความชำนาญในการใช้อินเทอร์เน็ต การสื่อสารไร้สาย และโทรศัพท์มือถือ ซึ่งทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

สรรเพชญ ไชยสิริยะสวัสดิ์ (2557) กล่าวว่าสังคมในปัจจุบันแบ่งกลุ่มคนเป็น 4 เจเนอเรชั่น ได้แก่

1) Baby Boomer Generation เกิดระหว่างปี พ.ศ.2489 - 2507 คนกลุ่มนี้จะมีความอดทนสูง ชอบทำงาน สู้งาน ประสบความสำเร็จด้วยตัวเอง ใช้ชีวิตเรียบง่าย เป็นคนเก็บออมมากกว่าใช้จ่าย และเนื่องจากเทคโนโลยียังไม่ทันสมัยและแพร่หลายส่งผลให้องค์ความรู้ตกอยู่กับชนชั้นปกครองหรือชนชั้นนำเท่านั้น ทำให้คนกลุ่มนี้รับฟังคำสั่งและเชื่อมั่นหัวหน้างานหรือผู้นำที่มีองค์ความรู้มากกว่า

2) Generation X เกิดระหว่างปี พ.ศ.2508 - 2522 คนกลุ่มนี้จะมีความอดทนน้อยลงกว่าคนรุ่นก่อน รักอิสระ มีความคิดสร้างสรรค์ เลือกทำงานที่ชอบและจะทำงานด้วยตัวเอง อีกทั้งยังเก็บออมหรือใช้เท่าที่มี

3) Generation Y เกิดระหว่างปี พ.ศ.2523 - 2540 คนกลุ่มนี้เกิดมาพร้อมเทคโนโลยีที่แพร่หลายและทันสมัย ทำให้สมาธิสั้นขึ้น ชอบ Copy-Paste มีความอดทนน้อยลง เปลี่ยนงานบ่อย ชอบการทำงานเป็นทีมหรือการทำงานร่วมกันมากกว่าฟังคำสั่งจากหัวหน้าหรือผู้นำอย่างเดียว

4) Generation Z เกิดปี พ.ศ.2540 ขึ้นไป คนกลุ่มนี้เกิดมาด้วยการเลี้ยงดูที่เพียบพร้อมเทคโนโลยีทันสมัยและแพร่หลาย ส่งผลให้คนกลุ่มนี้สามารถทำอะไรหลาย ๆ อย่างได้ในคราวเดียวกัน มักจะทำในสิ่งที่ชอบ ชอบความสะดวกสบาย และไม่ชอบพิธีการ

อุทิส ศิริวรรณ (2559) ได้สรุปการแบ่งกลุ่มคนออกเป็นรุ่นต่างๆ ไว้เป็น 3 รุ่น ดังนี้

1) คนรุ่นเบบี้บูมหรือคน GenB เป็นคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2489 - 2507 คนกลุ่มนี้จะเป็นคนที่มีความอดทนสูง พยายามคิดและทำอะไรด้วยตัวเอง มีชีวิตเพื่อการทำงาน สู้งาน ทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์กรมาก เคารพกฎเกณฑ์

2) คน Gen X เป็นคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2508 - 2522 คนกลุ่มนี้จะมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ช่วยเหลือตัวเองได้เก่ง รอบรู้ มีความคิดกว้าง ใฝ่ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญในเรื่องงานและครอบครัวอย่างทัดเทียมกัน

3) คน Gen Y เป็นคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2523 - 2537 คนกลุ่มนี้จะมีความมั่นใจในตัวเองกล้าแสดงออก ไม่สนใจต่อคำวิจารณ์ ชอบทางลัด สะดวก รวดเร็ว และไฮเทคเทคโนโลยีเป็นที่สุด ไม่ต้องการเวลาทำงานที่แน่นอนและคิดว่างานหนักต้องมาพร้อมกับผลตอบแทนที่น่าพอใจหรือการทำงานที่ถูกใจทำโดยต้องใช้ชีวิตสบายไปพร้อม ๆ กับค่าตอบแทนที่สูง



จากแนวความคิดที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าการแบ่งชนรุ่นนั้นจะมีความแตกต่างกันในแต่ละผู้เขียน แต่จะมีความใกล้เคียงกันในการกำหนดช่วงปี สามารถสรุปการแบ่งชนรุ่นได้ดังตาราง 2.1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงการแบ่งชนรุ่น

แนวคิด	การแบ่งชนรุ่น (พ.ศ.)					
	Pre-Depression	Depression	Baby Boomer	Generation X	Generation Y	Generation Z
วิลเลียมส์ และเพจ (Williams and Page, 2011)	ก่อนปี 2473	2473-2488	2489-2507	2508-2520	2520-2537	ตั้งแต่ 2537
เดชา เศษะวัฒน์ไพศาล (2552)	-	-	2489-2507	2508-2519	2519-2528	-
นิเวศน์ ธรรมะและคณะ (2552)	-	-	2489-2507	2508-2519	2520-2542	-
สรรเพชญ ไชยสิทธิ์สวัสดิ์ (2557)	-	-	2489-2507	2508-2522	2523-2540	ตั้งแต่ 2540
อุทิส ศิริวรรณ (2559)	-	-	2489-2507	2508-2522	2523-2537	-

ที่มา: ผู้วิจัยสรุปจากแนวคิดของ Williams & Page, 2011 ; เดชา เศษะวัฒน์ไพศาล, 2552 ; นิเวศน์ ธรรมะ, 2552 ; สรรเพชญ ไชยสิทธิ์สวัสดิ์, 2557 ; อุทิส ศิริวรรณ, 2559

จากตารางที่ 2.1 แสดงถึงการแบ่งชนรุ่นซึ่งประกอบด้วยแนวคิดของวิลเลียมส์ และเพจ (Williams and Page, 2011) แบ่งชนรุ่นออกเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้ Pre-Depression (ก่อนปี พ.ศ.2473), Depression (พ.ศ.2473-2488), Baby Boomer (พ.ศ.2489-2507), Gen X (พ.ศ.2508 - 2520), Gen Y (พ.ศ.2520 - 2537) และ Gen Z (หลังปี พ.ศ.2537) เดชา เศษะวัฒน์ไพศาล (2552) แบ่งชนรุ่นออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ Baby Boomer (พ.ศ.2489-2507), Gen X (พ.ศ.2508 - 2519) และ Gen Y (พ.ศ. 2519 - 2528) นิเวศน์ ธรรมะและคณะ (2552) แบ่งชนรุ่นออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ Baby Boomer (พ.ศ. 2489-2507), Gen X (พ.ศ.2508 - 2519) และ Gen Y (พ.ศ.2520 - 2542) สรรเพชญ ไชยสิทธิ์สวัสดิ์ (2557) แบ่งชนรุ่นออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ Baby Boomer (พ.ศ.2489-2507), Gen X (พ.ศ.2508 - 2522), Gen Y (พ.ศ.2523 - 2540) และ Gen Z (หลังปี พ.ศ.2540) และอุทิส ศิริวรรณ (2559) แบ่งชนรุ่น

ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ Baby Boomer (พ.ศ.2489-2507), Gen X (พ.ศ.2508 - 2522) และ Gen Y (พ.ศ.2523 - 2537)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้แบ่งช่วงปีเกิดเพื่อให้มีความเหมาะสมและครอบคลุมกับประชากรของการวิจัยครั้งนี้มากที่สุด โดยพิจารณาจากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นประกอบกับพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 มาตรา 19 กล่าวว่าข้าราชการซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) Baby Boomer ได้แก่ ผู้ที่เกิดช่วงปี พ.ศ.2489 - 2507
- 2) Generation X ได้แก่ ผู้ที่เกิดช่วงปี พ.ศ.2508 - 2522
- 3) Generation Y ได้แก่ ผู้ที่เกิดช่วงปี พ.ศ.2523 - 2537
- 4) Generation Z ได้แก่ ผู้ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ.2537 ขึ้นไป

## 2.3 ระเบียบเกี่ยวกับการกำหนดกลุ่มงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3.1 ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 44) พ.ศ.2558

ข้อ 11/1 ตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มี 4 ประเภท ดังนี้

1) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

4) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่

คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

2.3.2 หนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.5/ว61 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2558 เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

โดยคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ 4/2558 เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2558 มีมติกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องกันของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงกลุ่มงาน

กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
1 กลุ่มบริหาร	เจ้าพนักงานธุรการ	นักจัดการงานทั่วไป
อำนวยการ ธุรการ งาน	เจ้าพนักงานทะเบียน	นักทรัพยากรบุคคล
สถิติและนิติการ	เจ้าพนักงานเวชสถิติ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
		นักจัดการงานทะเบียนและบัตร
		นิติกร
		นักวิชาการคอมพิวเตอร์
2 กลุ่มการคลัง การ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	นักวิชาการคลัง
เศรษฐกิจ และการ	เจ้าพนักงานการคลัง	นักวิชาการเงินและบัญชี
พาณิชย์	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	นักวิชาการตรวจสอบภายใน
	เจ้าพนักงานพัสดุ	นักวิชาการพาณิชย์
		นักวิชาการจัดเก็บรายได้
		นักวิชาการพัสดุ
3 กลุ่มประชาสัมพันธ์	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	นักประชาสัมพันธ์
การท่องเที่ยวและ	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	นักพัฒนาการท่องเที่ยว
ต่างประเทศ		นักวิเทศสัมพันธ์

ตารางที่ 2.2 แสดงกลุ่มงาน (ต่อ)

กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
4 กลุ่มเกษตรกรรม	เจ้าพนักงานการเกษตร	นักวิชาการเกษตร
	เจ้าพนักงานประมง	นักวิชาการประมง
	เจ้าพนักงานสัตวบาล	นักวิชาการสวนสาธารณะ
	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	
5 กลุ่มวิทยาศาสตร์	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	นักวิทยาศาสตร์
6 กลุ่มสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู	นักกายภาพบำบัด
	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	พยาบาลวิชาชีพ
	พยาบาลเทคนิค	แพทย์แผนไทย
	เจ้าพนักงานอชีวบำบัด	นักวิชาการสาธารณสุข
	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	นักอชีวบำบัด
	โภชนากร	นักวิชาการสุขาภิบาล
	เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม
	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ การแพทย์	นักโภชนากร
	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	นักเทคนิคการแพทย์
	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	นักรังสีการแพทย์
	สัตวแพทย์	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์
		เภสัชกร
	ทันตแพทย์	
	นายสัตวแพทย์	
	นายแพทย์	
7 กลุ่มวิศวกรรม	นายช่างเขียนแบบ	วิศวกรโยธา
สถาปัตยกรรม และ ช่างเทคนิคต่าง ๆ	นายช่างโยธา	สถาปนิก
	นายช่างสำรวจ	นักผังเมือง
	นายช่างผังเมือง	วิศวกรเครื่องกล
	นายช่างเครื่องกล	วิศวกรไฟฟ้า
	นายช่างไฟฟ้า	วิศวกรสุขาภิบาล
	เจ้าพนักงานประปา	นักจัดการงานช่าง

ตารางที่ 2.2 แสดงกลุ่มงาน (ต่อ)

กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
	นายช่างศิลป์	
	นายช่างภาพ	
	นายช่างเขียนแบบ	
	นายช่างโยธา	
	นายช่างสำรวจ	
	นายช่างผังเมือง	
	นายช่างเครื่องกล	
	นายช่างไฟฟ้า	
	เจ้าพนักงานประปา	
8 กลุ่มการศึกษา	เจ้าพนักงานห้องสมุด	บรรณารักษ์
ศาสนา ศิลปะ	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	นักวิชาการศึกษา
วัฒนธรรม กีฬา สังคม	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	นักวิชาการวัฒนธรรม
และการพัฒนาชุมชน	เจ้าพนักงานเทศกิจ	นักสันตนาการ
	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	นักพัฒนาการกีฬา
	สาธารณภัย	ภัณฑารักษ์
		นักพัฒนาชุมชน
		นักสังคมสงเคราะห์
		นักจัดการงานเทศกิจ
		นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จากตารางข้างต้น เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยสรุปจากหนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.5/ว61 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2558 เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวคู่กันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

จากตารางที่ 2.2 แสดงถึงการแบ่งกลุ่มงานซึ่งจะแบ่งออกเป็น 8 กลุ่มดังนี้ กลุ่มที่ 1 กลุ่มบริหาร อำนาจการ ทูรการ งานสถิติและนิติการ กลุ่มที่ 2 กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจ และการพาณิชย์ กลุ่มที่ 3 กลุ่มประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ กลุ่มที่ 4 กลุ่มเกษตรกรรม กลุ่มที่ 5

กลุ่มวิทยาศาสตร์ กลุ่มที่ 6 กลุ่มสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กลุ่มที่ 7 กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ และกลุ่มที่ 8 กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคม และการพัฒนาชุมชน

จากระเบียบที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาปัจจัยด้านกลุ่มงาน โดยนำระเบียบดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการกำหนดกลุ่มงานโดยไม่คำนึงถึงประเภทตำแหน่ง และปรับให้เข้ากับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ซึ่งจะแบ่งเป็นกลุ่มงานที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกัน ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มบริหาร อำนาจการ ชูการ งานสถิติและนิติการ

กลุ่มที่ 2 กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจและการพาณิชย์

กลุ่มที่ 3 กลุ่มประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ

กลุ่มที่ 4 กลุ่มเกษตรกรรม สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กลุ่มที่ 5 กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ

กลุ่มที่ 6 กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคมและการพัฒนาชุมชน

## 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

### 2.4.1 ความหมายของการปฏิบัติงาน

เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermehorn, 1991) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลกระทำหรือปฏิบัติ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย

กิตติพันธ์ รุจิรกุล (2529) กล่าวว่า การปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ จะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานและยังมีการแบ่งส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่แตกต่างกัน การปฏิบัติงานที่ต่างชนิดต่างหน้าที่นั้นก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2529) กล่าวว่า การปฏิบัติงานต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในส่วนของศาสตร์ หมายถึง การหาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถ เทคนิคการทำงานต่าง ๆ และส่วนของศิลป์นั้นหมายถึง การนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีมาใช้ให้เหมาะสมกับคน

สิ่งแวดล้อม สถานการณ์ และขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามหน้าที่ที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) กล่าวว่า การปฏิบัติงานเป็นภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกหรือความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคนๆหนึ่ง ซึ่งความรู้สึกชอบงานของคนๆนั้นจะขึ้นอยู่กับว่า งานนั้นได้ทำให้บุคคลนั้น ได้รับความต้องการทางด้านจิตใจและร่างกาย ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้มีชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากน้อยเท่าใดด้วย

จันรรจ์ บุญศิริ (2543) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในมุมมองหลายมิติ ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ การประเมิน และการรับรู้ของแต่ละบุคคล สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลเต็มใจและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้

จากความหมายของการปฏิบัติงานที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติ โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์ สิ่งแวดล้อม และทรัพยากร เพื่อให้บรรลุหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือเป้าหมายขององค์กร

#### 2.4.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

เฮอรัชเบอร์ก (Herzberg, 1959) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factors Theory) ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงและเป็นสิ่งกระตุ้นที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกในองค์กรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่

1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลงานเมื่อทำงานได้สำเร็จเสร็จสิ้น หรือสามารถแก้ไขปัญหาลักษณะต่าง ๆ ได้



1.2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี หรือการแสดงออกอื่น ๆ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน หรือจากสมาชิกในหน่วยงาน

1.3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำทลายความสามารถหรืองานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์

1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจตรา บังคับหรือควบคุมมากเกินไป

1.5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การเลื่อนขั้นเงินเดือนการเลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

1.6) โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้ขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง

2) ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่

2.1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมและเหมาะสม

2.2) สภาพการทำงาน (Work Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น การระบายอากาศ แสง เสียง อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

2.3) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีที่ได้รับจากการทำงานในหน้าที่ เช่น การทำงานในที่ห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจในการทำงานนั้น

2.4) นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายตลอดจนการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.5) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่อยู่ในองค์การทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ในการประสานงาน ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อทำงานร่วมกัน

2.6) สถานภาพ (Status) หมายถึง ตำแหน่งหรือสถานะของบุคคลในการปฏิบัติงาน

2.7) การมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความมั่นคงและปลอดภัยต่อการปฏิบัติงานในความรู้สึกรับรู้ของบุคคล



2.8) วิธีการบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง การมอบหมายอำนาจ การกระจายงาน การมีอิสระในการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน

กิลเมอร์ (Gilmer, 1967) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีผลให้เกิดความพอใจในการทำงาน ดังนี้

- 1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน
- 2) โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ โอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น
- 3) ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน (Wages) ได้แก่ รายได้ประจำ รายได้พิเศษที่องค์กรให้กับผู้ปฏิบัติงาน
- 4) ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการหรือตรงกับความรู้ความสามารถ
- 5) การนิเทศงาน (Job Supervision) ได้แก่ โอกาสในการหาความรู้เพิ่มเติม ด้วยการฝึกอบรม การศึกษาต่อ หรือการดูงาน
- 6) สังคมในการทำงาน (Social Aspects of the Job) ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้
- 7) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การติดต่อสื่อสารเพื่อประโยชน์ในการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- 8) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เป็นต้น
- 9) ผลประโยชน์ (Benefits) ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล เงินบำเหน็จ บ้านพักอาศัย สวัสดิการอื่นๆ
- 10) องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อการดำเนินงาน ชื่อเสียงขององค์กร และสถานที่ปฏิบัติงาน

แวน เดอร์ซาล (Van Dersal, 1968) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

- 1) การบังคับบัญชา (Technical Supervision)
- 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)

- 3) เงินเดือน (Salary)
- 4) ความก้าวหน้า (Advancement)
- 5) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 6) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
- 7) การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 8) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself)
- 9) สภาพการทำงาน (Working Conditions)
- 10) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration)

สมพงษ์ เกษมสิน (2519) กล่าวว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ได้แก่

- 1) กิจกรรมภายในงานและภายนอกงาน
- 2) การรับสถานการณ์
- 3) ระดับความปรารถนา
- 4) กลุ่มอ้างอิง
- 5) เพศ
- 6) ภูมิหลังทางวัฒนธรรม
- 7) การศึกษา
- 8) ประสบการณ์
- 9) ระยะเวลาในการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2521) ได้กล่าวถึงแนวความคิดของ Emerson (1912) ซึ่งได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ "The Twelve Principles of Efficiency" ซึ่งมีหลัก 12 ประการ ดังนี้

- 1) ทำความเข้าใจและกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน
- 2) ใช้หลักเหตุผลในการพิจารณาความเป็นไปได้ของงาน
- 3) คำแนะนำปรึกษาต้องสมบูรณ์และมีความถูกต้อง
- 4) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
- 5) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
- 6) การทำงานต้องเชื่อถือได้ รวดเร็ว และมีข้อมูลพร้อมทำงาน

- 7) มีการแจ้งผลการทำงานเป็นระยะและทั่วถึง
- 8) งานเสร็จทันตามกำหนดเวลา
- 9) ผลงานต้องได้มาตรฐาน
- 10) การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
- 11) กำหนดมาตรฐานที่สามารถสอนได้
- 12) ให้งานวัดแก่ผู้ปฏิบัติงานดี

สมยศ นาวิการ (2525) ได้กล่าวถึงความคิดของ Peters (1982) ซึ่งเสนอปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 1) กลยุทธ์ (Strategy)
- 2) โครงสร้าง (Structures)
- 3) ระบบ (Systems)
- 4) การจัดการ (Style)
- 5) บุคลากร (Staff)
- 6) ทักษะ (Skills)
- 7) ค่านิยมร่วม (Shared Value)

สุนันทา เลานันท์ (2531) ได้เสนอ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่

- 1) ความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งจะมีความแตกต่างกันดังนี้
  - 1.1) ความสามารถในการอดทนต่อความยากลำบากแตกต่างกัน
  - 1.2) ความรักและสนใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
  - 1.3) ขอบลักษณะของการเป็นผู้นำแตกต่างกัน
  - 1.4) มีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นไม่เหมือนกัน
  - 1.5) มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายไม่เท่ากัน

2) แรงจูงใจในการทำงาน นอกเหนือจากเงินหรือความสะดวกสบายแล้วยังมีสิ่งที่สามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานอีกด้วย

- 2.1) การให้งานที่ท้าทายความสามารถ โดยงานท้าทายนั้นอาจแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล

2.2) การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือการวางแผนขององค์กร

2.3) การยกย่องบุคคลด้วยความจริงใจและมีขอบเขต

2.4) การให้ความรับผิดชอบและอำนาจมากขึ้นรวมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง

2.5) การให้ความมั่นคงและความปลอดภัย

2.6) การให้ความอิสระในการทำงาน

2.7) การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้า การได้มีโอกาสเข้าร่วมการอบรม หรือดูงาน การหมุนเปลี่ยนงานที่รับผิดชอบ รวมถึงการสร้างสมประสบการณ์จากการใช้เครื่องมือต่างๆ

2.8) การให้เงิน และรางวัลที่เกี่ยวข้องกับเงิน

2.9) การให้โอกาสในการแข่งขัน

3) ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งมีดังต่อไปนี้

3.1) รางวัลที่เหมาะสมและเป็นธรรมต่อการทำงาน

3.2) การเสริมด้วยของรางวัล และโอกาสที่จะได้รับ

4) ขวัญและกำลังใจ

จากแนวคิดที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยให้ความสนใจและความสำคัญกับ 7 ด้าน ดังต่อไปนี้

1) ลักษณะการปฏิบัติงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีความน่าสนใจ เป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถและมีความท้าทายให้ลงมือทำเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง รวมทั้งมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

2) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ความชัดเจนในการบริหารและการจัดการองค์กร รวมไปถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

3) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง การถ่ายเทอากาศ ความปลอดภัยในการทำงาน อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ เป็นต้น

4) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้นในองค์กร หรือการมีโอกาสได้ไปหาความรู้เพิ่มเติมจากการอบรม การดูงาน การแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สามารถทำให้ทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

6) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับคำชมเชย โบนัสหรือสิ่งตอบแทนอื่นๆ เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง หรือการได้รับกำลังใจเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด

7) ความมั่นคงและความพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงของบุคคลที่มีต่อองค์การต่อการทำงาน หรือต่ออาชีพของตน

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรนุช เนตรพิศาลวนิช (2538) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาลกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โดยรวมจาก 11 โรงพยาบาล จำแนกตามรายลักษณะ คือ ลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยช่าอยู่ในระดับค่อนข้างมากถึงมาก ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล ลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของโรงพยาบาลทุกสังกัด มีแนวโน้มไม่แตกต่างกัน แต่วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยช่าของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครมีแนวโน้มมากกว่าโรงพยาบาลสังกัดทบวง มหาวิทยาลัย และกระทรวงกลาโหม

วิริยาภรณ์ สุวัฒน์ สวัสดิ์ (2539) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล จำแนกเป็นรายลักษณะคือ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยช่า และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว และเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล จำแนกตามสังกัดและสาขาวิชา ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล พบว่าจำแนกตามรายลักษณะคือ ลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยช่า และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง และวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล จำแนกตามสาขาวิชา โดยรวมในลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยช่า และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่มีความแตกต่างกัน

รัก ลาภานันต์ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) และตามกลุ่มปฏิบัติงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การของบริษัท

วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยรวมพบว่า วัฒนธรรมองค์การทุกลักษณะอยู่ในระดับมาก โดยในลักษณะสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ตามลำดับ และเมื่อจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์การทุกลักษณะไม่แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อจำแนกลักษณะตามกลุ่มงานที่แตกต่างกัน พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ไม่แตกต่างกัน ส่วนวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฉัฐภัทร จริยวัฒน์กร (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานฝ่ายบัญชี เครือเจริญโภคภัณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายบัญชี เครือเจริญโภคภัณฑ์ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ในระดับสูง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ไม่พบว่ามีกรรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิริพร ม่านกลาง (2552) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 23-33 ปี สถานภาพโสด การศึกษาปริญญาตรี อายุงานไม่เกิน 5 ปี ทำงานในตำแหน่งพนักงานและเจ้าหน้าที่ รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 25,000 บาท การปฏิบัติงานของพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชา ลักษณะการปฏิบัติงาน ขวัญในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความปลอดภัย และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

พิรยา ภูศิริ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับของวัฒนธรรมองค์การที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะสร้างสรรค์ ด้านลักษณะเฉื่อย



ชา และด้านลักษณะเชิงรุก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละมิติ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะสร้างสรรค์ ปรากฏผลคือ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นความสัจการแห่งตน มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ และมิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น ด้านลักษณะเฉื่อยชา ปรากฏผลคือ มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการพึ่งพา มิติเน้นเห็นพ้องด้วย และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง ด้านลักษณะเชิงรุก ปรากฏผลคือ มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ มิติเน้นการแข่งขัน มิติเน้นอำนาจ และมิติเน้นการเห็นตรงข้าม ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กัลยภรณ์ ดารากร ณ อุรุยา (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสร้างสรรค์และลักษณะเฉื่อยชาอยู่ในระดับสูง วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง และคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ประกอบด้วยเพศ อายุ อัตราเงินเดือน ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์ทำงานกับธนาคาร และระดับการศึกษา มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน แต่สถานภาพสมรสมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

ภัสรินทร์ พวงเถื่อน (2554) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสองแห่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) แหล่งที่มาวัฒนธรรมองค์กรของ อบจ.ที่ประกอบด้วย สภาพสังคมและเศรษฐกิจของจังหวัด นโยบายและระเบียบ ของรัฐ โครงสร้างอำนาจและการเมืองท้องถิ่น ผู้ก่อตั้งและผู้บริหารรุ่นต่อมา และประสบการณ์การทำงานร่วมกันของสมาชิก แต่ละแหล่งที่มาส่งผลต่อ อบจ.แตกต่างกัน โดยผู้ก่อตั้งและผู้บริหารรุ่นต่อมาเป็นแหล่งที่มาที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรของ อบจ.มากที่สุด 2)

อิทธิพลจากแต่ละแหล่งที่มาดังกล่าวทำให้อบจ.ชลบุรีมีวัฒนธรรมองค์กรระดับฐานคติในแบบความมั่นคงปลอดภัยในหน้าที่ ส่วน อบจ.ระยองมีรูปแบบการปรับตัวเพื่อดำรงสถานะ

นัตริยกุล แก้วพิบูลย์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด อายุ 26 – 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงานธุรกิจ อายุงาน 1-5 ปี พนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความปลอดภัยผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จิตรา เสงเอื้อ และชวลิต เกิดทิพย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันรับรู้วัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสร้างสรรค์และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร พบว่า อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสร้างสรรค์ ที่ประกอบด้วย มิตินั้นความสำเร็จ มิตินั้นสัจจะแห่งตน มิตินั้นให้ความสำคัญกับบุคลากร และมิตินั้นไมตรีสัมพันธ์ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ

ปฏิบัติการ และอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในด้านโครงสร้างองค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในทางตรงกันข้าม ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านระบบบริหารจัดการ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ภัทรภรณ์ รักษาวงศ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านความซื่อสัตย์ ด้านการยอมรับ ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และด้านความมีคุณภาพ ตามลำดับ การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน รายด้านพบว่า ด้านความมีคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

## 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในการรับรู้ของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี องค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้พัฒนากรอบแนวคิดมาจากทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรของคูกและลาฟเฟอร์ตี้ (Cooke & Lafferty, 1989) แนวความคิดเกี่ยวกับชนรุ่น (Generation) แนวความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และระเบียบเกี่ยวกับการกำหนดกลุ่มงาน ดังแสดงในรูป 1.1



กรอบแนวคิดดังรูปข้างต้น ผู้วิจัยปรับสร้างขึ้นจากแนวคิดของคูกและลาฟเฟอร์ตี (Cooke & Lafferty, 1989) (เรื่องวัฒนธรรมองค์การ) แนวคิดของวิลเลียมส์และเพจ (Williams and Page, 2011), เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2552), นิเวศน์ ธรรมะและคณะ (2552), สรรเพชญ์ ไชยสิริยะสวัสดิ์ (2557) และอุทิศ ศิริวรรณ (2559) (เรื่องชนรุ่น) และแนวคิดของเฮอรัซเบิร์ก (Herzberg, 1959), กิลเมอร์ (Gilmer, 1967), เดอร์ซาล (Dersal, 1968), สมพงษ์ เกษมสิน (2519), สมยศ นาวิการ (2525) และ สุนันทา เลาหนันท์ (2531) (เรื่องปัจจัยในการปฏิบัติงาน)

จากรูปที่ 2.1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้มีตัวแปรอิสระ คือ 1.ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน 2.ปัจจัยด้านชนรุ่น ประกอบด้วย Baby Boomers (พ.ศ. 2489 - 2507) Generation X (พ.ศ. 2508 - 2522) Generation Y (พ.ศ. 2523 - 2537) และ Generation Z (พ.ศ. 2537 ขึ้นไป) 3.ปัจจัยด้านกลุ่มงาน ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 กลุ่มบริหาร อำนาจการ ธุรการ งานสถิติและนิติการ กลุ่มที่ 2 กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจและการพาณิชย์ กลุ่มที่ 3 กลุ่มประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ กลุ่มที่ 4 กลุ่มเกษตรกรรม สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กลุ่มที่ 5 กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ และกลุ่มที่ 6 กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคมและการพัฒนาชุมชน และ 4.ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ลักษณะการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงและความพอใจในงาน และมีตัวแปรตาม คือ วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 3 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิตินั้นความสำเร็จ มิตินั้นสัจการแห่งตน มิตินั้นบุคคลและการกระทำ และมิตินั้นไมตรีสัมพันธ์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิตินั้นการเห็นพ้องด้วย มิตินั้นกฎระเบียบ มิตินั้นการพึ่งพา และมิตินั้นการหลีกเลี่ยง และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิตินั้นการเห็นตรงกันข้าม มิตินั้นอำนาจ มิตินั้นการแข่งขัน และมิตินั้นความสมบูรณ์แบบ

ในบทที่ 2 นี้ ได้กล่าวถึงแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการทบทวนวรรณกรรมเพื่อนำไปสู่กรอบแนวคิดการวิจัย สำหรับบทต่อไป คือ บทที่ 3 จะกล่าวถึงวิธีการดำเนินงานวิจัย โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินงานวิจัย

วัฒนธรรมองค์กรในการรับรู้ของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีวิธีการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

- 3.1 วิธีดำเนินการศึกษา
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในการรับรู้ของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น:  
ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เป็นการศึกษาวิจัยโดยอาศัยระเบียบวิธีวิจัยเชิง  
ปริมาณ (Quantitative Research) โดยดำเนินการศึกษาวิจัยด้วยวิธีการ 2 แบบ คือ

##### 3.1.1 การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Study)

ศึกษาค้นคว้าข้อมูลแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร แนวคิดและทฤษฎี  
เกี่ยวกับชนรุ่น (Generation) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ  
วิทยานิพนธ์ เอกสารวิจัย วารสาร บทความ ระเบียบและข้อมูลเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
ปทุมธานี

##### 3.1.2 การศึกษาข้อมูลจากภาคสนาม (Field Study)

ศึกษาข้อมูลจากการสอบถามข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็น  
ประชากรที่ต้องการทดสอบทฤษฎี โดยอาศัยเครื่องมือ คือ แบบสอบถามเรื่องวัฒนธรรมองค์กรใน



การรับรู้ของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

## 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### 3.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 231 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 18 พฤศจิกายน 2563) ซึ่งแบ่งตามอัตรากำลังที่มีคนครองอยู่ได้ ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงอัตรากำลังของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีที่มีคนครอง

ลำดับ	กอง/หน่วยงาน	จำนวน (คน)
1	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	29
2	กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด	12
3	กองแผนและงบประมาณ	30
4	กองคลัง	17
5	กองช่าง	49
6	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	24
7	กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต	6
8	กองพัสดุและทรัพย์สิน	12
9	กองการเจ้าหน้าที่	24
10	หน่วยตรวจสอบภายใน	28
รวม		231

ที่มา : องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี, 2563

จากตารางที่ 3.1 แสดงถึงอัตรากำลังของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีที่มีคนครองอยู่ ซึ่งประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 29 คน กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 12 คน กองแผนและงบประมาณ จำนวน 30 คน กองคลัง จำนวน 17 คน กองช่าง จำนวน 49 คน กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 24 คน กอง

ส่งเสริมคุณภาพชีวิต จำนวน 6 คน กองพัสดุและทรัพย์สิน จำนวน 12 คน กองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 24 คน และหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน 28 คน โดยรวมทั้งสิ้นมีจำนวน 231 คน

### 3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ไม่มีเทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง เพราะใช้ประชากรทั้งหมด คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 231 คน เนื่องจากเป็นขนาดที่สามารถเก็บได้ทั้งหมด การที่สามารถสำรวจการรับรู้ของข้าราชการทุกคนได้ย่อมทำให้ทราบข้อมูลการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของประชากรศึกษาทั้งหมด และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีถือได้ว่าเป็นกำลังสำคัญในฐานะของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ ซึ่งจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการตามแผนงานและนโยบายที่นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี คณะผู้บริหาร และสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีเป็นผู้กำหนด

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเรื่องวัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยได้นำแนวคิดของคูกและลาฟเฟอร์ตี (Cooke & Lafferty, 1989), แนวคิดเกี่ยวกับชนรุ่น (Generation), แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และระเบียบเกี่ยวกับการกำหนดกลุ่มงานมาปรับใช้ในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านชนรุ่น และปัจจัยด้านกลุ่มงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) สถานภาพ
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) อายุราชการ
- 5) รายได้ต่อเดือน
- 6) ปัจจัยด้านชนรุ่น

## 7) ปัจจัยด้านกลุ่มงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 1) ลักษณะการปฏิบัติงาน
- 2) นโยบายและการบริหารงาน
- 3) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- 4) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 6) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 7) ความมั่นคงและความพอใจในงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย

- 1) ลักษณะสร้างสรรค์ แบ่งออกเป็น มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจการแห่งตน มิติเน้นบุคคลและการกระทำ และมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์
- 2) ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา แบ่งออกเป็น มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการพึ่งพา และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง
- 3) ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว แบ่งออกเป็น มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มิติเน้นอำนาจ มิติเน้นการแข่งขัน และมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ

สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้วิธีของ Likert Scale มาปรับใช้ ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับ โดยมีการกำหนดค่าคะแนน ดังต่อไปนี้

ค่าคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าคะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

คะแนนที่ได้จะนำมาคำนวณ โดยใช้สูตรอันตรภาคชั้น

$$\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \quad (3-1)$$

จำนวนชั้น

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.08$$

แล้วแปลความหมายระดับความคิดเห็นได้ 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 แปลความว่า เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 แปลความว่า เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 แปลความว่า เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 แปลความว่า เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 แปลความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยมีข้อคำถาม คือ ท่านคิดว่าวัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีที่เป็นอยู่นั้น มีลักษณะอย่างไร

### 3.3.1 การสร้างเครื่องมือวิจัย

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1) ทำการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ชนรุ่น (Generation) และการปฏิบัติงาน รวมถึงระเบียบที่เกี่ยวกับการกำหนดกลุ่มงาน มาเป็นตัวช่วยในการสร้างแบบสอบถาม

2) กำหนดขอบเขตในการสร้างแบบสอบถามตามลักษณะของเนื้อหาที่ต้องการทราบ

3) นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

4) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าความตรงตามเนื้อหา ได้แก่ รศ.ดร.ปิยากร หวังมหาพร

ดร.วีระยุทธ โขกชัยมาตล และนางรุ่งนภา โพธิ์ประสิทธิ์ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องหรือวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ให้คะแนนเท่ากับ +1  
ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องหรือวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ให้คะแนนเท่ากับ 0  
แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องหรือวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ให้คะแนนเท่ากับ -1

5) นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้สูตรดังนี้ (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอจรา ชำนิประศาสน์, 2547)

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3-2)$$

$\sum$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

R หมายถึง คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อคำถามแต่ละข้อ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าข้อคำถามใดได้ค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แสดงว่า คำถามนั้นตรงตามวัตถุประสงค์และสามารถนำไปใช้ได้ ส่วนข้อคำถามที่ได้ค่า IOC น้อยกว่า 0.50 แสดงว่า คำถามนั้นยังไม่ตรงตามวัตถุประสงค์จะนำมาพิจารณาปรับปรุงข้อคำถามใหม่ หรือจะตัดทิ้งก็ได้ ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้ได้มีการตัดทิ้งในส่วนของข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50

6) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งเพื่อตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำไปทดลองใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 ตัวอย่าง แล้วนำมาตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ถ้ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาไม่ต่ำกว่า 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ได้ (ธีระ กุลสวัสดิ์, 2558) ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้วัดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.961

7) นำแบบสอบถามไปทำการเก็บข้อมูลกับประชากร จำนวน 231 ชุด จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาในครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม เรื่อง วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยผู้วิจัยจะแจกแบบสอบถามด้วยตนเองให้แก่ประชากร คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีอย่างทั่วถึงทุกคน จำนวน 231 ชุด ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวจะแบ่งความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาข้อคำถาม แล้วให้เลือกว่าผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความใดมากที่สุดเพียงข้อเดียว หลังจากนั้นจะนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป ซึ่งผลที่ได้จะทำให้ทราบว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีที่เป็นอยู่นั้นมีลักษณะอย่างไร ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านชนรุ่น และปัจจัยด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันนั้นจะส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันหรือไม่ รวมไปถึงปัจจัยในการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การหรือไม่ อย่างไร

### 3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจากประชากร ดังนี้

- 1) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบข้อมูลความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
- 2) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยมาลงรหัส
- 3) วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นเนื้อหาในส่วนที่ 4 ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการสรุปประเด็นและการวิเคราะห์องค์ประกอบของลักษณะทางวัฒนธรรมเพื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีหลักที่ศึกษา
- 4) นำข้อมูลที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 3.5.1 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

- 1) ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านชนรุ่น ปัจจัยด้านกลุ่มงาน และปัจจัยในการปฏิบัติงาน



2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับอธิบายระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยวิเคราะห์หาลักษณะวัฒนธรรมหลักขององค์การจากระดับการรับรู้ทางวัฒนธรรมของข้าราชการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสูงที่สุด

3) ค่า T-Test และ F – Test ใช้ทดสอบสมมติฐานว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านชนรุ่น และปัจจัยด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Anova)

4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 คู่ คือ ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายตามแนวทางของ เบสต์ (Best , 1977 อ้างถึงใน สุขมาต อังศุโชติ, ม.ป.ป.) ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Best

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.81 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันมาก
0.51 - 0.80	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.21 - 0.50	มีความสัมพันธ์กันน้อย
0.01 - 0.20	มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ที่มา: Best , 1977 อ้างถึงใน สุขมาต อังศุโชติ, ม.ป.ป.

จากตารางที่ 3.2 แสดงถึงการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Best โดยค่า 0.81 - 1.00 มีความสัมพันธ์กันมาก ค่า 0.51 - 0.80 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ค่า 0.21 - 0.50 มีความสัมพันธ์กันน้อย ค่า 0.01 - 0.20 มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก และค่า 0.00 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ในบทที่ 3 นี้ ได้กล่าวถึงวิธีการดำเนินงานวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับบทต่อไป คือ บทที่ 4 จะกล่าวถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทางสถิติด้วย โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for Social Science)

### 5.2.3 ประเด็นปัจจัยชนรุ่นกับการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

ผลสรุปที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยด้านชนรุ่นที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว, มิตินัยการหลีกเลี่ยง, มิตินัยการเห็นตรงกันข้าม, และมิตินัยการแข่งขันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีประกอบไปด้วยข้าราชการหลากหลายชนรุ่น ซึ่งแต่ละชนรุ่นก็จะมีแนวความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ที่ยึดถือเป็นของตนเองแตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฐภัทร จริยวัฒน์กร (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานฝ่ายบัญชี เครือเจริญโภคภัณฑ์ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกัลยภรณ์ คารากร ณ อุทธยา (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม พบว่า อายุของพนักงานธนาคารพาณิชย์ที่ต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

### 5.2.4 ประเด็นปัจจัยกลุ่มงานกับการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

ผลสรุปที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว, มิตินัยการหลีกเลี่ยง, มิตินัยการเห็นตรงกันข้าม, มิตินัยอำนาจ และมิตินัยการแข่งขันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มงานแต่ละกลุ่มงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีจะมีการแบ่งหรือการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ซึ่งแต่ละกลุ่มงานจะมีลักษณะงานที่เฉพาะเจาะจงและแตกต่างกันออกไป โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัก ลาภานันต์ (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า เมื่อจำแนกลักษณะตามกลุ่มงานที่ต่างกัน วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ไม่แตกต่างกัน ส่วนวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความแตกต่างกัน

### 5.2.5 ประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

ผลสรุปที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านลักษณะการปฏิบัติงาน (เช่น งานที่ได้รับตรงกับความรู้ความสามารถ มีการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ย่อท้อเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน และต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (เช่น องค์การมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรที่ชัดเจน มีการแจ้งข้อมูลและข่าวสารอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และมีการทำงานอย่างเป็นระบบ) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (เช่น องค์การมีแสงสว่าง ไม่มีเสียงรบกวน มีบรรยากาศ การถ่ายเทอากาศที่ดี มีสถานที่ที่มีความปลอดภัยและมีความเป็นสัดส่วน และมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (เช่น องค์การมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานระหว่างกัน มีการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ไปอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (เช่น การให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน พยายามรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และองค์การมีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรสานความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน) ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (เช่น ความเต็มใจและภูมิใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การ การได้รับการยกย่องชมเชย หรือกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงองค์การมีการจัดกิจกรรม เพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานและมีการให้โบนัสที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน) และด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน (เช่น ความเต็มใจและภูมิใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การ การได้รับการยกย่องชมเชย หรือกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงองค์การมีการจัดกิจกรรม เพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานและมีการให้โบนัสที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน) ซึ่งปัจจัยในการปฏิบัติงานเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความรู้สึกไม่ทางตรงก็ทางอ้อมต่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริพร ม่านกลาง (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

#### 5.2.6 ประเด็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

จากผลสรุปการศึกษา เมื่ออภิปรายผลกลับไปยังทฤษฎีหลักที่ศึกษา ได้แก่ ทฤษฎี วัฒนธรรมองค์การของคูกและลาฟเฟอร์ตี (Cooke & Lafferty, 1989) พบว่า วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีที่เป็นอยู่นั้นจะมีการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความละเอียดถี่ถ้วน สมาชิกจะมีความเป็นกันเอง มีการช่วยเหลือกัน ทำงานเป็นทีม มีการรับฟังความคิดเห็นแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อีกทั้งยังมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน โดยการทำงานนั้นจะต้องเป็นไปตามกฎ ระเบียบ อำนาจหน้าที่ และลำดับสายการบังคับบัญชา ส่วนการตัดสินใจจะเป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และสมาชิกบางส่วนยังยึดติดกับการทำงานรูปแบบเดิม ๆ ซึ่งประเด็นเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์การหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีในภาพรวมว่ามีลักษณะสร้างสรรค์

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบว่า วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีนั้นถึงแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ในลักษณะสร้างสรรค์ที่สุด แต่เมื่อสังเกตแล้วจะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความใกล้เคียงกันมาก ผู้บริหารจึงควรสนับสนุนให้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ยังคงอยู่และส่งเสริมให้เป็นวัฒนธรรมเด่นขององค์การ โดยอาจจะกำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะสามารถสะท้อนถึงการนำวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มาปฏิบัติ

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงการปฏิบัติ

ควรมีการจัดกิจกรรม เช่น การฝึกอบรม การละลายพฤติกรรม การบำเพ็ญประโยชน์หรือจิตอาสา เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การที่มีความแตกต่างกันในหลายๆปัจจัย เช่น เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ ชนรุ่น กลุ่มงาน เป็นต้น มีการแสดงออกทางพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์การที่ผู้บริหารต้องการ โดยการจัดกิจกรรมนั้น ไม่ได้จัดขึ้นเพียงเพื่อความสนุกสนานเพื่ออย่างเดียว แต่จัดขึ้นเพื่อสร้างการรับรู้และสอดแทรกให้วัฒนธรรมองค์การ

ค่อยๆ ซึมเข้าไปในพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรได้ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรอีกด้วย

### 5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร ความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร เป็นต้นว่าจะมีผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป หรืออาจใช้กรอบแนวคิดทำนองนี้แต่เพิ่มการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและดียิ่งขึ้นต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรในการรับรู้ของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี องค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีนั้น จะเห็นได้ว่า “วัฒนธรรมองค์กร” ถือได้ว่าเป็นสัญลักษณ์อย่างหนึ่งขององค์กรและเป็นตัวกำหนดหล่อหลอมให้คนในองค์กรมีรากฐานความเชื่อและพฤติกรรมในทิศทางเดียวกัน การทำความเข้าใจในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรรวมไปถึงการบริหารวัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่อาจละเลยได้ หากมีการบริหารวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับสมาชิกภายในองค์กร เหมาะสมกับแบบแผนงานขององค์กรก็จะส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีความเข้มแข็ง สามารถรับมือและปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถค้นหาวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับตนเองแล้ว ประกอบกับมีการบริหารวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมล้วนจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ อีกทั้งยังจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาในทุกภาคส่วนของรัฐต่อไปได้ในอนาคต

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรในการรับรู้ของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณีองค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในครั้งนี้ได้รวบรวมข้อมูลโดยการเก็บแบบสอบถามจากข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 231 ชุด ซึ่งได้รับการตอบกลับทั้งสิ้น 231 ชุด และได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลข้อมูล โดยจะแบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ส่วน ตามลำดับดังนี้ ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลชนรุ่นของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน และส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด ดังจะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน ดังแสดงตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	87	37.7
หญิง	144	62.3
สถานภาพ		
โสด	158	68.4
สมรส	64	27.7
อื่น ๆ	9	3.9



ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	5.6
ปริญญาตรี	140	60.6
สูงกว่าปริญญาตรี	78	33.8
อายุราชการ		
น้อยกว่า 1 ปี	3	1.3
1 – 5 ปี	64	27.7
6 – 10 ปี	95	41.1
มากกว่า 10 ปี	69	29.9
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	30	13.0
15,001 – 20,000 บาท	86	37.2
20,001 – 25,000 บาท	62	26.8
25,001 – 30,000 บาท	14	6.1
30,001 – 35,000 บาท	12	5.2
มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป	27	11.7
รวม	231	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 231 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 68.4 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการ 6-10 ปีมากที่สุด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 และผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาทมากที่สุด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลชนรุ่นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชนรุ่น	จำนวน(คน)	ร้อยละ
Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507)	16	6.9
Generation X (พ.ศ.2508-2522)	79	34.2
Generation Y (พ.ศ.2523-2537)	120	52.0
Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป)	16	6.9
รวม	231	100.0

จากตารางที่ 4.2 แสดงชนรุ่นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 231 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีชนรุ่น Generation Y (พ.ศ.2523-2537) จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมาคือชนรุ่น Generation X (พ.ศ.2508-2522) จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 และจำนวนน้อยที่สุดมีชนรุ่น Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507) และรุ่น Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป) จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลกลุ่มงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
กลุ่มบริหาร อำนวยการ ชุรการ งานสถิติและนิติการ	94	40.7
กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจและการพาณิชย์	36	15.6
กลุ่มประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยว และต่างประเทศ	16	6.9
กลุ่มเกษตรกรรม สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	9	3.9
กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่างๆ	32	13.9
กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคม และการพัฒนาชุมชน	44	19.0
รวม	231	100.0

จากตารางที่ 4.3 แสดงกลุ่มงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 231 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีกลุ่มงานคือ กลุ่มบริหาร อำนวยการ ชุรการ งานสถิติและนิติการ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมาคือ กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคมและ

การพัฒนาชุมชนจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจและการพาณิชย์ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่างๆ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 กลุ่มประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยว และต่างประเทศ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 และจำนวนน้อยที่สุดคือ กลุ่มเกษตรกรรม สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลปัจจัยในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ลักษณะการปฏิบัติงาน	4.17	0.554
นโยบายและการบริหารงาน	3.92	0.644
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.61	0.741
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.67	0.707
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.627
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.72	0.647
ความมั่นคงและความพอใจในงาน	4.11	0.588
รวม	3.89	0.513

จากตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลปัจจัยในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1.ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.17 (ประกอบด้วย งานที่ได้รับตรงกับความรู้ความสามารถ มีการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ย่อท้อเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน และต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น) 2.ด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน ค่าเฉลี่ย 4.11 (ประกอบด้วย องค์กรและอาชีพมีความเข้มแข็งและมั่นคง มีความพึงพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนและพอใจในการทำงานกับองค์กร รวมถึงมีความภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง) 3.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 4.06 (ประกอบด้วย การให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน พยายามรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และองค์กรมีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรสานความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน) 4.ด้านนโยบายและการบริหารงาน ค่าเฉลี่ย 3.92 (ประกอบด้วย องค์กรมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรที่ชัดเจน มีการแจ้งข้อมูลและข่าวสารอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และมีการทำงานอย่างเป็นระบบ) 5.ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.72 (ประกอบด้วย ความเต็มใจและภูมิใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร การได้รับการยกย่องชมเชย หรือกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงองค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานและมีการให้โบนัสที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน) 6.ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.67 (ประกอบด้วย องค์กรมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานระหว่างกัน มีการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ไปอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสม รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน) และ 7.ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.61 (ประกอบด้วย องค์กรมีแสงสว่าง ไม่มีเสียงรบกวน มีบรรยากาศ การถ่ายเทอากาศที่ดี มีสถานที่ที่มีความปลอดภัยและมีความเป็นสัดส่วน และมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน)

#### 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในส่วนนี้จะเป็นการทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 3 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมีลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาสูงที่สุด

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านชนรุ่น และปัจจัยด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

สมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมีลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาสูงที่สุด

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละลักษณะ สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละลักษณะ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การรับรู้ วัฒนธรรมองค์การ
ลักษณะสร้างสรรค์	3.81	0.593	มาก
ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา	3.72	0.542	มาก
ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว	3.31	0.692	ปานกลาง
รวม	3.61	0.492	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละลักษณะ พบว่า ข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา อยู่ในระดับมาก และมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง โดยวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์มีการรับรู้ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.81 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.593) รองลงมาคือลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ค่าเฉลี่ย 3.72 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.542) และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ค่าเฉลี่ย 3.31 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.692) ซึ่งในภาพรวมพบว่า ข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.61 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.492)

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละมิติย่อย มีผลการศึกษาดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละมิติ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การรับรู้ วัฒนธรรมองค์การ
<b>ลักษณะสร้างสรรค์</b>			
มิติเน้นความสำเร็จ	3.83	0.676	มาก
มิติเน้นสั่งการแห่งตน	3.86	0.588	มาก
มิติเน้นบุคคลและการกระทำ	3.76	0.659	มาก
มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์	3.77	0.686	มาก
<b>ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา</b>			
มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย	3.78	0.667	มาก
มิติเน้นกฎระเบียบ	4.05	0.660	มาก

ตารางที่ 4.6 แสดงการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในแต่ละมิติ (ต่อ)

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การรับรู้ วัฒนธรรมองค์กร
มิติเน้นการพึ่งพา	3.74	0.663	มาก
มิติเน้นการหลีกเลี่ยง ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว	3.31	0.855	ปานกลาง
มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม	3.16	0.912	ปานกลาง
มิติเน้นอำนาจ	3.44	0.676	มาก
มิติเน้นการแข่งขัน	3.09	1.076	ปานกลาง
มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ	3.57	0.796	มาก

จากตารางที่ 4.6 แสดงการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในแต่ละมิติ พบว่า

1) ข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ในทุกมิติอยู่ในระดับมาก โดยมิติเน้นจัดการแข่งขันมีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด 3.86 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.588) รองลงมาคือ มิติเน้นความสำเร็จ ค่าเฉลี่ย 3.83 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.676) มิติเน้น ไมตรีสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย 3.77 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.686) และลำดับสุดท้ายคือ มิติเน้นบุคคลและการกระทำ ค่าเฉลี่ย 3.76 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.659)

2) ข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการพึ่งพาอยู่ในระดับมาก และมิติเน้นการหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง โดยมิติเน้นกฎระเบียบมีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด 4.05 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.660) รองลงมาคือมิติเน้น การเห็นพ้องด้วย ค่าเฉลี่ย 3.78 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.667) มิติเน้นการพึ่งพา ค่าเฉลี่ย 3.74 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.663) และลำดับสุดท้ายคือ มิติเน้นการหลีกเลี่ยง ค่าเฉลี่ย 3.31 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.855)

3) ข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติเน้นอำนาจ มิติเน้น ความสมบูรณ์แบบอยู่ในระดับมาก และมิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มิติเน้นการแข่งขันอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมิติเน้นความสมบูรณ์แบบมีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด 3.57 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.796) รองลงมาคือ มิติเน้นอำนาจ ค่าเฉลี่ย 3.44 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.676) มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม



ค่าเฉลี่ย 3.16 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.912) และลำดับสุดท้ายคือ มิติเน้นการแข่งขัน ค่าเฉลี่ย 3.09 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.076)

สรุปผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีการรับรู้วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยการรับรู้รวมอยู่ลำดับสูงสุด และการรับรู้ทุกมิติของวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ก็มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกมิติอีกด้วย ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา แม้จะมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้รวมอยู่ลำดับรองลงมา และมีการรับรู้บางมิติที่อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 ที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านชนรุ่น และปัจจัยด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน โดยแบ่งเป็นสมมติฐานย่อย คือ

1) เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0$  : เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

$H_1$  : เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ จำแนกตามเพศ

วัฒนธรรมองค์การ	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	Sig
ลักษณะสร้างสรรค์	ชาย	3.79	0.587	-0.357	0.722
	หญิง	3.82	0.599		
ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา	ชาย	3.72	0.543	-0.095	0.924
	หญิง	3.72	0.543		

ตารางที่ 4.7 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ จำแนกตามเพศ (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	Sig
ลักษณะสร้างสรรค์	ชาย	3.79	0.587	-0.357	0.722
	หญิง	3.82	0.599		
ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา	ชาย	3.72	0.543	-0.095	0.924
	หญิง	3.72	0.543		
ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว	ชาย	3.20	0.641	-1.898	0.059
	หญิง	3.38	0.715		
รวม	ชาย	3.57	0.457	-1.063	0.289
	หญิง	3.64	0.512		

จากตารางที่ 4.7 พบว่าข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะต่างๆ จำแนกตามเพศ ดังนี้

1) ข้าราชการทั้งเพศชายและหญิง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก โดยเพศหญิงมีการรับรู้เฉลี่ยและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงกว่าเพศชาย และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.722 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

2) ข้าราชการทั้งเพศชายและหญิง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาอยู่ในระดับมาก โดยทั้งเพศชายและหญิงมีการรับรู้เฉลี่ยและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากัน และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.924 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

3) ข้าราชการทั้งเพศชายและหญิง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง โดยเพศหญิงมีการรับรู้เฉลี่ยและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงกว่าเพศชาย และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.059 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

ซึ่งในภาพรวมข้าราชการทั้งเพศชายและหญิง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก โดยเพศหญิงมีการรับรู้เฉลี่ยและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงกว่าเพศชาย และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.289 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการในแต่ละมิติ จำแนกตามเพศ มีผลการศึกษาดังตารางที่ 4.8 – 4.10

ตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของข้าราชการ จำแนกตามเพศ

วัฒนธรรมองค์การ	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	Sig
<b>ลักษณะสร้างสรรค์</b>					
มิติเน้นความสำเร็จ	ชาย	3.82	0.646	-0.157	0.875
	หญิง	3.83	0.696		
มิติเน้นสัจการแห่งตน	ชาย	3.85	0.615	-0.341	0.733
	หญิง	3.88	0.573		
มิติเน้นบุคคลและการกระทำ	ชาย	3.72	0.682	-0.792	0.429
	หญิง	3.79	0.646		
มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์	ชาย	3.77	0.655	-0.026	0.979
	หญิง	3.77	0.706		

จากตารางที่ 4.8 พบว่าข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในมิติต่างๆ จำแนกตามเพศ ดังนี้

1) ข้าราชการเพศชายและหญิง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นความสำเร็จในระดับมาก โดยเพศหญิงมีการรับรู้เฉลี่ยและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงกว่าเพศชาย และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.875 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

2) ข้าราชการเพศชายและหญิง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้น สัจการแห่งตนในระดับมาก โดยเพศหญิงมีการรับรู้เฉลี่ยสูงกว่าและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่าเพศชาย และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.733 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

3) ข้าราชการเพศชายและหญิง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นบุคคลและการกระทำในระดับมาก โดยเพศหญิงมีการรับรู้เฉลี่ยสูงกว่าและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่าเพศชาย และไม่มี

ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.429 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

4) ข้าราชการเพศชายและหญิง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ในระดับมาก โดยเพศชายและหญิงมีการรับรู้เฉลี่ยเท่ากัน แต่เพศหญิงมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงกว่าเพศชาย และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.979 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของข้าราชการ จำแนกตามเพศ

วัฒนธรรมองค์การ	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	Sig
ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา					
มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย	ชาย	3.81	0.660	0.584	0.560
	หญิง	3.76	0.673		
มิติเน้นกฎระเบียบ	ชาย	4.11	0.664	1.059	0.291
	หญิง	4.02	0.658		
มิติเน้นการพึ่งพา	ชาย	3.73	0.679	-0.200	0.842
	หญิง	3.74	0.656		
มิติเน้นการหลีกเลี่ยง	ชาย	3.21	0.918	-1.363	0.174
	หญิง	3.37	0.812		

จากตารางที่ 4.9 พบว่าข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาในมิติต่างๆ จำแนกตามเพศ ดังนี้

1) ข้าราชการเพศชายและหญิง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นการเห็นพ้องด้วยในระดับมาก โดยเพศชายมีการรับรู้เฉลี่ยสูงกว่าและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่าเพศหญิง และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.560 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

2) ข้าราชการเพศชายและหญิง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นกฎระเบียบในระดับมาก โดยเพศชายมีการรับรู้เฉลี่ยและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงกว่าเพศหญิง และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.291 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

3) ข้าราชการเพศชายและหญิง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นการพึ่งพาในระดับมาก โดยเพศหญิงมีการรับรู้เฉลี่ยสูงกว่าและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่าเพศชาย และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.842 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

4) ข้าราชการเพศชายและหญิง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นการหลีกเลี่ยงในระดับปานกลาง โดยเพศหญิงมีการรับรู้เฉลี่ยสูงกว่าและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่าเพศชาย และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.174 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของข้าราชการ จำแนกตามเพศ

วัฒนธรรมองค์การ	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	Sig
<b>ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว</b>					
มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม	ชาย	2.93	0.900	-2.985	<b>0.003*</b>
	หญิง	3.29	0.895		
มิติเน้นอำนาจ	ชาย	3.38	0.620	-1.031	0.304
	หญิง	3.47	0.708		
มิติเน้นการแข่งขัน	ชาย	3.01	1.100	-0.828	0.409
	หญิง	3.14	1.063		
มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ	ชาย	3.49	0.891	-1.204	0.230
	หญิง	3.62	0.733		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่าข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวใน มิติต่างๆ จำแนกตามเพศ ดังนี้

1) ข้าราชการเพศชายและหญิง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นการเห็นตรงกันข้ามในระดับปานกลาง โดยเพศหญิงมีการรับรู้เฉลี่ยสูงกว่าและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่าเพศชายและมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

2) ข้าราชการเพศหญิง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นอำนาจในระดับมาก และเพศชาย มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง โดยเพศหญิงมีการรับรู้เฉลี่ยและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงกว่าเพศชาย และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.304 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

3) ข้าราชการเพศชายและหญิง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นการแข่งขันในระดับปานกลาง โดยเพศหญิงมีการรับรู้เฉลี่ยสูงกว่าและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่าเพศชาย และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.409 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

4) ข้าราชการเพศชายและหญิง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นความสมบูรณ์แบบในระดับมาก โดยเพศหญิงมีการรับรู้เฉลี่ยสูงกว่าและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่าเพศชาย และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.230 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีส่งผลต่อการรับรู้มิติเน้นการเห็นตรงกันข้ามของวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน ดังนั้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ที่ตั้งไว้

2) สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0$  : สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

$H_1$  : สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ จำแนกตามสถานภาพ

วัฒนธรรมองค์การ	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
ลักษณะสร้างสรรค์	โสด	3.77	0.568	0.855	0.427
	สมรส	3.88	0.620		
	อื่นๆ	3.90	0.825		
ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา	โสด	3.73	0.561	0.584	0.558
	สมรส	3.72	0.486		
	อื่นๆ	3.53	0.594		
ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว	โสด	3.38	0.707	2.654	0.073
	สมรส	3.15	0.620		
	อื่นๆ	3.31	0.776		
รวม	โสด	3.63	0.520	0.220	0.802
	สมรส	3.58	0.414		
	อื่นๆ	3.58	0.535		

จากตารางที่ 4.11 พบว่าข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะต่างๆ จำแนกตามสถานภาพ ดังนี้

1) ข้าราชการทั้ง 3 สถานภาพ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีสถานภาพอื่นๆ มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด 3.90 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.825) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.427 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

2) ข้าราชการทั้ง 3 สถานภาพ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.73) แต่ข้าราชการที่มีสถานภาพอื่นๆ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.594) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.558 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

3) ข้าราชการทั้ง 3 สถานภาพ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.38) แต่ข้าราชการที่มีสถานภาพอื่นๆ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.776) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.073 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

ซึ่งในภาพรวมข้าราชการทั้ง 3 สถานภาพ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.63) แต่ข้าราชการที่มีสถานภาพอื่นๆ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.535) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.802 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการในแต่ละมิติ จำแนกตามสถานภาพ มีผลการศึกษาดังตารางที่ 4.12 – 4.14

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของข้าราชการจำแนกตามสถานภาพ

วัฒนธรรมองค์การ	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ลักษณะสร้างสรรค์	โสด	3.80	0.639	0.760	0.469
	สมรส	3.90	0.713		
	อื่นๆ	3.67	1.015		
มิติเน้นสั่งการแห่งตน	โสด	3.83	0.580	0.714	0.491
	สมรส	3.94	0.594		
	อื่นๆ	3.89	0.697		
มิติเน้นบุคคลและการกระทำ	โสด	3.70	0.636	2.781	0.064
	สมรส	3.85	0.684		
	อื่นๆ	4.14	0.761		
มิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ	โสด	3.75	0.664	0.408	0.666
	สมรส	3.82	0.713		
	อื่นๆ	3.89	0.894		

จากตารางที่ 4.12 พบว่าข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในมิติต่างๆ จำแนกตามสถานภาพ ดังนี้

1) ข้าราชการทั้ง 3 สถานภาพ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นความสำเร็จในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.90) แต่ข้าราชการที่มีสถานภาพอื่นๆ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (1.015) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.469 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

2) ข้าราชการทั้ง 3 สถานภาพ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นสัจการแห่งตนในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.94) แต่ข้าราชการที่มีสถานภาพอื่นๆ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.697) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.491 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

3) ข้าราชการทั้ง 3 สถานภาพ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นบุคคลและการกระทำในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีสถานภาพอื่นๆ มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (4.14) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.761) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.064 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

4) ข้าราชการทั้ง 3 สถานภาพ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นโมตรีสัมพันธ์ในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีสถานภาพอื่นๆ มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.89) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.894) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.666 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของข้าราชการ  
จำแนกตามสถานภาพ

วัฒนธรรมองค์กร	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา					
มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย	โสด	3.75	0.678	0.564	0.570
	สมรส	3.85	0.625		
	อื่นๆ	3.78	0.799		
มิติเน้นกฎระเบียบ	โสด	4.01	0.630	1.617	0.201
	สมรส	4.18	0.718		
	อื่นๆ	3.96	0.716		
มิติเน้นการพึ่งพา	โสด	3.76	0.658	0.763	0.468
	สมรส	3.72	0.667		
	อื่นๆ	3.49	0.749		
มิติเน้นการหลีกเลี่ยง	โสด	3.41	0.821	3.571	0.030*
	สมรส	3.13	0.861		
	อื่นๆ	2.89	1.145		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่าข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาใน  
มิติต่างๆ จำแนกตามสถานภาพ ดังนี้

1) ข้าราชการทั้ง 3 สถานภาพ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมิติเน้นการเห็นพ้องด้วยใน  
ระดับมาก โดยข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.85) แต่ข้าราชการที่มี  
สถานภาพอื่นๆ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.799) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่  
0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.570 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

2) ข้าราชการทั้ง 3 สถานภาพ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมิติเน้นกฎระเบียบในระดับมาก  
โดยข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (4.18) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด  
(0.718) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.201 ซึ่งมากกว่า  
ระดับนัยสำคัญ 0.05

3) ข้าราชการทั้ง 3 สถานภาพ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นการพึ่งพาในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.76) แต่ข้าราชการที่มีสถานภาพอื่นๆ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.749) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.468 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

4) ข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นการหลีกเลี่ยงในระดับมาก และข้าราชการอีก 2 สถานภาพ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.41) แต่ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.861) และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของข้าราชการ จำแนกตามสถานภาพ

วัฒนธรรมองค์การ	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว					
มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม	โสด	3.30	0.890	6.714	0.001*
	สมรส	2.82	0.836		
	อื่นๆ	3.02	1.235		
มิติเน้นอำนาจ	โสด	3.48	0.713	1.181	0.309
	สมรส	3.33	0.575		
	อื่นๆ	3.50	0.650		
มิติเน้นการแข่งขัน	โสด	3.18	1.041	1.619	0.200
	สมรส	2.90	1.081		
	อื่นๆ	2.97	1.533		
มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ	โสด	3.57	0.769	0.255	0.775
	สมรส	3.55	0.828		
	อื่นๆ	3.75	1.104		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่าข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวในมิติต่างๆ จำแนกตามสถานภาพ ดังนี้

1) ข้าราชการทั้ง 3 สถานภาพ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นการเห็นตรงกันข้ามในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.30) แต่ข้าราชการที่มีสถานภาพอื่นๆ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (1.235) และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

2) ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นอำนาจในระดับปานกลาง และข้าราชการอีก 2 สถานภาพ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีสถานภาพอื่นๆ มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.50) แต่ข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.713) และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.309 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

3) ข้าราชการทั้ง 3 สถานภาพ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นการแข่งขันในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.18) แต่ข้าราชการที่มีสถานภาพอื่นๆ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (1.533) และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.200 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

4) ข้าราชการทั้ง 3 สถานภาพ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นความสมบูรณ์แบบในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีสถานภาพอื่นๆ มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.75) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (1.104) และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.775 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ส่งผลต่อการรับรู้มิติเน้นการหลีกเลี่ยงของวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และมิติเน้นการเห็นตรงกันข้ามของวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น ไม่มีความแตกต่างกัน ดังนั้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ที่ตั้งไว้



3) ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

Ho : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

H1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	Sig
ลักษณะสร้างสรรค์	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.71	0.653	0.171	0.843
	ปริญญาตรี	3.81	0.623		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.81	0.533		
ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.68	0.734	0.142	0.867
	ปริญญาตรี	3.73	0.563		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.70	0.468		
ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.57	0.672	1.614	0.201
	ปริญญาตรี	3.34	0.717		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.23	0.641		
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.65	0.648	0.301	0.740
	ปริญญาตรี	3.63	0.525		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.58	0.397		

จากตารางที่ 4.15 พบว่าข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะต่างๆ จำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้

1) ข้าราชการทั้ง 3 ระดับการศึกษา มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้เฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากัน (3.81) แต่ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.653) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.843 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

2) ข้าราชการทั้ง 3 ระดับการศึกษา มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยช่าอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.73) แต่ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด (0.734) และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.867 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

3) ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับมาก และข้าราชการอีก 2 ระดับการศึกษา มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การใน ระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.57) แต่ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด (0.717) และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.201 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

ซึ่งในภาพรวมข้าราชการทั้ง 3 ระดับการศึกษา มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับ มาก โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.65) และมีค่า เบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด (0.648) และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.740 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการในแต่ละมิติ จำแนก ตามระดับการศึกษา มีผลการศึกษาดังตารางที่ 4.16 – 4.18

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของข้าราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์					
มิติเน้นความสำเร็จ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.77	0.594	0.88	0.916
	ปริญญาตรี	3.82	0.732		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.85	0.585		
มิติเน้นสัจการแห่งตน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.73	0.608	0.415	0.661
	ปริญญาตรี	3.86	0.625		

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของข้าราชการ  
จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
มิติเน้นบุคคลและการ กระทำ	สูงกว่าปริญญาตรี	3.89	0.515	0.189	0.828
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.65	0.747		
	ปริญญาตรี	3.77	0.670		
มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์	สูงกว่าปริญญาตรี	3.76	0.632	0.229	0.795
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.69	0.778		
	ปริญญาตรี	3.79	0.720		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.74	0.610		

จากตารางที่ 4.16 พบว่าข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในมิติ  
ต่างๆ จำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้

1) ข้าราชการทั้ง 3 ระดับการศึกษา มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นความสำเร็จใน  
ระดับมาก โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.85) แต่  
ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.732) และไม่มี  
แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.916 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

2) ข้าราชการทั้ง 3 ระดับการศึกษา มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นสัจการแห่งตนใน  
ระดับมาก โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.89) แต่  
ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.625) และไม่มี  
แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.661 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

3) ข้าราชการทั้ง 3 ระดับการศึกษา มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นบุคคลและการ  
กระทำในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.77) แต่  
ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.747) และไม่มี

ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.828 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

4) ข้าราชการทั้ง 3 ระดับการศึกษา มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.79) แต่ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.778) และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.795 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เหยื้อยขาของข้าราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เหยื้อยขา					
มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.74	0.722	0.171	0.843
	ปริญญาตรี	3.80	0.704		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.75	0.594		
มิติเน้นกฎระเบียบ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.72	0.837	1.949	0.145
	ปริญญาตรี	4.05	0.668		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.11	0.604		
มิติเน้นการพึ่งพา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.85	0.817	0.190	0.827
	ปริญญาตรี	3.73	0.670		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.74	0.630		
มิติเน้นการหลีกเลี่ยง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.40	1.036	0.855	0.427
	ปริญญาตรี	3.36	0.808		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.21	0.906		

จากตารางที่ 4.17 พบว่าข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เหยื้อยขาในมิติต่างๆ จำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้

1) ข้าราชการทั้ง 3 ระดับการศึกษา มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นการเห็นพ้องด้วยในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.80) แต่ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด (0.722) และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.843 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

2) ข้าราชการทั้ง 3 ระดับการศึกษา มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นกฎระเบียบในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (4.11) แต่ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด (0.837) และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.145 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

3) ข้าราชการทั้ง 3 ระดับการศึกษา มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นการพึ่งพาในระดับ มาก โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.85) และมีค่า เบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด (0.817) และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.827 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

4) ข้าราชการทั้ง 3 ระดับการศึกษา มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นการหลีกเลี่ยงใน ระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และมีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.40) มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด (1.036) และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.427 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของข้าราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว					
มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.43	1.003	2.321	0.100
	ปริญญาตรี	3.23	0.912		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2.99	0.881		

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของข้าราชการ  
จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
มิติเน้นอำนาจ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.73	0.681	3.250	0.041
	ปริญญาตรี	3.49	0.667		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.30	0.672		
มิติเน้นการแข่งขัน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.44	0.985	1.311	0.272
	ปริญญาตรี	3.13	1.102		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2.97	1.036		
มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.67	0.880	0.785	0.457
	ปริญญาตรี	3.52	0.846		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.65	0.687		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่าข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวใน  
มิติต่างๆ จำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้

1) ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้น  
การเห็นตรงกันข้ามในระดับมาก และข้าราชการอีก 2 ระดับการศึกษา มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ  
ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.43)  
และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (1.003) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจาก  
มีค่า Sig เท่ากับ 0.100 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

2) ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้น  
อำนาจในระดับปานกลาง และข้าราชการอีก 2 ระดับการศึกษา มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การใน  
ระดับมาก โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.73) และมีค่า  
เบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.681) และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig  
เท่ากับ 0.041 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05



3) ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นการแข่งขันในระดับมาก และข้าราชการอีก 2 ระดับการศึกษา มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.44) แต่ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (1.102) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.272 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

4) ข้าราชการทั้ง 3 ระดับการศึกษา มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นการพึ่งพาในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.67) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.880) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.457 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีส่งผลต่อการรับรู้มิติเน้นอำนาจของวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน ดังนั้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ที่ตั้งไว้

4) อายุราชการที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0$  : อายุราชการที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

$H_1$  : อายุราชการที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ จำแนกตาม  
อายุราชการ

วัฒนธรรมองค์การ	อายุราชการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	Sig
ลักษณะสร้างสรรค์	น้อยกว่า 1 ปี	4.31	0.438	0.792	0.499
	1-5 ปี	3.78	0.565		
	6-10 ปี	3.80	0.585		
	มากกว่า 10 ปี	3.82	0.637		
ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา	น้อยกว่า 1 ปี	3.93	0.208	3.865	0.010*
	1-5 ปี	3.90	0.492		
	6-10 ปี	3.65	0.525		
	มากกว่า 10 ปี	3.63	0.580		
ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว	น้อยกว่า 1 ปี	3.44	0.749	0.478	0.698
	1-5 ปี	3.37	0.748		
	6-10 ปี	3.33	0.657		
	มากกว่า 10 ปี	3.24	0.691		
รวม	น้อยกว่า 1 ปี	3.89	0.092	1.066	0.364
	1-5 ปี	3.68	0.483		
	6-10 ปี	3.59	0.500		
	มากกว่า 10 ปี	3.56	0.496		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่าข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะต่างๆ จำแนกตามอายุราชการ ดังนี้

1) ข้าราชการที่มีอายุรายน้อยกว่า 1 ปี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในระดับมากที่สุด และข้าราชการอีก 3 ช่วงอายุราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีอายุรายน้อยกว่า 1 ปี มีการรับรู้เฉลี่ยสูงที่สุด (4.31) แต่ข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.637) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.499 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

2) ข้าราชการทั้ง 4 ช่วงอายุราชการ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยช่าอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.93) แต่ข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด (0.580) และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

3) ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับมาก และข้าราชการอีก 3 ช่วงอายุราชการ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.44) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด (0.749) และไม่มีมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.698 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

ซึ่งในภาพรวมข้าราชการทั้ง 4 ช่วงอายุราชการ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี การรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.89) แต่ข้าราชการที่มีอายุราชการ 6-10 ปี มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด (0.500) และไม่มีมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.364 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการในแต่ละมิติ จำแนกตามอายุราชการ มีผลการศึกษาดังตารางที่ 4.20 – 4.22

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของข้าราชการ จำแนกตามอายุราชการ

วัฒนธรรมองค์การ	อายุราชการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์					
มิติเน้นความสำเร็จ	น้อยกว่า 1 ปี	4.33	0.577	0.627	0.598
	1-5 ปี	3.85	0.631		
	6-10 ปี	3.80	0.640		
	มากกว่า 10 ปี	3.81	0.766		
มิติเน้นสั่งการแห่งตน	น้อยกว่า 1 ปี	4.33	0.577	0.804	0.493
	1-5 ปี	3.82	0.582		

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของข้าราชการ  
จำแนกตามอายุราชการ

วัฒนธรรมองค์การ	อายุราชการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
มิติเน้นบุคคลและการกระทำ	6-10 ปี	3.86	0.602	0.655	0.580
	มากกว่า 10 ปี	3.89	0.576		
	น้อยกว่า 1 ปี	4.17	0.289		
	1-5 ปี	3.69	0.674		
มิติเน้น ไมตรีสัมพันธ์	6-10 ปี	3.78	0.640	0.948	0.418
	มากกว่า 10 ปี	3.78	0.684		
	น้อยกว่า 1 ปี	4.42	0.382		
	1-5 ปี	3.75	0.651		
	6-10 ปี	3.76	0.660		
	มากกว่า 10 ปี	3.79	0.756		

จากตารางที่ 4.20 พบว่าข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในมิติ  
ต่างๆ จำแนกตามอายุราชการ ดังนี้

1) ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นความสำเร็จ  
ในระดับมากที่สุด และข้าราชการอีก 3 ช่วงอายุราชการ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับมาก  
โดยข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (4.33) แต่ข้าราชการที่มีอายุ  
ราชการมากกว่า 10 ปี มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.766) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ  
ที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.598 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

2) ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นสัจการแห่ง  
ตนในระดับมากที่สุด และข้าราชการอีก 3 ช่วงอายุราชการ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับ  
มาก โดยข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (4.33) แต่ข้าราชการที่มีอายุ  
ราชการ 6-10 ปี มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.602) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่  
0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.493 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

3) ข้าราชการทั้ง 4 ช่วงอายุราชการ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นบุคคลและการกระทำในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (4.17) แต่ข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.684) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.580 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

4) ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นมิติสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด และข้าราชการอีก 3 ช่วงอายุราชการ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (4.42) แต่ข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.756) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.418 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของข้าราชการ จำแนกตามอายุราชการ

วัฒนธรรมองค์การ	อายุราชการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา					
มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย	น้อยกว่า 1 ปี	4.33	0.577	2.158	0.094
	1-5 ปี	3.92	0.588		
	6-10 ปี	3.70	0.676		
	มากกว่า 10 ปี	3.73	0.708		
มิติเน้นกฎระเบียบ	น้อยกว่า 1 ปี	4.33	0.577	0.767	0.514
	1-5 ปี	4.14	0.524		
	6-10 ปี	4.01	0.694		
	มากกว่า 10 ปี	4.02	0.727		
มิติเน้นการพึ่งพา	น้อยกว่า 1 ปี	3.67	0.416	4.159	0.007*
	1-5 ปี	3.98	0.652		
	6-10 ปี	3.65	0.608		
	มากกว่า 10 ปี	3.63	0.708		

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของ  
ข้าราชการจำแนกตามอายุราชการ (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	อายุราชการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
มิติเน้นการหลีกเลี่ยง	น้อยกว่า 1 ปี	3.40	0.529	3.275	0.022*
	1-5 ปี	3.58	0.756		
	6-10 ปี	3.25	0.867		
	มากกว่า 10 ปี	3.14	0.891		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่าข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาใน  
มิติต่างๆ จำแนกตามอายุราชการ ดังนี้

1) ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมิติเน้นการเห็น  
พ้องด้วยในระดับมากที่สุด และข้าราชการอีก 3 ช่วงอายุราชการ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรใน  
ระดับมาก โดยข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (4.33) แต่ข้าราชการที่มี  
อายุราชการมากกว่า 10 ปี มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.708) และไม่มีความแตกต่างอย่างมี  
นัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.094 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

2) ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมิติเน้นกฎระเบียบ  
ในระดับมากที่สุด และข้าราชการอีก 3 ช่วงอายุราชการ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในระดับมาก  
โดยข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (4.33) แต่ข้าราชการที่มีอายุ  
ราชการมากกว่า 10 ปี มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.727) และไม่มีความแตกต่างอย่างมี  
นัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.514 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

3) ข้าราชการทั้ง 4 ช่วงอายุราชการ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมิติเน้นการพึ่งพาในระดับ  
มาก โดยข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-5 ปี มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.98) แต่ข้าราชการที่มีอายุราชการ  
มากกว่า 10 ปี มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.708) และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05  
เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05



4) ข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-5 ปี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นการหลีกเลี่ยงในระดับมาก และข้าราชการอีก 3 ช่วงอายุราชการ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-5 ปี มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.58) แต่ข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.891) และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของข้าราชการ จำแนกตามอายุราชการ

วัฒนธรรมองค์การ	อายุราชการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
<b>วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว</b>					
มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม	น้อยกว่า 1 ปี	3.33	0.702	0.731	0.535
	1-5 ปี	3.27	0.882		
	6-10 ปี	3.15	0.916		
	มากกว่า 10 ปี	3.05	0.944		
มิติเน้นอำนาจ	น้อยกว่า 1 ปี	3.33	0.764	0.180	0.910
	1-5 ปี	3.49	0.672		
	6-10 ปี	3.42	0.662		
	มากกว่า 10 ปี	3.43	0.709		
มิติเน้นการแข่งขัน	น้อยกว่า 1 ปี	3.58	0.722	0.882	0.451
	1-5 ปี	3.17	1.084		
	6-10 ปี	3.14	0.942		
	มากกว่า 10 ปี	2.93	1.241		
มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ	น้อยกว่า 1 ปี	3.50	0.866	0.143	0.934
	1-5 ปี	3.55	0.891		
	6-10 ปี	3.61	0.713		
	มากกว่า 10 ปี	3.54	0.827		

จากตารางที่ 4.22 พบว่าข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวในมิติต่างๆ จำแนกตามอายุราชการ ดังนี้

1) ข้าราชการทั้ง 4 ช่วงอายุราชการ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นการเห็นตรงกันข้ามในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.33) แต่ข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.944) และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.535 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

2) ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นอำนาจในระดับปานกลาง และข้าราชการอีก 3 ช่วงอายุราชการ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-5 ปี มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.49) แต่ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.764) และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.910 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

3) ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นการแข่งขันในระดับมาก และข้าราชการอีก 3 ช่วงอายุราชการ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.58) แต่ข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (1.241) และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.451 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

4) ข้าราชการทั้ง 4 ช่วงอายุราชการ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นความสมบูรณ์แบบในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีอายุราชการ 6-10 ปี มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.61) แต่ข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-5 ปี มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.891) และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.934 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการ พบว่า อายุราชการที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่งผลต่อการรับรู้ในมิติย่อยบางมิติคือ มิติเน้นการพึ่งพาและมิติเน้นการหลีกเลี่ยงของวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา นอกนั้นไม่มีความแตกต่าง

กัน ดังนั้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ที่ตั้งไว้

5) รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0$  : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

$H_1$  : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

วัฒนธรรมองค์การ	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	Sig
ลักษณะสร้างสรรค์	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.80	0.592	1.293	0.268
	15,001 - 20,000 บาท	3.74	0.578		
	20,000 - 25,000 บาท	3.96	0.565		
	25,001 - 30,000 บาท	3.74	0.399		
	30,000 - 35,000 บาท	3.73	0.659		
	มากกว่า 35,001 บาท	3.73	0.729		
ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.68	0.582	2.702	<b>0.022*</b>
	15,001 - 20,000 บาท	3.80	0.526		
	20,000 - 25,000 บาท	3.80	0.537		
	25,001 - 30,000 บาท	3.36	0.334		
	30,000 - 35,000 บาท	3.46	0.557		
	มากกว่า 35,001 บาท	3.63	0.551		
ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.51	0.727	3.331	<b>0.006*</b>
	15,001 - 20,000 บาท	3.41	0.673		
	20,000 - 25,000 บาท	3.36	0.718		
	25,001 - 30,000 บาท	2.89	0.492		
	30,000 - 35,000 บาท	3.13	0.469		
	มากกว่า 35,001 บาท	3.00	0.670		

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	Sig
รวม	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.66	0.560	2.502	0.031*
	15,001 - 20,000 บาท	3.65	0.492		
	20,000 – 25,000 บาท	3.71	0.504		
	25,001 - 30,000 บาท	3.33	0.256		
	30,000 – 35,000 บาท	3.44	0.446		
	มากกว่า 35,001 บาท	3.45	0.422		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่าข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะต่างๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ดังนี้

1) ข้าราชการทั้ง 6 ช่วงรายได้ต่อเดือน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 – 25,000 บาท มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.96) แต่ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,001 บาท มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.729) และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.268 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

2) ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาในระดับปานกลาง และอีก 5 ช่วงรายได้ต่อเดือน มีการรับรู้วัฒนธรรม องค์การในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท และ 20,000 – 25,000 บาท มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน (3.80) แต่ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีค่า เบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.582) และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

3) ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และ 15,001 - 20,000 บาท มีการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวในระดับมาก และอีก 4 ช่วงรายได้ต่อเดือน มีการรับรู้

วัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.51) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด (0.727) และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

ซึ่งในภาพรวมข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลาง และอีก 5 ช่วงรายได้ต่อเดือน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 – 25,000 บาท มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.71) แต่ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด (0.560) และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการในแต่ละมิติ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีผลการศึกษาดังตารางที่ 4.24 – 4.26

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ของข้าราชการจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

วัฒนธรรมองค์กร	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.81	0.532	1.290	0.269
	15,001 - 20,000 บาท	3.79	0.657		
	20,000 – 25,000 บาท	3.99	0.688		
	25,001 - 30,000 บาท	3.76	0.497		
	30,000 – 35,000 บาท	3.77	0.692		
	มากกว่า 35,001 บาท	3.63	0.875		
มิติเน้นสัจการแห่งตน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.78	0.589	1.457	0.205
	15,001 - 20,000 บาท	3.82	0.617		
	20,000 – 25,000 บาท	4.03	0.520		
	25,001 - 30,000 บาท	3.80	0.451		
	30,000 – 35,000 บาท	3.90	0.661		
	มากกว่า 35,001 บาท	3.75	0.639		

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของข้าราชการ  
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
มิติเน้นบุคคลและ การกระทำ	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.83	0.774	1.335	0.250
	15,001 - 20,000 บาท	3.66	0.617		
	20,000 – 25,000 บาท	3.92	0.620		
	25,001 - 30,000 บาท	3.64	0.457		
	30,000 – 35,000 บาท	3.69	0.762		
	มากกว่า 35,001 บาท	3.74	0.752		
มิติเน้น สัมพันธ์	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.81	0.659	1.130	0.345
	15,001 - 20,000 บาท	3.68	0.685		
	20,000 – 25,000 บาท	3.92	0.663		
	25,001 - 30,000 บาท	3.75	0.427		
	30,000 – 35,000 บาท	3.56	0.813		
	มากกว่า 35,001 บาท	3.79	0.799		

จากตารางที่ 4.24 พบว่าข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในมิติ  
ต่างๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ดังนี้

1) ข้าราชการทั้ง 6 ช่วงรายได้ต่อเดือน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นความสำเร็จใน  
ระดับมาก โดยข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 – 25,000 บาท มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.99) แต่  
ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,001 บาท มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.875) และไม่มี  
ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.269 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ  
0.05

2) ข้าราชการทั้ง 6 ช่วงรายได้ต่อเดือน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นสัจการแห่งตน  
ในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 – 25,000 บาท มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (4.03) แต่  
ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 – 35,000 บาทมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.661) และไม่มี  
ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.205 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05



3) ข้าราชการทั้ง 6 ช่วงรายได้ต่อเดือน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นบุคคลและการกระทำในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 – 25,000 บาท มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.92) แต่ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.774) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.250 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

4) ข้าราชการทั้ง 6 ช่วงรายได้ต่อเดือน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นมิติสัมพันธ์ในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 – 25,000 บาท มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.92) แต่ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 – 35,000 บาท มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.813) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.345 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เหยื่อของข้าราชการจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

วัฒนธรรมองค์การ	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เหยื่อ					
มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.72	0.650	0.508	0.770
	15,001 - 20,000 บาท	3.79	0.666		
	20,000 – 25,000 บาท	3.87	0.676		
	25,001 - 30,000 บาท	3.69	0.591		
	30,000 – 35,000 บาท	3.61	0.649		
	มากกว่า 35,001 บาท	3.73	0.740		
มิติเน้นกฎระเบียบ	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.79	0.603	2.149	0.061
	15,001 - 20,000 บาท	4.03	0.607		
	20,000 – 25,000 บาท	4.24	0.668		
	25,001 - 30,000 บาท	4.12	0.608		
	30,000 – 35,000 บาท	3.92	0.712		
	มากกว่า 35,001 บาท	4.00	0.790		

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เหยียดของข้าราชการ  
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
มิติเน้นการพึ่งพา	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.65	0.621	3.056	0.011*
	15,001 - 20,000 บาท	3.87	0.666		
	20,000 – 25,000 บาท	3.77	0.642		
	25,001 - 30,000 บาท	3.24	0.472		
	30,000 – 35,000 บาท	3.43	0.738		
	มากกว่า 35,001 บาท	3.72	0.673		
มิติเน้นการหลีกเลี่ยง	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.55	0.840	6.229	0.000*
	15,001 - 20,000 บาท	3.50	0.711		
	20,000 – 25,000 บาท	3.32	0.901		
	25,001 - 30,000 บาท	2.40	0.918		
	30,000 – 35,000 บาท	2.88	0.716		
	มากกว่า 35,001 บาท	3.06	0.834		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่าข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เหยียดใน  
มิติต่างๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ดังนี้

1) ข้าราชการทั้ง 6 ช่วงรายได้ต่อเดือน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมิติเน้นการเห็นพ้อง  
ด้วยในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 – 25,000 บาท มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด  
(3.87) แต่ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,001 บาท มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.740)  
และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.770 ซึ่งมากกว่าระดับ  
นัยสำคัญ 0.05

2) ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 – 25,000 บาท มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมิติ  
เน้นกฎระเบียบในระดับมากที่สุด และข้าราชการอีก 5 ช่วงรายได้ต่อเดือน มีการรับรู้วัฒนธรรม  
องค์กรในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 – 25,000 บาท มีการรับรู้เฉลี่ย

สูงสุด (4.24) แต่ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,001 บาท มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.790) และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.061 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

3) ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติ เน้นการพึ่งพาในระดับปานกลาง และข้าราชการอีก 5 ช่วงรายได้ต่อเดือน มีการรับรู้วัฒนธรรม องค์การในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.87) แต่ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 - 35,000 บาทมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.738) และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

4) ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติ เน้นการหลีกเลี่ยงในระดับน้อย ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และ 15,001 - 20,000 บาท มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับมาก และข้าราชการอีก 3 ช่วงรายได้ต่อเดือน มี การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.55) แต่ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท มีค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานสูงที่สุด (0.918) และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของข้าราชการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

วัฒนธรรมองค์การ	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว					
มิติเน้นการเห็น	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.45	0.879	3.200	0.008*
ตรงกันข้าม	15,001 - 20,000 บาท	3.30	0.843		
	20,000 - 25,000 บาท	3.14	0.985		
	25,001 - 30,000 บาท	2.57	0.833		
	30,000 - 35,000 บาท	2.82	0.892		
	มากกว่า 35,001 บาท	2.87	0.851		

ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของ  
ข้าราชการจำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
มิติเน้นอำนาจ	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.57	0.619	2.108	0.065
	15,001 - 20,000 บาท	3.53	0.670		
	20,000 – 25,000 บาท	3.46	0.712		
	25,001 - 30,000 บาท	3.07	0.592		
	30,000 – 35,000 บาท	3.21	0.498		
	มากกว่า 35,001 บาท	3.25	0.707		
มิติเน้นการแข่งขัน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.44	0.904	4.138	0.001*
	15,001 - 20,000 บาท	3.29	0.970		
	20,000 – 25,000 บาท	3.07	1.128		
	25,001 - 30,000 บาท	2.38	1.159		
	30,000 – 35,000 บาท	2.83	0.955		
	มากกว่า 35,001 บาท	2.57	1.162		
มิติเน้นความ สมบูรณ์แบบ	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.58	0.849	1.490	0.194
	15,001 - 20,000 บาท	3.51	0.826		
	20,000 – 25,000 บาท	3.77	0.660		
	25,001 - 30,000 บาท	3.54	0.871		
	30,000 – 35,000 บาท	3.65	0.686		
	มากกว่า 35,001 บาท	3.31	0.898		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่าข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวใน  
มิติต่างๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ดังนี้

1) ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมิติเน้น  
การเห็นตรงกันข้ามในระดับมาก ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท มีการรับรู้  
วัฒนธรรมองค์กรในระดับน้อย และข้าราชการอีก 4 ช่วงรายได้ต่อเดือน มีการรับรู้วัฒนธรรม

องค์การในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.45) แต่ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 – 25,000 บาท มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.985) และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

2) ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท, 15,001 - 20,000 บาท และ 20,000 – 25,000 บาท มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นอำนาจในระดับมาก และข้าราชการอีก 3 ช่วงรายได้ต่อเดือน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.57) แต่ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 – 25,000 บาท มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.712) และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.065 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

3) ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นการแข่งขันในระดับมาก ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท และมากกว่า 35,001 บาท มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับน้อย และข้าราชการอีก 3 ช่วงรายได้ต่อเดือน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.44) แต่ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,001 บาท มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (1.162) และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

4) ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,001 บาท มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นความสมบูรณแบบในระดับปานกลาง และข้าราชการอีก 5 ช่วงรายได้ต่อเดือน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 – 25,000 บาท มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.77) แต่ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,001 บาท มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.898) และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.194 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในบางลักษณะคือ ลักษณะตั้งรับ-

เฉื่อยชา ลักษณะวัฒนธรรมตั้งรับ-ก้าวร้าว และยังส่งผลต่อการรับรู้ในมิติย่อยบางมิติคือ มิติเน้นการพึ่งพาและมิติเน้นการหลีกเลี่ยงของวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มิติเน้นการเห็นตรงกันข้ามและมิติเน้นการแข่งขันของวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน ดังนั้นผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ที่ตั้งไว้

จากการสรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน พบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีที่มีอายุราชการแตกต่างกันจะมีการรับรู้วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาแตกต่างกัน รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะวัฒนธรรมตั้งรับ-ก้าวร้าวแตกต่างกัน ส่วนเพศ สถานภาพ และระดับการศึกษาที่ต่างกันจะส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมในบางมิติต่างกัน ดังนั้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ที่ตั้งไว้

ปัจจัยด้านชนรุ่นที่ต่างกันส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยด้านชนรุ่นที่ต่างกันส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยด้านชนรุ่นที่ต่างกันส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ จำแนกตามชนรุ่น

วัฒนธรรมองค์การ	ชนรุ่น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
			เบี่ยงเบน	t	Sig
ลักษณะสร้างสรรค์	Baby Boomers	3.68	0.876	0.458	0.712
	(พ.ศ.2489-2507)	3.86	0.535		
	Generation X (พ.ศ.2508-2522)	3.79	0.579		
	Generation Y (พ.ศ.2523-2537)	3.81	0.670		
	Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป)				
ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา	Baby Boomers	3.58	0.463	1.508	0.213
	(พ.ศ.2489-2507)	3.65	0.536		
	Generation X (พ.ศ.2508-2522)	3.79	0.535		



ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ จำแนกตามชนรุ่น (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	ชนรุ่น	ค่าเฉลี่ย	ส่วน		
			เบี่ยงเบน	t	Sig
			มาตรฐาน		
ลักษณะตั้งรับ- ก้าวร้าว	Generation Y (พ.ศ.2523-2537)	3.79	0.535	4.227	0.006*
	Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป)	3.68	0.657		
	Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507)	2.93	0.485		
	Generation X (พ.ศ.2508-2522)	3.23	0.656		
	Generation Y (พ.ศ.2523-2537)	3.37	0.716		
	Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป)	3.72	0.641		
รวม	Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507)	3.40	0.291	1.696	0.169
	Generation X (พ.ศ.2508-2522)	3.58	0.474		
	Generation X (พ.ศ.2508-2522)	3.65	0.504		
	Generation Y (พ.ศ.2523-2537)	3.74	0.602		
	Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป)	3.74	0.602		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่าข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะต่างๆ จำแนกตามชนรุ่น ดังนี้

1) ข้าราชการทั้ง 4 ชนรุ่น มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีชนรุ่น Generation X (พ.ศ.2508-2522) มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.86) แต่ข้าราชการที่มีชนรุ่น Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507) มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด (0.876) และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.712 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

2) ข้าราชการทั้ง 4 ชนรุ่น มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยช่าอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีชนรุ่น Generation Y (พ.ศ.2523-2537) มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.79) แต่

ข้าราชการที่มีชนรุ่น Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป) มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.657) และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.213 ซึ่งมากกว่าระดับ นัยสำคัญ 0.05

3) ข้าราชการที่มีชนรุ่น Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป) มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับมาก และข้าราชการอีก 3 ชนรุ่น มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ใน ระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีชนรุ่น Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป) มีการรับรู้เฉลี่ยสูงที่สุด (3.72) แต่ข้าราชการที่มีชนรุ่น Generation Y (พ.ศ.2523-2537) มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.716) และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05

ซึ่งในภาพรวมข้าราชการที่มีชนรุ่น Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507) มีการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และข้าราชการอีก 3 ชนรุ่น มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีชนรุ่น Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป) มีการรับรู้เฉลี่ยสูงที่สุด (3.74) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.602) และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.169 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการในแต่ละมิติ จำแนก ตามชนรุ่น มีผลการศึกษาดังตารางที่ 4.28 – 4.30

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของข้าราชการ จำแนกตามชนรุ่น

วัฒนธรรมองค์การ	ชนรุ่น	ค่าเฉลี่ย	ส่วน		
			เบี่ยงเบน	F	Sig
มาตรฐาน					
วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์					
มิติเน้นความสำเร็จ	Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507)	3.63	0.941	0.661	0.577
	Generation X (พ.ศ.2508-2522)	3.87	0.673		
	Generation Y (พ.ศ.2523-2537)	3.81	0.632		
	Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป)	3.91	0.734		

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของข้าราชการ  
จำแนกตามชนรุ่น (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	ชนรุ่น	ค่าเฉลี่ย	ส่วน		
			เบี่ยงเบน	F	Sig
			มาตรฐาน		
มิติเน้นสัจการ แห่งตน	Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507)	3.73	0.766	1.748	0.158
	Generation X (พ.ศ.2508-2522)	3.98	0.548		
	Generation Y (พ.ศ.2523-2537)	3.83	0.561		
	Generation Z (พ.ศ.2537ขึ้นไป)	3.72	0.730		
มิติเน้นบุคคล และ การกระทำ	Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507)	3.75	0.908	0.177	0.912
	Generation X (พ.ศ.2508-2522)	3.80	0.588		
	Generation Y (พ.ศ.2523-2537)	3.73	0.682		
	Generation Z (พ.ศ.2537ขึ้นไป)	3.80	0.579		
มิติเน้น ไมตรี สัมพันธ์	Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507)	3.63	1.057	0.288	0.834
	Generation X (พ.ศ.2508-2522)	3.78	0.566		
	Generation Y (พ.ศ.2523-2537)	3.78	0.688		
	Generation Z (พ.ศ.2537ขึ้นไป)	3.83	0.805		

จากตารางที่ 4.28 พบว่าข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในมิติ  
ต่างๆ จำแนกตามชนรุ่น ดังนี้

1) ข้าราชการทั้ง 4 ชนรุ่น มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นความสำเร็จในระดับมาก  
โดยข้าราชการที่มีชนรุ่น Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป) มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.91) แต่  
ข้าราชการที่มี Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507) มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.941) และไม่มี  
ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.577 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ  
0.05

2) ข้าราชการทั้ง 4 รุ่น มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นสังการแห่งตนในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีชนรุ่น Generation X (พ.ศ.2508-2522) มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.98) แต่ข้าราชการที่มี Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507) มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด (0.766) และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.158 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

3) ข้าราชการทั้ง 4 รุ่น มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นบุคคลและการกระทำใน ระดับมาก โดยข้าราชการที่มีชนรุ่น Generation X (พ.ศ.2508-2522) และ Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป) มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน (3.80) แต่ข้าราชการที่มี Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507) มีค่า เบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด (0.908) และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.912 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

4) ข้าราชการทั้ง 4 รุ่น มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีชนรุ่น Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป) มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.83) แต่ ข้าราชการที่มี Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507) มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด (1.057) และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.834 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของข้าราชการ จำแนกตามชนรุ่น

วัฒนธรรมองค์การ	ชนรุ่น	ค่าเฉลี่ย	ส่วน		
			เบี่ยงเบน	F	Sig
วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา					
มิติเน้นการเห็น	Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507)	3.67	0.816	0.293	0.830
พ้องค้ำย	Generation X (พ.ศ.2508-2522)	3.75	0.621		
	Generation Y (พ.ศ.2523-2537)	3.81	0.677		
	Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป)	3.83	0.699		

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของข้าราชการ  
จำแนกตามชนรุ่น (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	ชนรุ่น	ค่าเฉลี่ย	ส่วน		
			เบี่ยงเบน	F	Sig
			มาตรฐาน		
มิตินั้น	Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507)	4.00	0.798	1.582	0.194
กฎระเบียบ	Generation X (พ.ศ.2508-2522)	4.14	0.661		
	Generation Y (พ.ศ.2523-2537)	4.04	0.619		
	Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป)	3.75	0.775		
มิตินั้นการ	Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507)	3.66	0.592	2.184	0.091
พึงพา	Generation X (พ.ศ.2508-2522)	3.61	0.679		
	Generation Y (พ.ศ.2523-2537)	3.84	0.652		
	Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป)	3.65	0.659		
มิตินั้นการ	Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507)	2.98	0.891	4.009	0.008*
หลีกเลี่ยง	Generation X (พ.ศ.2508-2522)	3.11	0.936		
	Generation Y (พ.ศ.2523-2537)	3.47	0.777		
	Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป)	3.49	0.708		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่าข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาใน  
มิติต่างๆ จำแนกตามชนรุ่น ดังนี้

1) ข้าราชการทั้ง 4 ชนรุ่น มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมิตินั้นการเห็นพ้องด้วยในระดับ  
มาก โดยข้าราชการที่มีชนรุ่น Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป) มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.83) แต่  
ข้าราชการที่มี Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507) มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.816) และไม่มี  
ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.830 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

2) ข้าราชการทั้ง 4 ชนรุ่น มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมิตินั้นกฎระเบียบในระดับมาก  
โดยข้าราชการที่มีชนรุ่น Generation X (พ.ศ.2508-2522) มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (4.14) แต่ข้าราชการ

ที่มี Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507) มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.798) และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.194 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

3) ข้าราชการทั้ง 4 ชนรุ่น มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นการพึ่งพาในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีชนรุ่น Generation Y (พ.ศ.2523-2537) มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.84) แต่ข้าราชการที่มี Generation X (พ.ศ.2508-2522) มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.679) และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.091 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

4) ข้าราชการที่มีชนรุ่น Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507) Generation X (พ.ศ.2508-2522) มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นการหลีกเลี่ยงในระดับปานกลาง และอีก 2 ชนรุ่น มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีชนรุ่น Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป) มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.49) แต่ข้าราชการที่มี Generation X (พ.ศ.2508-2522) มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.936) และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของข้าราชการ จำแนกตามชนรุ่น

วัฒนธรรมองค์การ	ชนรุ่น	ค่าเฉลี่ย	ส่วน		F	Sig
			เบี่ยงเบน	มาตรฐาน		
วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว						
มิติเน้นการเห็น	Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507)	2.68	0.772	4.922	0.002*	
ตรงกันข้าม	Generation X (พ.ศ.2508-2522)	2.98	0.914			
	Generation Y (พ.ศ.2523-2537)	3.28	0.905			
	Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป)	3.64	0.735			
มิติเน้นอำนาจ	Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507)	3.20	0.634	1.823	0.144	
	Generation X (พ.ศ.2508-2522)	3.42	0.656			
	Generation Y (พ.ศ.2523-2537)	3.44	0.678			
	Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป)	3.75	0.747			



ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของ  
ข้าราชการจำแนกตามชนรุ่น (ต่อ)

วัฒนธรรม องค์กร	ชนรุ่น	ค่าเฉลี่ย	ส่วน		
			เบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
มิติเน้นการ แข่งขัน	Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507)	2.66	1.207	4.811	0.003*
	Generation X (พ.ศ.2508-2522)	2.95	1.115		
	Generation Y (พ.ศ.2523-2537)	3.13	1.025		
มิติเน้นความ สมบูรณ์แบบ	Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป)	3.92	0.657	1.258	0.290
	Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507)	3.20	1.005		
	Generation X (พ.ศ.2508-2522)	3.59	0.821		
	Generation Y (พ.ศ.2523-2537)	3.61	0.741		
	Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป)	3.58	0.840		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่าข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวใน  
มิติต่างๆ จำแนกตามชนรุ่น ดังนี้

1) ข้าราชการที่มีชนรุ่น Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป) มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมิติ  
เน้นการเห็นตรงกันข้ามในระดับมาก และอีก 3 ชนรุ่น มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในระดับปาน  
กลาง โดยข้าราชการที่มีชนรุ่น Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป) มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.64) แต่  
ข้าราชการที่มี Generation X (พ.ศ.2508-2522) มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.914) และมีความ  
แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

2) ข้าราชการที่มีชนรุ่น Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507) มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมิติ  
เน้นอำนาจในระดับปานกลาง และอีก 3 ชนรุ่น มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในระดับมาก โดย  
ข้าราชการที่มีชนรุ่น Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป) มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.75) และมีค่า  
เบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.747) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig  
เท่ากับ 0.144 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

3) ข้าราชการที่มีชนรุ่น Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป) มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีค่านิยมการแข่งขันในระดับมาก และอีก 3 ชนรุ่น มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีชนรุ่น Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป) มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.92) แต่ข้าราชการที่มี Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507) มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (1.207) และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

4) ข้าราชการที่มีชนรุ่น Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507) มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีค่านิยมความสมบูรณ์แบบในระดับปานกลาง และอีก 3 ชนรุ่น มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีชนรุ่น Generation Y (พ.ศ.2523-2537) มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.61) แต่ข้าราชการที่มี Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507) มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (1.005) และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.290 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านชนรุ่น พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปทุมธานีที่มีชนรุ่นแตกต่างกันจะมีการรับรู้วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวแตกต่างกัน และจะมีการรับรู้วัฒนธรรมบางมิติแตกต่างกัน คือ มิติเน้นการหลีกเลี่ยงของวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม และมิติเน้นการแข่งขันของวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ดังนั้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ที่ตั้งไว้

ปัจจัยด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ จำแนกตามกลุ่มงาน

วัฒนธรรมองค์การ	กลุ่มงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน	t	Sig
			เบี่ยงเบน มาตรฐาน		
ลักษณะสร้างสรรค์	กลุ่มบริหาร อำนาจการ ชุรการ	3.80	0.551	0.735	0.598
	งานสถิติและนิติการ				
	กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจ และการพาณิชย์	3.79	0.621		
	กลุ่มประชาสัมพันธ์ การ ท่องเที่ยวและต่างประเทศ	4.06	0.487		
	กลุ่มเกษตรกรรม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	3.83	0.213		
	กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่างๆ	3.72	0.688		
	กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคมและ การพัฒนาชุมชน	3.80	0.672		
ลักษณะตั้งรับ- เฉื่อยชา	กลุ่มบริหาร อำนาจการ ชุรการ	3.70	0.513	0.795	0.554
	งานสถิติและนิติการ				
	กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจ และการพาณิชย์	3.75	0.533		
	กลุ่มประชาสัมพันธ์ การ ท่องเที่ยวและต่างประเทศ	3.93	0.480		
	กลุ่มเกษตรกรรม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	3.56	0.405		
	กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่างๆ	3.65	0.654		
	กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคมและ การพัฒนาชุมชน	3.74	0.566		

ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ จำแนกตามกลุ่มงาน  
(ต่อ)

วัฒนธรรม องค์การ	กลุ่มงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	Sig
ลักษณะตั้ง รับ-ก้าวร้าว	กลุ่มบริหาร อำนาจการ ชูการ	3.39	0.657	3.690	<b>0.003*</b>
	งานสถิติและนิติการ				
	กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจ และการพาณิชย์	3.51	0.655		
	กลุ่มประชาสัมพันธ์ การ ท่องเที่ยวและต่างประเทศ	3.59	0.860		
	กลุ่มเกษตรกรรม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	2.85	0.430		
	กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่างๆ	3.03	0.526		
	กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคมและ การพัฒนาชุมชน	3.19	0.769		
	รวม	กลุ่มบริหาร อำนาจการ ชูการ งานสถิติและนิติการ	3.63		
	กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจ และการพาณิชย์	3.69	0.516		
	กลุ่มประชาสัมพันธ์ การ ท่องเที่ยวและต่างประเทศ	3.86	0.530		
	กลุ่มเกษตรกรรม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	3.41	0.232		
	กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่างๆ	3.47	0.447		
	กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคมและ การพัฒนาชุมชน	3.58	0.514		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่าข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะต่างๆ จำแนกตามกลุ่มงาน ดังนี้

1) ข้าราชการทั้ง 6 กลุ่มงาน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีกลุ่มงานประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ มีการรับรู้เฉลี่ยสูงที่สุด (4.06) แต่ข้าราชการที่มีกลุ่มงานวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่างๆ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.688) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.598 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

2) ข้าราชการทั้ง 6 กลุ่มงาน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีกลุ่มงานประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ มีการรับรู้เฉลี่ยสูงที่สุด (3.93) แต่ข้าราชการที่มีกลุ่มงานวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่างๆ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.654) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.554 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

3) ข้าราชการที่มีกลุ่มงานการคลัง การเศรษฐกิจและการพาณิชย์ กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับมาก และข้าราชการอีก 4 กลุ่มงาน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีกลุ่มงานประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ มีการรับรู้เฉลี่ยสูงที่สุด (3.59) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.860) และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

ซึ่งในภาพรวมข้าราชการทั้ง 6 กลุ่มงาน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีกลุ่มงานประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ มีการรับรู้เฉลี่ยสูงที่สุด (3.86) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.530) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.091 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการในแต่ละมิติ จำแนกตามกลุ่มงาน มีผลการศึกษาดังตารางที่ 4.32 – 4.34

ตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของข้าราชการ จำแนกตามกลุ่มงาน

วัฒนธรรมองค์การ	กลุ่มงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน	F	Sig
			เบี่ยงเบน มาตรฐาน		
<b>วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์</b>					
มิติเน้นความสำเร็จ	กลุ่มบริหาร อำนวยการ	3.83	0.598	0.794	0.555
	ธุรการ งานสถิติและนิติการ				
	กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจ	3.83	0.717		
	และการพาณิชย์				
	กลุ่มประชาสัมพันธ์ การ	4.11	0.580		
	ท่องเที่ยวและต่างประเทศ				
	กลุ่มเกษตรกรรม สาธารณสุข	3.89	0.414		
	และสิ่งแวดล้อม				
	กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม	3.74	0.782		
	และช่างเทคนิคต่างๆ				
มิติเน้นสั่งการ แห่งตน	กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ	3.75	0.786	0.445	0.817
	วัฒนธรรม กีฬา สังคม				
	และการพัฒนาชุมชน				
	กลุ่มบริหาร อำนวยการ	3.85	0.549		
	ธุรการ งานสถิติและนิติการ				
	กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจ	3.84	0.586		
และการพาณิชย์					
กลุ่มประชาสัมพันธ์ การ	4.06	0.479			
ท่องเที่ยวและต่างประเทศ					
กลุ่มเกษตรกรรม สาธารณสุข	3.94	0.391			
และสิ่งแวดล้อม					



ตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของข้าราชการ  
จำแนกตามกลุ่มงาน (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	กลุ่มงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน		F	Sig		
			เบี่ยงเบน	มาตรฐาน				
มิติเน้นบุคคลและ การกระทำ	กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่างๆ	3.86	0.729	0.961	0.443			
	กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคม และการพัฒนาชุมชน	3.83	0.637					
	กลุ่มบริหาร อำนวยการ ธุรการ งานสถิติและนิติการ	3.79	0.643					
	กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจ และการพาณิชย์	3.71	0.680					
	กลุ่มประชาสัมพันธ์ การ ท่องเที่ยวและต่างประเทศ	4.03	0.507					
	กลุ่มเกษตรกรรม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	3.67	0.280					
	กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่างๆ	3.62	0.754					
	กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคม และการพัฒนาชุมชน	3.76	0.701					
	มิติเน้น สัมพันธ์	กลุ่มบริหาร อำนวยการ ธุรการ งานสถิติและนิติการ	3.71			0.697	0.933	0.460
		กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจ และการพาณิชย์	3.79			0.683		
กลุ่มประชาสัมพันธ์ การ ท่องเที่ยวและต่างประเทศ		4.05	0.614					

ตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของข้าราชการ  
จำแนกตามกลุ่มงาน (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	กลุ่มงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน		
			เบี่ยงเบน	F	Sig
			มาตรฐาน		
	กลุ่มเกษตรกรรม สาธารณสุข และสิ่งแวดลอม	3.81	0.208		
	กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่างๆ	3.67	0.697		
	กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคม และการพัฒนาชุมชน	3.85	0.738		

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในมิติ  
ต่างๆ จำแนกตามกลุ่มงาน ดังนี้

1) ข้าราชการทั้ง 6 กลุ่มงาน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นความสำเร็จอยู่ในระดับ  
มาก โดยข้าราชการที่มีกลุ่มงานประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ มีการรับรู้เฉลี่ยสูง  
ที่สุด (4.11) แต่ข้าราชการที่มีกลุ่มงานการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคมและการพัฒนา  
ชุมชน มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.786) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05  
เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.555 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

2) ข้าราชการทั้ง 6 กลุ่มงาน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นสัจการแห่งตนอยู่ใน  
ระดับมาก โดยข้าราชการที่มีกลุ่มงานประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ มีการรับรู้เฉลี่ย  
สูงที่สุด (4.06) แต่ข้าราชการที่มีกลุ่มงานวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่างๆ มีค่า  
เบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.729) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig  
เท่ากับ 0.817 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

3) ข้าราชการทั้ง 6 กลุ่มงาน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นบุคคลและการกระทำอยู่  
ในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีกลุ่มงานประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ มีการรับรู้

เฉลี่ยสูงสุด (4.03) แต่ข้าราชการที่มีกลุ่มงานวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่างๆ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด (0.754) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.443 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

4) ข้าราชการทั้ง 6 กลุ่มงาน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีกลุ่มงานประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (4.05) แต่ข้าราชการที่มีกลุ่มงานการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคมและการพัฒนาชุมชน มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด (0.738) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.460 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เหยื่อหาของข้าราชการจำแนกตามกลุ่มงาน

วัฒนธรรมองค์การ	กลุ่มงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เหยื่อหา					
มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย	กลุ่มบริหาร อำนาจการ ชุรการ	3.79	0.616	0.407	0.844
	งานสถิติและนิติการ				
	กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจและการพาณิชย์	3.70	0.725		
	กลุ่มประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ	3.88	0.654		
	กลุ่มเกษตรกรรม สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	3.96	0.389		
	กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรมและช่างเทคนิคต่างๆ	3.70	0.814		
	กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคมและการพัฒนาชุมชน	3.81	0.676		
มิติเน้นกฎระเบียบ	กลุ่มบริหาร อำนาจการ ชุรการ	3.96	0.642	1.165	0.327
	งานสถิติและนิติการ				

ตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เหยียดขาของ  
ข้าราชการจำแนกตามกลุ่มงาน (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	กลุ่มงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
	กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจ และการพาณิชย์	4.00	0.704		
	กลุ่มประชาสัมพันธ์ การ ท่องเที่ยวและต่างประเทศ	4.23	0.512		
	กลุ่มเกษตรกรรม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	4.15	0.580		
	กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่างๆ	4.24	0.715		
	กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคม และการพัฒนาชุมชน	4.06	0.675		
มิติเน้นการ พึ่งพา	กลุ่มบริหาร อำนาจการ ชุมชน งานสถิติและนิติการ	3.70	0.632	0.317	0.902
	กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจ และการพาณิชย์	3.83	0.645		
	กลุ่มประชาสัมพันธ์ การ ท่องเที่ยวและต่างประเทศ	3.81	0.643		
	กลุ่มเกษตรกรรม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	3.62	0.628		
	กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่างๆ	3.72	0.801		
	กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคม และการพัฒนาชุมชน	3.76	0.674		

ตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เหยื่อขาของ  
ข้าราชการจำแนกตามกลุ่มงาน (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	กลุ่มงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
มิติเน้นการ หลีกเลี่ยง	กลุ่มบริหาร อำนวยการ	3.35	0.801	4.335	0.001*
	ธุรการ งานสถิติและนิติการ				
	กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจ และการพาณิชย์	4.00	0.704		
	กลุ่มประชาสัมพันธ์ การ ท่องเที่ยวและต่างประเทศ	4.23	0.512		
	กลุ่มเกษตรกรรม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	4.15	0.580		
	กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่างๆ	4.24	0.715		
	กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคม และการพัฒนาชุมชน	4.06	0.675		
	มิติเน้นการ พึ่งพา	กลุ่มบริหาร อำนวยการ ธุรการ งานสถิติและนิติการ	3.70		
กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจ และการพาณิชย์	3.83	0.645			
กลุ่มประชาสัมพันธ์ การ ท่องเที่ยวและต่างประเทศ	3.81	0.643			
กลุ่มเกษตรกรรม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	3.62	0.628			
กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่างๆ	3.72	0.801			
กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคม และการพัฒนาชุมชน	3.76	0.674			

ตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของ  
ข้าราชการจำแนกตามกลุ่มงาน (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	กลุ่มงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
มิติเน้นการ หลีกเลี่ยง	กลุ่มบริหาร อำนาจการ ชูการ	3.35	0.801	4.335	0.001*
	งานสถิติและนิติการ				
	กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจ และการพาณิชย์	3.47	0.680		
	กลุ่มประชาสัมพันธ์ การ ท่องเที่ยวและต่างประเทศ	3.81	0.647		
	กลุ่มเกษตรกรรม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	2.51	1.064		
	กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่างๆ	2.96	0.978		
	กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคม และการพัฒนาชุมชน	3.32	0.871		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่าข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาใน  
มิติต่างๆ จำแนกตามกลุ่มงาน ดังนี้

1) ข้าราชการทั้ง 6 กลุ่มงาน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นการเห็นพ้องด้วยอยู่ใน  
ระดับมาก โดยข้าราชการที่มีกลุ่มเกษตรกรรม สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด  
(3.96) แต่ข้าราชการที่มีกลุ่มงานวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่างๆ มีค่าเบี่ยงเบน  
มาตรฐานสูงที่สุด (0.814) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ  
0.844 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

2) ข้าราชการที่มีกลุ่มงานประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ กลุ่มงาน  
วิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่างๆ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นกฎระเบียบอยู่



ในระดับมากที่สุด และอีก 4 กลุ่มงาน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีกลุ่มงานกลุ่มงานวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่างๆ มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (4.24) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด (0.715) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.327 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

3) ข้าราชการทั้ง 6 กลุ่มงาน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นการพึ่งพาอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีกลุ่มงานการคลัง การเศรษฐกิจและการพาณิชย์ มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.83) แต่ข้าราชการที่มีกลุ่มงานวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่างๆ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด (0.801) และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.902 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

4) ข้าราชการที่มีกลุ่มงานเกษตรกรรม สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติเน้นการหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับน้อย กลุ่มงานการคลัง การเศรษฐกิจและการพาณิชย์

กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก และอีก 3 กลุ่มงาน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีกลุ่มงานประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.81) แต่ข้าราชการที่มีกลุ่มงานเกษตรกรรม สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด (1.064) และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.34 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของข้าราชการ  
จำแนกตามกลุ่มงาน

วัฒนธรรมองค์การ	กลุ่มงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว					
มิติเน้นการเห็น ตรงกันข้าม	กลุ่มบริหาร อำนวยการ	3.29	0.865	3.689	0.003*
	ธุรการ งานสถิติและนิติการ				
	กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจ และการพาณิชย์	3.42	0.869		

ตารางที่ 4.34 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของ  
ข้าราชการจำแนกตามกลุ่มงาน (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	กลุ่มงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig			
	กลุ่มประชาสัมพันธ์ การ ท่องเที่ยวและต่างประเทศ	3.40	0.969	3.689	0.003*			
	กลุ่มเกษตรกรรม	2.58	0.815					
	สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม							
	กลุ่มวิศวกรรม	2.76	0.892					
	สถาปัตยกรรม และช่าง เทคนิคต่างๆ							
	กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคมและการพัฒนาชุมชน	2.98	0.924					
	มติเน้นอำนาจ	กลุ่มบริหาร อำนวยการ	3.46			0.661	2.341	0.043*
		ธุรการ งานสถิติและนิติการ						
		กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจ และการพาณิชย์	3.63			0.631		
		กลุ่มประชาสัมพันธ์ การ ท่องเที่ยวและต่างประเทศ	3.64			0.841		
กลุ่มเกษตรกรรม		2.92	0.280					
สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
กลุ่มวิศวกรรม		3.33	0.587					
สถาปัตยกรรม และช่าง เทคนิคต่างๆ		3.35	0.740					
กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคม และการพัฒนาชุมชน								

ตารางที่ 4.34 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของ  
ข้าราชการจำแนกตามกลุ่มงาน (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	กลุ่มงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
มิติเน้นการ แข่งขัน	กลุ่มบริหาร อำนวยการ	3.21	1.040	2.696	0.022*
	ธุรการ งานสถิติและนิติการ				
	กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจ และการพาณิชย์	3.29	0.941		
	กลุ่มประชาสัมพันธ์ การ ท่องเที่ยวและต่างประเทศ	3.44	1.160		
	กลุ่มเกษตรกรรม	2.42	1.053		
	สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
	กลุ่มวิศวกรรม	2.66	1.101		
	สถาปัตยกรรม และช่าง เทคนิคต่างๆ				
	กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา	2.99	1.110		
	สังคมและการพัฒนาชุมชน				
มิติเน้นความ สมบูรณ์แบบ	กลุ่มบริหาร อำนวยการ	3.60	0.765	1.425	0.216
	ธุรการ งานสถิติและนิติการ				
	กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจ และการพาณิชย์	3.72	0.795		
	กลุ่มประชาสัมพันธ์ การ ท่องเที่ยวและต่างประเทศ	3.89	0.753		
	กลุ่มเกษตรกรรม	3.50	0.530		
	สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
	กลุ่มวิศวกรรม	3.37	0.933		
	สถาปัตยกรรม และช่าง เทคนิคต่างๆ				

ตารางที่ 4.34 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของ  
ข้าราชการจำแนกตามกลุ่มงาน (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	กลุ่มงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
	กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคม และการพัฒนาชุมชน	3.45	0.797		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวใน  
มิติต่างๆ จำแนกตามกลุ่มงาน ดังนี้

1) ข้าราชการที่มีกลุ่มงานเกษตรกรรม สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีการรับรู้วัฒนธรรม  
องค์กรมิติเน้นการเห็นตรงกันข้ามอยู่ในระดับน้อย กลุ่มงานการคลัง การเศรษฐกิจและการพาณิชย์  
มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก และอีก 4 กลุ่มงาน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่  
ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีกลุ่มงานการคลัง การเศรษฐกิจและการพาณิชย์ มีการรับรู้  
เฉลี่ยสูงสุด (3.42) แต่ข้าราชการที่มีกลุ่มงานประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ มีค่า  
เบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด (0.969) และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig  
เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

2) ข้าราชการที่มีกลุ่มงานบริหาร อำนาจการ ชุรกร งานสถิติและนิติการ กลุ่มงานการ  
คลัง การเศรษฐกิจและการพาณิชย์ กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ มีการ  
รับรู้วัฒนธรรมองค์กรมิติเน้นอำนาจอยู่ในระดับมาก และอีก 3 กลุ่มงาน มีการรับรู้วัฒนธรรม  
องค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีกลุ่มงานประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและ  
ต่างประเทศ มีการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด (3.64) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด (0.841) และมีความ  
แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

3) ข้าราชการที่มีกลุ่มงานประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ มีการรับรู้  
วัฒนธรรมองค์กรมิติเน้นการแข่งขันอยู่ในระดับมาก กลุ่มงานเกษตรกรรม สาธารณสุขและ

สิ่งแวดล้อมมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับน้อย และอีก 4 กลุ่มงาน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีกลุ่มงานประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศมีการรับรู้เฉลี่ยสูงที่สุด (3.44) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (1.160) และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

4) ข้าราชการที่มีกลุ่มงานวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่างๆ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีค่านัยความสมบูรณ์แบบอยู่ในระดับปานกลาง และอีก 5 กลุ่มงาน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการที่มีกลุ่มงานประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศมีการรับรู้เฉลี่ยสูงที่สุด (3.89) แต่ข้าราชการที่มีกลุ่มงานวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่างๆ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (0.933) และไม่มีมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.216 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านกลุ่มงาน พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันจะมีการรับรู้วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวแตกต่างกัน และจะมีการรับรู้วัฒนธรรมบางมิติแตกต่างกัน คือ มิติเน้นการหลีกเลี่ยงของลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มิติเน้นอำนาจ และมิติเน้นการแข่งขันของวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ดังนั้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ โดยมีสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

Ho : ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

H1 : ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	วัฒนธรรมองค์การ			
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ลักษณะการปฏิบัติงาน	0.413	0.000*	น้อย	เดียวกัน
นโยบายและการบริหารงาน	0.552	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.382	0.000*	น้อย	เดียวกัน
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	0.513	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.526	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	0.603	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
ความมั่นคงและความพอใจในงาน	0.496	0.000*	น้อย	เดียวกัน
รวม	0.625	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานทุกด้านและในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวม, ด้านนโยบายและการบริหารงาน, ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และด้านลักษณะการปฏิบัติงาน, ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงและความพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการในแต่ละลักษณะ มีผลการศึกษาดังนี้



ตารางที่ 4.36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ  
ลักษณะสร้างสรรค์

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์			
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ลักษณะการปฏิบัติงาน	0.553	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
นโยบายและการบริหารงาน	0.766	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.603	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	0.709	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.629	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	0.778	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
ความมั่นคงและความพอใจในงาน	0.676	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.848	0.000*	มาก	เดียวกัน

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานทุกด้านและในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยปัจจัยในการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และภาพรวมของปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ระดับมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา			
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ลักษณะการปฏิบัติงาน	0.384	0.000*	น้อย	เดียวกัน
นโยบายและการบริหารงาน	0.401	0.000*	น้อย	เดียวกัน
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.301	0.000*	น้อย	เดียวกัน
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	0.400	0.000*	น้อย	เดียวกัน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.466	0.000*	น้อย	เดียวกัน
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	0.498	0.000*	น้อย	เดียวกัน
ความมั่นคงและความพอใจในงาน	0.412	0.000*	น้อย	เดียวกัน
รวม	0.511	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานทุกด้านและในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยปัจจัยในการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และภาพรวมของปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาระดับมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว			
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ลักษณะการปฏิบัติงาน	0.108	0.103	ไม่มีความสัมพันธ์	-
นโยบายและการบริหารงาน	0.208	0.001*	น้อยมาก	เดียวกัน
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.062	0.348	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	0.173	0.008*	น้อยมาก	เดียวกัน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.218	0.001*	น้อย	เดียวกัน
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	0.231	0.000*	น้อย	เดียวกัน
ความมั่นคงและความพอใจในงาน	0.156	0.018	น้อยมาก	เดียวกัน
รวม	0.206	0.002*	น้อยมาก	เดียวกัน

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน, ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน, ด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน และปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.001, 0.008, 0.001, 0.000, 0.018 และ 0.002 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และด้านนโยบายและการบริหารงาน, ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน, ด้านความมั่นคงและความพอใจในงานและภาพรวมของปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวระดับน้อยมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติจึงยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ที่ตั้งไว้

สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์, ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวแตกต่างกัน โดยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 ที่ตั้งไว้

#### 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีที่เป็นอยู่ ปรากฏผลตามตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผลการตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	52	22.5
ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	179	77.5
รวม	231	100.0

จากตารางที่ 4.39 แสดงผลการตอบแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5

โดยความคิดเห็นทั้งหมดของผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว ผู้วิจัยได้ทำการสรุปประเด็นและสรุปผลกลับไปยังทฤษฎีหลักที่ศึกษา ได้แก่ ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรของคูกและลาฟเฟอร์ตี (Cooke & Lafferty, 1989) ได้ดังนี้

1) วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จะมีการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมาชิกจะมีความเป็นกันเอง มีการช่วยเหลือกัน ทำงานเป็นทีม

มีการรับฟังความคิดเห็นแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยมีลักษณะร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ

2) วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีจะมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน โดยการปฏิบัติงานนั้นจะต้องเป็นไปตามกฎ ระเบียบ อำนาจหน้าที่ และลำดับสายการบังคับบัญชา ส่วนการตัดสินใจจะเป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น สมาชิกบางส่วนจะมีความยึดติดกับการทำงานรูปแบบเดิม ๆ ที่เคยปฏิบัติกันมาและไม่มีการพัฒนารูปแบบการทำงาน

3) วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีจะมีการแข่งขันในการทำงานอยู่บ้าง และจะทำงานด้วยความละเอียดถี่ถ้วน

ในบทที่ 4 นี้ ได้กล่าวถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งได้ผลตามที่กล่าวไปแล้ว สำหรับบทต่อไป คือ บทที่ 5 จะกล่าวถึงการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ 1.ศึกษาลักษณะ วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีที่เป็นอยู่ว่ามี ลักษณะอย่างไร 2.ศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านชนรุ่น และปัจจัยด้านกลุ่มงานที่ แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีว่าส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรม องค์การที่แตกต่างหรือไม่ อย่างไร และ 3.ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดปทุมธานีว่ามีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การหรือไม่ อย่างไร ซึ่งผู้วิจัยได้ แบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิจัย ส่วนที่ 2 การอภิปรายผลการวิจัย และส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ซึ่งจะได้นำเสนอตามลำดับ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 สามารถทำให้ได้ข้อค้นพบตามสมมติฐาน การศึกษา และตอบคำถามวิจัยในการศึกษา ดังต่อไปนี้

คำถามวิจัยข้อที่ 1 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดปทุมธานีที่เป็นอยู่ มีลักษณะอย่างไร ซึ่งข้อค้นพบที่ได้จะปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ที่สุด มี ค่าเฉลี่ย 3.81 รองลงมาคือ ลักษณะตั้งรับ-เฉยชา ค่าเฉลี่ยการรับรู้ 3.72 และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ค่าเฉลี่ยการรับรู้ 3.31 โดยในภาพรวมข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การเฉลี่ย 3.61 ทั้งนี้เมื่อ พิจารณาค่าเฉลี่ยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละมิติที่อยู่ภายใต้วัฒนธรรมองค์การลักษณะต่างๆ สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1) วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ในทุกมิติอยู่ในระดับมาก โดย มิติเน้นจัดการแห่งตนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3.86 รองลงมาคือ มิติเน้นความสำเร็จค่าเฉลี่ย 3.83 มิติเน้น ไมตรีสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย 3.77 และมิติเน้นบุคคลและการกระทำ ค่าเฉลี่ย 3.76 ตามลำดับ



2) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ในทุกมิติอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยมีคะแนนภาวะเบี่ยงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 4.05 รองลงมาคือ มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย ค่าเฉลี่ย 3.78 มิติเน้นการพึ่งพา ค่าเฉลี่ย 3.74 และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง ค่าเฉลี่ย 3.31ตามลำดับ

3) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ในทุกมิติอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยมีคะแนนความสมบูรณ์แบบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3.57 รองลงมาคือ มิติเน้นอำนาจ ค่าเฉลี่ย 3.44 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม ค่าเฉลี่ย 3.16 และมิติเน้นการแข่งขัน ค่าเฉลี่ย 3.09 ตามลำดับ

คำถามวิจัยข้อที่ 2 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านชนรุ่น และปัจจัยด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างหรือไม่ อย่างไร สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

1) ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า

1.1) ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกันจะส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันในมิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.003

1.2) ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันในมิติเน้นการหลีกเลี่ยง โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.030 และมิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มีค่า Sig เท่ากับ 0.001

1.3) ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันในมิติเน้นอำนาจ โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.041

1.4) ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุราชการ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการแตกต่างกันจะส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันในลักษณะวัฒนธรรมตั้งรับ-เฉื่อยชา โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.010 มิติเน้นการพึ่งพา มีค่า Sig เท่ากับ 0.007 และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง มีค่า Sig เท่ากับ 0.022

1.5) ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันในภาพรวม โดยมีค่า Sig เท่ากับ

0.031 ในลักษณะวัฒนธรรมตั้งรับ-เฉื่อยชา มีค่า Sig เท่ากับ 0.022 ลักษณะวัฒนธรรมตั้งรับ-ก้าวร้าว มีค่า Sig เท่ากับ 0.006 มติเน้นการพึ่งพา มีค่า Sig เท่ากับ 0.011 มติเน้นการหลีกเลี่ยง มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 มติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มีค่า Sig เท่ากับ 0.008 และมติเน้นการแข่งขัน มีค่า Sig เท่ากับ 0.001

2) ปัจจัยด้านชนรุ่นที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ชนรุ่นที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.006 มติเน้นการหลีกเลี่ยง มีค่า Sig เท่ากับ 0.008 มติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มีค่า Sig เท่ากับ 0.002 และมติเน้นการแข่งขัน มีค่า Sig เท่ากับ 0.003

3) ปัจจัยด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.003 มติเน้นการหลีกเลี่ยง มีค่า Sig เท่ากับ 0.001 มติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มีค่า Sig เท่ากับ 0.003 มติเน้นอำนาจ มีค่า Sig เท่ากับ 0.043 และมติเน้นการแข่งขัน มีค่า Sig เท่ากับ 0.022

คำถามวิจัยข้อที่ 3 ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การหรือไม่ อย่างไร ซึ่งข้อค้นพบจากการศึกษา จะยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มีค่า Pearson Correlation 0.625 ค่า Sig. 0.000 ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับวัฒนธรรมองค์การในแต่ละลักษณะ สามารถนำไปสู่การสรุปผลการศึกษาดังนี้

1) ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในภาพรวม มีค่า Pearson Correlation 0.848 ค่า Sig. 0.000 ระดับความสัมพันธ์มาก ทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยในการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ระดับปานกลาง มีค่า Sig. 0.000 ทุกด้าน

2) ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาในภาพรวม มีค่า Pearson Correlation 0.511 ค่า Sig. 0.000 ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยในการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาระดับน้อย มีค่า Sig. 0.000 ทุกด้าน

3) ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวในภาพรวม มีค่า Pearson Correlation 0.206 ค่า Sig. 0.002 ระดับความสัมพันธ์น้อยมาก ทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน (Sig. 0.001) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Sig. 0.008) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Sig. 0.001) ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Sig. 0.000) และด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน (Sig. 0.018) มีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาระดับน้อยมากถึงน้อย

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

### 5.2.1 ประเด็นการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

ผลสรุปที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีประกอบไปด้วยวัฒนธรรมองค์การ 3 ลักษณะ คือ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ลักษณะสร้างสรรค์สูงสุด รองลงมาคือลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ตามลำดับ ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีนั้นมีการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่สมาชิกที่ชัดเจน รวมไปถึงสมาชิกในองค์การยังมีความเป็นกันเอง มีการช่วยเหลือกัน ทำงานเป็นทีม รับฟังความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นไปตามข้อเสนอในทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การของคูกและลาฟเฟอร์ตี (Cooke & Lafferty, 1989) ที่ว่าลักษณะวัฒนธรรมสร้างสรรค์ หมายถึง องค์การที่เน้นคุณค่าความสำคัญเรื่องค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากร ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ การบรรลุถึงสัจการแห่งตนและไม่ตรีสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกองค์การ ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของโดย

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัก ลาภานันต์ (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ตามลำดับ และพริยา ภูศรี (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 พบว่า เมื่อเรียงลำดับของวัฒนธรรมองค์การที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยจะได้ดังนี้ ด้าน ลักษณะสร้างสรรค์ ด้านลักษณะเฉื่อยชา และด้านลักษณะเชิงรุก

## 5.2.2 ประเด็นปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

ผลสรุปที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีที่มี เพศแตกต่างกันจะส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันในมิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม สถานภาพที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันในมิติเน้นการหลีกเลี่ยง และมิติการเห็นตรงกันข้าม ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ แตกต่างกันในมิติเน้นอำนาจ อายุราชการที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ แตกต่างกันในลักษณะวัฒนธรรมตั้งรับ-เฉื่อยชา, มิติเน้นการพึ่งพา และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง และ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันในลักษณะ วัฒนธรรมตั้งรับ-เฉื่อยชา, ลักษณะวัฒนธรรมตั้งรับ-ก้าวร้าว, มิติเน้นการพึ่งพา, มิติเน้นการหลีกเลี่ยง , มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม และมิติเน้นการแข่งขันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะ ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีประกอบไปด้วย ข้าราชการที่มีความแตกต่างและหลากหลายทั้งเพศ สถานภาพ การศึกษา อายุราชการ และ รายได้ต่อเดือน โดยข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีบางส่วนที่ปฏิบัติงานมานานจน มีอายุราชการที่มากขึ้นอาจเกิดความรู้สึกจำเจ เมื่อหน่าย รวมไปถึงเกิดความเฉื่อยชาในการทำงานได้ หรือการได้รับรายได้ต่อเดือนที่มากกว่าผู้อื่นอาจจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกยึดติดอยู่กับการได้ขึ้น เงินเดือน อำนาจ และตำแหน่งจนให้ความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้มากกว่าการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เป็นต้น โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษา วิชาการพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานวิชาการพาณิชย์ ประกอบด้วยเพศ อัตราเงินเดือน ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์ทำงานกับวิชาการ และระดับการศึกษามีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน แต่สถานภาพสมรสมีการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

### 5.2.3 ประเด็นปัจจัยชนรุ่นกับการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

ผลสรุปที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยด้านชนรุ่นที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว, มิตินั้นการหลีกเลี่ยง, มิตินั้นการเห็นตรงกันข้าม, และมิตินั้นการแข่งขันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีประกอบไปด้วยข้าราชการหลากหลายชนรุ่น ซึ่งแต่ละชนรุ่นก็จะมีแนวความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ที่ยึดถือเป็นของตนเองแตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฐภัทร จริยวัฒน์กร (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานฝ่ายบัญชี เครือเจริญโภคภัณฑ์ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกัลยภรณ์ คารากร ณ อุทยาน (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม พบว่า อายุของพนักงานธนาคารพาณิชย์ที่ต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

### 5.2.4 ประเด็นปัจจัยกลุ่มงานกับการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

ผลสรุปที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว, มิตินั้นการหลีกเลี่ยง, มิตินั้นการเห็นตรงกันข้าม, มิตินั้นอำนาจ และมิตินั้นการแข่งขันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มงานแต่ละกลุ่มงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีจะมีการแบ่งหรือการกำหนดอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ซึ่งแต่ละกลุ่มงานจะมีลักษณะงานที่เฉพาะเจาะจงและแตกต่างกันออกไป โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัก ลาภานันต์ (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า เมื่อจำแนกลักษณะตามกลุ่มงานที่ต่างกัน วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ไม่แตกต่างกัน ส่วนวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความแตกต่างกัน

### 5.2.5 ประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ



ผลสรุปที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านลักษณะการปฏิบัติงาน (เช่น งานที่ได้รับตรงกับความรู้ความสามารถ มีการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ย่อท้อเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน และต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (เช่น องค์การมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรที่ชัดเจน มีการแจ้งข้อมูลและข่าวสารอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และมีการทำงานอย่างเป็นระบบ) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (เช่น องค์การมีแสงสว่าง ไม่มีเสียงรบกวน มีบรรยากาศ การถ่ายเทอากาศที่ดี มีสถานที่ที่มีความปลอดภัยและมีความเป็นสัดส่วน และมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (เช่น องค์การมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานระหว่างกัน มีการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ไปอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (เช่น การให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน พยายามรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และองค์การมีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรสานความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน) ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (เช่น ความเต็มใจและภูมิใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การ การได้รับการยกย่องชมเชย หรือกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงองค์การมีการจัดกิจกรรม เพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานและมีการให้โบนัสที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน) และด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน (เช่น ความเต็มใจและภูมิใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การ การได้รับการยกย่องชมเชย หรือกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงองค์การมีการจัดกิจกรรม เพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานและมีการให้โบนัสที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน) ซึ่งปัจจัยในการปฏิบัติงานเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความรู้สึกไม่ทางตรงก็ทางอ้อมต่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริพร ม่านกลาง (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

#### 5.2.6 ประเด็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ



จากผลสรุปการศึกษา เมื่ออภิปรายผลกลับไปยังทฤษฎีหลักที่ศึกษา ได้แก่ ทฤษฎี วัฒนธรรมองค์การของคูกและลาฟเฟอร์ตี (Cooke & Lafferty, 1989) พบว่า วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีที่เป็นอยู่นั้นจะมีการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความละเอียดถี่ถ้วน สมาชิกจะมีความเป็นกันเอง มีการช่วยเหลือกัน ทำงานเป็นทีม มีการรับฟังความคิดเห็นแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อีกทั้งยังมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน โดยการทำงานนั้นจะต้องเป็นไปตามกฎ ระเบียบ อำนาจหน้าที่ และลำดับสายการบังคับบัญชา ส่วนการตัดสินใจจะเป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และสมาชิกบางส่วนยังยึดติดกับการทำงานรูปแบบเดิม ๆ ซึ่งประเด็นเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์การหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีในภาพรวมว่ามีลักษณะสร้างสรรค์

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบว่า วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีนั้นถึงแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ในลักษณะสร้างสรรค์ที่สุด แต่เมื่อสังเกตแล้วจะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความใกล้เคียงกันมาก ผู้บริหารจึงควรสนับสนุนให้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ยังคงอยู่และส่งเสริมให้เป็นวัฒนธรรมเด่นขององค์การ โดยอาจจะกำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะสามารถสะท้อนถึงการนำวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มาปฏิบัติ

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงการปฏิบัติ

ควรมีการจัดกิจกรรม เช่น การฝึกอบรม การละลายพฤติกรรม การบำเพ็ญประโยชน์หรือจิตอาสา เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การที่มีความแตกต่างกันในหลายๆปัจจัย เช่น เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ ชนรุ่น กลุ่มงาน เป็นต้น มีการแสดงออกทางพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์การที่ผู้บริหารต้องการ โดยการจัดกิจกรรมนั้น ไม่ได้จัดขึ้นเพียงเพื่อความสนุกสนานเพื่ออย่างเดียว แต่จัดขึ้นเพื่อสร้างการรับรู้และสอดแทรกให้วัฒนธรรมองค์การ

ค่อยๆ ซึมเข้าไปในพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรได้ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรอีกด้วย

### 5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร ความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร เป็นต้นว่าจะมีผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป หรืออาจใช้กรอบแนวคิดทำนองนี้แต่เพิ่มการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและดียิ่งขึ้นต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรในการรับรู้ของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี องค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีนั้น จะเห็นได้ว่า “วัฒนธรรมองค์กร” ถือได้ว่าเป็นสัญลักษณ์อย่างหนึ่งขององค์กรและเป็นตัวกำหนดหล่อหลอมให้คนในองค์กรมีรากฐานความเชื่อและพฤติกรรมในทิศทางเดียวกัน การทำความเข้าใจในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรรวมไปถึงการบริหารวัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่อาจละเลยได้ หากมีการบริหารวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับสมาชิกภายในองค์กร เหมาะสมกับแบบแผนงานขององค์กรก็จะส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีความเข้มแข็ง สามารถรับมือและปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถค้นหาวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับตนเองแล้ว ประกอบกับมีการบริหารวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมล้วนจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ อีกทั้งยังจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาในทุกภาคส่วนของรัฐต่อไปได้ในอนาคต

## บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา. (2557). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจจตุจักร กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*, 9(2), 135-136.
- กัลยกรณั์ ดารากร ณ อยุธยา. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาวิชาการพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- กิตติพันธ์ รุจิรกุล. (2529). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- จันรรจ์ บุญศิริ. (2543). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จิตรา เสงเอีย และชวลิต เกิดทิพย์. (2556). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานครูสังกัดเทศบาล ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้*, 1(2), 89-98.
- ณัฐจันทา นกจันทร์. (2554). *การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และบุคลากรเจเนอเรชั่นวาย* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- นัตริยกุล แก้วพิบูลย์. (2555). ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 8(2), 85-93.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2553). *วัฒนธรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2559) *วัฒนธรรมองค์กร: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยและปัจจัยกำหนดความสำเร็จทางวัฒนธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์. (2555). *วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ณัฐภัทร จริยวัฒน์กร. (2551). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานฝ่ายบัญชี เครือเจริญโภคภัณฑ์* (Unpublished Master's Independent study). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2552). การรับรู้คุณลักษณะของเจนเนอเรชันวายและแรงจูงใจในการทำงาน: มุมมองระหว่างเจนเนอเรชันต่างๆ ในองค์กร. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 31(121), 4-6.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2553). *ทฤษฎีองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : อินทเกษ.
- เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระ กุลสวัสดิ์. (2558). *การหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย*. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. (2529). *หลักการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิเวศน์ ชรรมะ, ประพันธ์ วงศ์บางโพ, พลอมร ชรรมประทีป, สมบูรณ์ ศรีอนุรักษวัฒน์, สรยุทธ งามจันทร์ผลิ และ วราภรณ์ งามจันทร์ผลิ. (2552). *การจัดการการตลาด*. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล
- พิชญา สดชื่นจิตต์ และพนิต รัชมมงคลสวัสดิ์. (2556). *เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: เอพีเอ็ม กรุ๊ป โชลูชั่น จำกัด.
- พริยา ภูศิริ. (2553). *วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*. (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- ภัทรภรณ์ รักยาวงศ์. (2560). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนตามการรับรู้ของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3* (Unpublished Master's Independent study). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- ภัสรินทร์ พ่วงเดือน. (2554). *วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัด กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสองแห่งในภาคตะวันออกเฉียง* (Unpublished Doctoral dissertation). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- รัก ลาภานันต์. (2547). *วัฒนธรรมองค์การ: กรณีศึกษา บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. (Unpublished Master's thesis). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2547). *ระเบียบวิธีการวิจัย*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- วรรณุช เนตรพิศาลนิช. (2538). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล รัฐบาล กรุงเทพมหานคร* (Unpublished Master's thesis). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน, ผู้แปล. (2546). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อิน โด ไชน่า.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิริยาภรณ์ สุวัฒน์สวัสดิ์. (2539). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันการศึกษาพยาบาล. (Unpublished Master's thesis). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ศิริพร ม่านกลาง. (2552). วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, ปทุมธานี.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2519). การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2525). การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมยศ นาวิการ. (2546). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สรรเพชญ์ ไชยสิทธิ์สวัสดิ์. (2557, พฤษภาคม). สแกนนิสัย คน 4 เจเนอเรชัน แม้ต่างกันก็อยู่ร่วมกันได้. การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด. (2558). การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น. สืบค้นจาก [http://www.local.moi.go.th/2009/agenciesinfo/P01\\_03.php](http://www.local.moi.go.th/2009/agenciesinfo/P01_03.php)
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร. สืบค้นจาก [https://www.nesdc.go.th/ewt\\_news.php?nid=10093&filename=index](https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=10093&filename=index)
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). วัฒนธรรมองค์กร: แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- สุนันทา เลาหนันท์. (2531). การพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนา.
- สุภมาส อังสุโชติ. (ม.ป.ป.). เทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร. สืบค้นจาก <https://www.stou.ac.th/offices/ore/info/cae/uploads/pdf/636366560441132172.pdf>
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. (2558). ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 44 พ.ศ. 2558. สืบค้นจาก <http://pathumpao.go.th/public/>
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. (2563). ประวัติความเป็นมา. สืบค้นจาก <http://www.pathumpao.go.th/public/texteditor/data/index/menu/237>



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- อุทิศ ศิริวรรณ. (2559). จริต 6 กับคนเจนวาย. *วารสารทางเดิน*, 41(3), 174-178.
- Cooke, R. A., & Lafferty, J. C. (1989). *Organizational culture inventory*. Plymouth MI: Human Synergistics.
- Daft, R. L. (1999). *Leadership: theory and practice*. Fort Worth, Tex.: Dryden Press.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- Emerson, H. (1912). *The Twelve Principles of Efficiency*. New York : The Engineering Magazine.
- Gilmer, B. H. (1967). *Applied psychology: Problems in living and work*. Bombay: TATA McGraw-Hill.
- Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success. *Industrial and Commercial Training*, 39(2), 98-99.
- Hamel, G. (1994). Strategy as a field of study : Why search for a new paradigm?. *Strategic Management Journal*, 15(52), 5-16.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: Wiley.
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration employees: Strategies for effective management. *The health care manager*, 19(1), 66.
- Mannheim, K. (1952). The problem of generations. In P. Kecskemeti (Ed.), *Essays on the sociology of knowledge* (pp.276-322). London: Routledge and Kegan Paul.
- Peter, T. (1982). *In Search of Excellence*. UK : Stanford University.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1991). *Managing organizational behavior* (4th ed.). New York: Wiley.
- Slocum, J. W., & Hellriegel, D. (2011). *Organizational behavior* (13th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Van Dersal, W. R. (1968). *The successful supervisor in government and business* (Rev. ed.). New York: Harper & Row.
- Williams, K. C., & Page, R. A. (2011). Marketing to the generations. *Journal of behavioral studies in business*, 3(1), 2-12.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

## แบบสอบถาม

## เรื่อง วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น:

## ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ได้นำแนวคิดของคูกและลาฟเฟอร์ตี้ (Cooke & Lafferty, 1989), แนวคิดเกี่ยวกับชนรุ่น (Generation), แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และระเบียบเกี่ยวกับการกำหนดกลุ่มงานมาปรับใช้ในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านชนรุ่น และปัจจัยด้านกลุ่มงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ต่อเดือน ปัจจัยด้านชนรุ่น และปัจจัยด้านกลุ่มงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ลักษณะการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงและความพอใจในงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

## ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย  ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

## 1.เพศ

( ) 1) ชาย ( ) 2) หญิง

## 2.สถานภาพ

( ) 1) โสด ( ) 2) สมรส ( ) 3) อื่นๆ

## 3.ระดับการศึกษา

( ) 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) 2) ปริญญาตรี ( ) 3) สูงกว่าปริญญาตรี

## 4.อายุราชการ

( ) 1) น้อยกว่า 1 ปี ( ) 2) 1 – 5 ปี ( ) 3) 6 – 10 ปี ( ) 4) มากกว่า 10 ปี

## 5.รายได้ต่อเดือน

( ) 1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท ( ) 2) 15,001 – 20,000 บาท

( ) 3) 20,001 – 25,000 บาท ( ) 4) 25,001 – 30,000 บาท

( ) 5) 30,001 – 35,000 บาท ( ) 6) มากกว่า 35,001 บาท ขึ้นไป

## 6.ปัจจัยด้านชนรุ่น

( ) 1) Baby Boomers (พ.ศ.2489-2507) ( ) 2) Generation X (พ.ศ.2508-2522)

( ) 3) Generation Y (พ.ศ.2523-2537) ( ) 4) Generation Z (พ.ศ.2537 ขึ้นไป)

## 7. ปัจจัยด้านกลุ่มงาน

- ( ) กลุ่มที่ 1 กลุ่มบริหาร อำนาจการ ชูการ งานสถิติและนิติการ
- ( ) กลุ่มที่ 2 กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจและการพาณิชย์
- ( ) กลุ่มที่ 3 กลุ่มประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ
- ( ) กลุ่มที่ 4 กลุ่มเกษตรกรรม สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ( ) กลุ่มที่ 5 กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ
- ( ) กลุ่มที่ 6 กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคมและการพัฒนาชุมชน

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบดังนี้

ค่าคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าคะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ลักษณะการปฏิบัติงาน</b>						
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของท่าน					
2	ท่านมีการวางแผนและเตรียมการก่อนการปฏิบัติงาน					
3	เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานท่านจะไม่ย่อท้อ และจะพยายามหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี					
4	ท่านต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น					
<b>นโยบายและการบริหารงาน</b>						
5	องค์กรของท่านมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน					
6	องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรที่ชัดเจน					
7	องค์กรของท่านมีการแจ้งข้อมูลและข่าวสารด้านนโยบายและการบริหารงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง					

ข้อ	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางด้านนโยบายและการบริหารงาน					
9	องค์กรของท่านมีการทำงานอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
<b>สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b>						
10	องค์กรของท่านมีแสงสว่างที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน					
11	องค์กรของท่านไม่มีเสียงรบกวนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน					
12	องค์กรของท่านมีบรรยากาศและมีการถ่ายเทอากาศที่ดี ซึ่งเอื้อต่อสุขภาพและการปฏิบัติงาน					
13	องค์กรของท่านมีสถานที่ที่มีความปลอดภัยและมีความเป็นสัดส่วนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
14	องค์กรของท่านมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน					
<b>ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน</b>						
15	ในองค์กรของท่านมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานระหว่างกัน					
16	องค์กรของท่านมีการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ท่านไปอบรมเพื่อศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม					
17	องค์กรของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรม					
18	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
19	องค์กรของท่านจัดให้มีการศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ					
<b>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>						
20	ท่านให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
21	ท่านพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานให้เกิดขึ้นภายในองค์กร					
22	ท่านต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
23	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรสานความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					

ข้อ	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</b>						
24	ท่านมีความเต็มใจและภูมิใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร					
25	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี					
26	ท่านได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน					
27	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน					
28	องค์กรของท่านมีการให้โบนัสที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
<b>ความมั่นคงและความพอใจในงาน</b>						
29	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าของงานมีความเข้มแข็งและมั่นคง					
30	ท่านมีความพึงพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง					
31	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานมีความมั่นคงและยั่งยืน					
32	ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กร					
33	ท่านมีความพึงพอใจและภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง

ข้อเดียว โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบดังนี้

ค่าคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าคะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ลักษณะสร้างสรรค์</b>						
<b>มิติเน้นความสำเร็จ</b>						
1	องค์กรของท่านมีภาพรวมการทำงานในลักษณะที่ทุกคนในองค์กรมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน					



ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2	คนในองค์กรของท่านส่วนมากเป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ					
3	ท่านสนุกกับการทำงาน รู้สึกว่างานท้าทายและมีความหมาย					
4	ท่านมีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน					
5	องค์กรของท่านทำงานกันอย่างมีเหตุมีผลและมีหลักการ					
<b>มิติเน้นสัจการแห่งตน</b>						
6	องค์กรของท่านเน้นความต้องการของบุคคลในองค์กรตามความนึกคิด ความคาดหวัง และเป้าหมายเป็นสำคัญ					
7	องค์กรของท่านเน้นการทำงานที่มีคุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับ					
8	องค์กรของท่านเน้นความสำเร็จของงานพร้อมๆกันกับความก้าวหน้าของพนักงานทุกคน					
9	ท่านมีความภูมิใจในงานของตน					
<b>มิติเน้นบุคคลและการกระทำ</b>						
10	องค์กรของท่านเน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม					
11	องค์กรของท่านถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร					
12	องค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ					
13	ท่านมีความภูมิใจและสนุกกับการนิเทศการสอน และได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงาน					
<b>มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์</b>						
14	องค์กรของท่านมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลทุกคนในองค์กร					
15	องค์กรของท่านมีบรรยากาศที่มีลักษณะของความเป็นกันเองเปิดเผย					
16	พนักงานในองค์กรของท่านจะเน้นการทำงานในลักษณะให้ความอบอุ่นและให้การยอมรับซึ่งกันและกัน					
17	พนักงานในองค์กรของท่านมีการแบ่งปันและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน					
<b>ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา</b>						
<b>มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย</b>						
18	พนักงานในองค์กรมักจะหลีกเลี่ยงการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น					
19	พนักงานในองค์กรของท่านจะพยายามเห็นด้วยและคล้อยตามความคิดเห็นและการปฏิบัติตัวให้เหมือนกับบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร					

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
20	การคล้อยตามกันเป็นสิ่งที่พนักงานในองค์กรของท่านพึงพอใจ					
<b>มิติเน้นกฎระเบียบ</b>						
21	องค์กรของท่านมีการรักษาประเพณีแบบแผนการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติกันมา					
22	องค์กรของท่านมีการควบคุมด้วยระบบราชการ					
23	พนักงานในองค์กรของท่านต้องทำตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด					
<b>มิติเน้นการพึ่งพา</b>						
24	องค์กรของท่านเน้นศูนย์รวมการบริการจัดการ การตัดสินใจจะอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่มเท่านั้น					
25	พนักงานในองค์กรของท่านส่วนมากไม่สนใจคุณภาพของงานหรือลักษณะงานที่ทำ					
26	องค์กรของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน					
27	พนักงานในองค์กรของท่านส่วนมากไม่ทราบจุดมุ่งหมายการทำงานของตนเองและองค์กร					
28	พนักงานในองค์กรของท่านส่วนมากจะมุ่งการปกป้องตนเองโดยการปฏิบัติตามผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่					
<b>มิติเน้นการหลีกเลี่ยง</b>						
29	องค์กรของท่านเน้นการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด					
30	องค์กรของท่านไม่มีการให้รางวัลเมื่อพนักงานปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ					
31	พนักงานในองค์กรของท่านส่วนมากจะเลี่ยงความรับผิดชอบงานให้กับบุคคลอื่นและหลีกเลี่ยงการกระทำต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน					
32	พนักงานในองค์กรของท่านส่วนมากเมื่อถูกตำหนิจะรู้สึกผิด ตำหนิตนเอง และรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า					
33	พนักงานในองค์กรของท่านส่วนมากหลีกเลี่ยงการทำงานหรือการปฏิบัติตัวที่ก่อให้เกิดการขัดแย้งและความคิดต่างๆ					
<b>ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว</b>						
<b>มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม</b>						
34	องค์กรของท่านเน้นการเผชิญหน้ากันเป็นอย่างมาก					
35	พนักงานในองค์กรของท่านส่วนมากขาดการวางแผนล่วงหน้า					

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
36	องค์กรของท่านมีค่านิยมการบริหารที่เน้นการเจรจาต่อรอง					
37	เมื่อเกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นในองค์กร พนักงานในองค์กรของท่านส่วนมากจะแสดงถึงความสงสัยไม่ไว้วางใจบุคคลอื่นและแสดงอาการตำหนิผู้อื่น					
38	พนักงานในองค์กรของท่านส่วนมากต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ					
<b>มิติเน้นอำนาจ</b>						
39	องค์กรของท่านเน้นอำนาจหน้าที่และบทบาทของแต่ละบุคคลอยู่ที่ตำแหน่งที่ดำรงอยู่					
40	องค์กรของท่านเน้นการบริหารแบบไม่มีส่วนร่วม					
41	พนักงานในองค์กรของท่านส่วนมากมีความต้องการที่จะได้ขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้นและต้องการอำนาจ					
42	พนักงานในองค์กรของท่านส่วนมากชอบเป็นผู้นิเทศและสอนเพื่อนร่วมงาน					
<b>มิติเน้นการแข่งขัน</b>						
43	องค์กรของท่านมีการแข่งขันที่ต้องการผลแพ้ชนะ					
44	พนักงานในองค์กรของท่านส่วนมากต้องการชนะและดีกว่าคนอื่น					
45	พนักงานในองค์กรของท่านส่วนมากมุ่งเน้นการแข่งขันเพื่อรักษาความรู้สึกรักการมีคุณค่าของตนเองจากการแบ่งระดับในที่ทำงาน					
46	พนักงานในองค์กรของท่านส่วนมากมีความเชื่อว่าการทำงานต้องมีการแข่งขันจึงจะประสบความสำเร็จได้					
<b>มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ</b>						
47	องค์กรของท่านมีลักษณะเจ้าระเบียบ					
48	องค์กรของท่านเน้นการทำงานอย่างหนักและยึดมั่นในระบบการทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน					
49	องค์กรของท่านทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วนและจะใช้เวลานานมากในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น					
50	องค์กรของท่านเน้นการทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน					



ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางคำนวณ ค่า IOC การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	สรุปผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
	1	2	3				
<b>ลักษณะการปฏิบัติงาน</b>							
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัดของท่าน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
2	ท่านมีการวางแผนและเตรียมการก่อนการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
3	ท่านมีความขยันบากบั่น อดทน ไม่ย่อท้อต่อการปฏิบัติงานใดๆ	-1	+1	+1	+1	0.33	ใช้ไม่ได้
4	เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ท่านจะไม่ย่อท้อ และจะพยายามหาวิธีการต่างๆ เพื่อทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
5	ท่านต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
<b>นโยบายและการบริหารงาน</b>							
6	องค์กรของท่านมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
7	องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
8	องค์กรของท่านมีการแจ้งข้อมูลและข่าวสารค่านโยบายและการบริหารงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
9	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางค่านโยบายและการบริหารงาน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
10	องค์กรของท่านมีการทำงานอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้



ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผล รวม	ค่า IOC	สรุปผล	
	คนที่	คนที่	คนที่				
	1	2	3				
<b>สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b>							
11	องค์กรของท่านมีแสงสว่างที่เหมาะสม แก่การปฏิบัติงาน	+1	+1	0	+2	0.67	ใช้ได้
12	องค์กรของท่านไม่มีเสียงรบกวนที่ส่งผลกระทบต่อ ปฏิบัติงาน	+1	+1	0	+2	0.67	ใช้ได้
13	องค์กรของท่านมีบรรยากาศและมีการถ่ายเท อากาศที่ดีซึ่งเอื้อต่อสุขภาพและการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	+2	0.67	ใช้ได้
14	องค์กรของท่านมีสถานที่ที่มีความปลอดภัยและมี ความเป็นสัดส่วนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	+2	0.67	ใช้ได้
15	องค์กรของท่านมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	+2	0.67	ใช้ได้
<b>ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน</b>							
16	ในองค์กรของท่านมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ ในการปฏิบัติงานระหว่างกัน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
17	องค์กรของท่านมีการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ ท่านไปอบรมเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
18	องค์กรของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งหรือ เลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรม	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
19	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
20	องค์กรของท่านจัดให้มีการศึกษาดูงาน อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
<b>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>							
21	ท่านให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
22	ท่านพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้เกิดขึ้นภายในองค์กร	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	สรุปผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
	23	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้เป็นอย่างดี	-1				+1
24	ท่านต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
25	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมให้บุคลากร สานความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
<b>ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</b>							
26	ท่านมีความเต็มใจและภูมิใจที่จะปฏิบัติงาน ให้กับองค์กร	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
27	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไป ได้ด้วยดี	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
28	ท่านได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา เมื่อเกิด ข้อผิดพลาดในการทำงาน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
29	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
30	องค์กรของท่านมีการให้โบนัสที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
<b>ความมั่นคงและความพอใจในงาน</b>							
31	ท่านมีความรู้สึกว่างค์กรของท่านมีความ เข้มแข็งและมั่นคง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
32	ท่านมีความพึงพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตนเอง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
33	ท่านรู้สึกว่าอาชีพของท่านมีความมั่นคงและ ยั่งยืน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
34	ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กร	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
35	ท่านมีความพึงพอใจและภูมิใจเมื่อปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไป ได้ด้วยดี	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้

## ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผล รวม	ค่า IOC	สรุปผล	
	คนที่	คนที่	คนที่				
	1	2	3				
<b>มิติเน้นความสำเร็จ</b>							
1	องค์กรของท่านมีภาพรวมการทำงานในลักษณะที่ทุกคนในองค์กรมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
2	คนในองค์กรของท่านส่วนมากเป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	0	+2	0.67	ใช้ได้
3	ท่านสนุกกับการทำงานรู้สึกว่างานท้าทายและมีความหมาย	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
4	ท่านมีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
5	องค์กรของท่านทำงานกันอย่างมีเหตุมีผลและมีหลักการ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
<b>มิติเน้นสัจการแห่งตน</b>							
6	องค์กรของท่านเน้นความต้องการของบุคคลในองค์กรตามความนึกคิด ความคาดหวังและเป้าหมายเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
7	องค์กรของท่านเน้นการทำงานที่มีคุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับ	+1	+1	0	+2	0.67	ใช้ได้
8	องค์กรของท่านเน้นความสำเร็จของงานพร้อมๆกันกับความก้าวหน้าของพนักงานทุกคน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
9	ท่านมีความภูมิใจในงานของตน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
<b>มิติเน้นบุคคลและการกระทำ</b>							
10	องค์กรของท่านเน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
11	องค์กรของท่านถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
12	องค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	สรุปผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
	13	ท่านมีความภูมิใจและสนุกกับการนิเทศการสอน และได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงาน	+1				+1
<b>มิติเน้นมิติสัมพันธ์</b>							
14	องค์กรของท่านมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลทุกคนในองค์กร	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
15	องค์กรของท่านมีบรรยากาศที่มีลักษณะของความเป็นกันเอง เปิดเผย	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
16	พนักงานในองค์กรของท่านจะเน้นการทำงานในลักษณะให้ความอบอุ่นและให้การยอมรับซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
17	พนักงานในองค์กรของท่านมีการแบ่งปันและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
<b>มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย</b>							
18	พนักงานในองค์กรมักจะหลีกเลี่ยงการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
19	พนักงานในองค์กรของท่านจะพยายามเห็นด้วยและคล้อยตามความคิดเห็นและการปฏิบัติตัวให้เหมือนกับบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
20	การคล้อยตามกันเป็นสิ่งที่พนักงานในองค์กรของท่านพึงพอใจ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
<b>มิติเน้นกฎระเบียบ</b>							
21	องค์กรของท่านมีการรักษาประเพณีแบบแผนการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติกันมา	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
22	องค์กรของท่านมีการควบคุมด้วยระบบราชการ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
23	พนักงานในองค์กรของท่านต้องทำตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	สรุปผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
	<b>มิติเน้นการพึ่งพา</b>						
24	องค์กรของท่านเน้นศูนย์รวมการบริการจัดการตัดสินใจจะอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่มเท่านั้น	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
25	พนักงานในองค์กรของท่านส่วนมากไม่สนใจคุณภาพของงานหรือลักษณะงานที่ทำ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
26	องค์กรของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
27	พนักงานในองค์กรของท่านส่วนมากไม่ทราบจุดมุ่งหมายการทำงานของตนเองและองค์กร	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
28	พนักงานในองค์กรของท่านส่วนมากจะมุ่งการปกป้องตนเองโดยการปฏิบัติตามผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
<b>มิติเน้นการหลีกเลี่ยง</b>							
29	องค์กรของท่านเน้นการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
30	องค์กรของท่านไม่มีการให้รางวัลเมื่อพนักงานปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
31	พนักงานในองค์กรของท่านส่วนมากจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบงานให้กับบุคคลอื่นและหลีกเลี่ยงการกระทำต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
32	พนักงานในองค์กรของท่านส่วนมากเมื่อถูกตำหนิจะรู้สึกผิด ตำหนิตนเอง และรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
33	พนักงานในองค์กรของท่านส่วนมากหลีกเลี่ยงการทำงานหรือการปฏิบัติตัวที่ก่อให้เกิดการขัดแย้งและความผิดต่างๆ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
<b>มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม</b>							
34	องค์กรของท่านเน้นการเผชิญหน้ากันเป็นอย่างมาก	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	สรุปผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
	35	พนักงานในองค์กรของท่านส่วนมากขาดการวางแผนล่วงหน้า	+1				+1
36	องค์กรของท่านมีค่านิยมการบริหารที่เน้นการเจรจาต่อรอง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
37	เมื่อเกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นในองค์กร พนักงานในองค์กรของท่านส่วนมากจะแสดงถึงความสงสัยไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น และแสดงอาการตำหนิผู้อื่น	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
38	พนักงานในองค์กรของท่านส่วนมากต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
<b>มิติเน้นอำนาจ</b>							
39	องค์กรของท่านเน้นอำนาจหน้าที่และบทบาทของแต่ละบุคคลอยู่ที่ตำแหน่งที่ดำรงอยู่	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
40	องค์กรของท่านเน้นการบริหารแบบไม่มีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
41	พนักงานในองค์กรของท่านส่วนมากมีความต้องการที่จะได้ขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้นและต้องการอำนาจ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
42	พนักงานในองค์กรของท่านส่วนมากชอบเป็นผู้นิเทศและสอนเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
<b>มิติเน้นการแข่งขัน</b>							
43	องค์กรของท่านมีการแข่งขันที่ต้องการผลแพ้ชนะ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
44	พนักงานในองค์กรของท่านส่วนมากต้องการชนะและดีกว่าคนอื่น	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
45	พนักงานในองค์กรของท่านส่วนมากมุ่งเน้นการแข่งขันเพื่อรักษาความรู้สึกการมีคุณค่าของตนเองจากการแบ่งระดับในที่ทำงาน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้



ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	สรุปผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
46	พนักงานในองค์กรของท่านส่วนมากมีความเชื่อว่าการทำงานต้องมีการแข่งขันจึงจะประสบความสำเร็จได้	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
<b>มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ</b>							
47	องค์กรของท่านมีลักษณะเจ้าระเบียบ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
48	องค์กรของท่านเน้นการทำงานอย่างหนักและยึดมั่นในระบบการทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
49	องค์กรของท่านทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วนและจะใช้ระยะเวลาอย่างมากในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
50	องค์กรของท่านเน้นการทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นการวิจัยเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือวิจัย จำนวน 3 ท่าน

### 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร

รองผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์และรองผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

### 2. ดร.วีระยุทธ โชคชัยมาดล

รองคณบดีฝ่ายบริหาร สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต

### 3. นางรุ่งนภา โพธิ์ประสิทธิ์

ตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไประดับต้น หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้งกองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี



มหาวิทยาลัยรังสิต  
เมืองเอก อ.พหลโยธิน  
จ.ปทุมธานี 12000

Rangsit University  
Muang-Aek, Pathayothin Rd.  
Pathumthani 12000, Thailand

T. (66) 2997 2200-30  
F. (66) 2791 5757  
E. info@rsu.ac.th

ที่ รปบ.4183/ 240 . 1

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

1 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางรุ่งนภา โพธิ์ประสิทธิ์

หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาว พรวิภา รุ่งหมี นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิดา จิตตะรุทธะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ สถาบันฯ จึงใคร่ขอรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยเพื่อประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่มีคุณค่า ทั้งนี้ผู้วิจัยจักได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

10 ธ.ค. 2563

(ดร.เฉลิมพร เย็นเอียด)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติหน้าที่แทนคณบดี

นางสาว พรวิภา รุ่งหมี

โทร : 096-202-9892

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

โทร. 0-2997-2222 ต่อ 1031, 1048



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30  
 เมืองเอก ก.พ.พลัยธิน Muong-Ake, Poholyothin Rd. F. (66) 2791 5757  
 จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

ที่ รปบ.4183/ 240.3

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

1 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ดร.วีระยุทธ โชคชัยมาตล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาว พรวิภา รุ่งหมี นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรในการรับรู้ของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษากรณีองค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิดา จิตตะรุทธะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ สถาบันฯ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยเพื่อประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่มีคุณค่า ทั้งนี้ผู้วิจัยจักได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติหน้าที่แทนคณบดี

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

นางสาว พรวิภา รุ่งหมี

โทร : 096-202-9892

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

โทร. 0-2997-2222 ต่อ 1031, 1048

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	พรวิภา รุ่งหมี
วัน เดือน ปีเกิด	19 กรกฎาคม 2537
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, 2559 มหาวิทยาลัยรังสิต
ทุนการศึกษา	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, 2564 ทุนเรียนดี “ประสิทธิ์-คุณหญิงพัฒนา อุไรรัตน์” มหาวิทยาลัยรังสิต
ที่อยู่ปัจจุบัน	1/3 หมู่ 3 ตำบลบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี 12000
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

