**ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมกับความผูกพันองค์การ ของเทศบาลในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี**

**The Relationship between Culture and Organizational Commitment of the Municipality Office in Tamai District, Chantaburi Province**

มัสลิน ผลจิตต์

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการสมัยใหม่

ปีการศึกษา 2558

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของเทศบาลในอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของเทศบาลในอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมกับความผูกพันองค์การของเทศบาลในอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรีประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี จำนวน 5 เทศบาล จำนวน 333 คน ใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 คนเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย แบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ แบบตรวจสอบรายการ และสถิติที่ใช้ในการการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย และสถิติใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่สถิติถดถอยพหุ

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อเทศบาลอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรีแตกต่างกัน

2. ความผูกพันต่อองค์การของเทศบาลในอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปรารถนาอย่างแรกกล้าที่รักษาเป็นสมาชิก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.94 รองลงมา ด้านเต็มใจใช้ความพยายามเป็นตัวแทนองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และ ด้านเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ คือ สภาพแวดล้อมหน่วยงาน ค่านิยม วีรบุรุษ ขนบธรรมเนียมประเพณี และข่ายวัฒนธรรม มีผลต่อความผูกพันขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

**คำสำคัญ :** ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมกับความผูกพัน

**ABSTRACT**

The purposes of this research were 1) to study the level of organizational culture factors of Municipality Office in Tamai District, Chantaburi Province 2) to study the level of organizational commitment of Municipality Office in Tamai District, Chantaburi Province and 3) to study the relationship between culture and organizational commitment of the Municipality Office in Tamai District, Chantaburi Province. The sample included 278 staff from the total five of Municipality Offices. Data were collected using 5-point rating scale questionnaire and checklist, and were statistically analyzed in percentage, mean, standard deviation, Coefficient of variation, and Multiple Regression Analysis.

The findings revealed as follows.

1.Those who had different sex, age, education, and length of service had the different organizational commitment.

2. The organizational commitment of Municipality Office in Tamai District, Chantaburi Province was generally found at high level. After item analysis, membership desire was rated with the highest mean (= 9.94) followed by willingness of being the organization representative ( = 3.93), and reliability and acceptance of goal ( = 3.88)

3. The organizational culture factors, including unit environment, values, heroes, mores and tradition, and cultural network were related to the organizational commitment of the Municipality administrative organization in Tamai District, Chantaburi Province.

**Keyword**: Relationship between Culture and Organizational Commitment

**1. บทนำ**

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 การกระจายอำนาจก็ยังคงปรากฏอยู่ในแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ทั้งในแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดินและแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมในหมวดที่ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในรายละเอียดยังคงเน้นเจตนารมณ์ในการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมีความเป็นอิสระตามหลักการ ปกครองตนเองอย่างชัดเจน (รสคนธ์ รัตนเสริมพงศ์, 2550, น.143) เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยของไทย เพราะประเทศไทยมีพื้นที่กว้างขวางยากที่รัฐบาลจะดูแลได้อย่างทั่วถึง จึงจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจ เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถช่วยเหลือตนเองได้ กล่าวคือ ให้ท้องถิ่นได้มีส่วนแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เพราะผู้ที่อยู่ในท้องถิ่นและผู้นำท้องถิ่นย่อมเข้าใจปัญหาด้วยตนเอง รู้แนวทางที่จะพัฒนาและนำทรัพยากรมาใช้อย่างมี ประสิทธิภาพ เพื่อผลพัฒนานั้นจะเกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นของตนเอง นอกจากนี้ยังเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของมีสิทธิมีเสียงและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอันจะส่งผลให้เกิดความต้องการใน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น (รัชนี ไตรพันธ์, 2550, น.2)

ในปัจจุบันองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ของประเทศไทยแบ่งได้ 5 ประเภท ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา โดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเหล่านี้มีการจัดความสัมพันธ์ในเชิงบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน (วีระศักดิ์ เครือเทพ, 2548, น.18-19) ต้องถือว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่สำคัญในแง่ที่ว่าเป็นแหล่งจ้างงานและเป็นที่มาของกิจกรรมด้านเศรษฐกิจที่สำคัญในการสร้างความเจริญและการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในภาพรวม การพัฒนาประเทศทางเศรษฐกิจและสังคมจะเจริญก้าวหน้าเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปกครองท้องถิ่นของประเทศเป็นสำคัญ ซึ่งความสำเร็จขององค์การนั้น มีหลายปัจจัยแต่สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่อยู่เบื้องหลังของปัจจัยแห่งความสำเร็จเหล่านั้น คือ วัฒนธรรมองค์การซึ่งมีบทบาทในการผลักดัน ให้องค์การขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในอนาคต (ผลิน ภู่จรูญ, 2547, ออนไลน์) กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่หล่อหลอมบุคลากรภายในองค์การให้มีค่านิยม ความเชื่อ วิธีการทำงานและพฤติกรรมในองค์การเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน และมีอิทธิพลอย่างมากต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ วัฒนธรรมของระบบราชการไทย ก็คือ พฤติกรรมของข้าราชการในระบบที่แสดงออกในการปฏิบัติงานที่คนทั่วไปรับรู้ (Perceive) ในอดีตข้าราชการคือ บุคคลที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรี มีความรู้มากกว่าคนทั่วไป เข้ามาทำหน้าที่ในการปกครองบริหารบ้านเมืองให้มีความสงบสุขและเจริญรุ่งเรือง ข้าราชการจึงเป็นชนชั้นพิเศษ เป็นเจ้าคนนายคนที่ทำงานเพื่อประเทศ ข้าราชการจึงได้รับความเคารพนับถือ ชาวบ้านทั่วไปต่างประสงค์ให้ลูกหลานให้มีการศึกษา เพื่อจะได้รับราชการเป็นเจ้าคนนายคน ความคิดและค่านิยมเหล่านี้ได้ค่อยๆ เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา เมื่อเศรษฐกิจมีความเจริญเติบโตมากขึ้น ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมมีการขยายตัวใหญ่ขึ้น มีการติดต่อกับต่างประเทศ ทำให้มีการนำสิ่งประดิษฐ์และแนวคิดใหม่ๆ จากต่างประเทศเข้าสู่ประเทศไทยมากขึ้น มีการนำรูปแบบและวิธีการบริหารสมัยใหม่เข้ามาใช้ ระบบราชการถูกเรียกร้องให้ทำหน้าที่ในการให้การสนับสนุนและช่วยเหลือภาคเอกชนมากขึ้น ในขณะที่ภาคธุรกิจเอกชนมีการพัฒนาไปอย่างมาก ระบบราชการกลับตอบสนองต่อข้อเรียกร้องต่างๆ เป็นไปอย่างเชื่องช้า ระบบราชการยังคงทำงานล่าช้า ขั้นตอนมาก ระเบียบล้าสมัย ปกปิดข้อมูล มีการฉ้อราษฎร์บังหลวง ในด้านประชาชนทั่วไปก็มิได้มีทัศนคติที่ดีต่อระบบราชการเช่นกัน ข้าราชการถูกกล่าวหาว่าทำตัวอยู่เหนือประชาชน ไม่สนใจแก้ปัญหา ไม่ตอบสนองความต้องการ ข้าราชการรับใช้นายทุนมากกว่าประชาชนธรรมดาๆ ภาพลักษณ์ของระบบราชการดังที่กล่าวมานี้ ทำให้มีความจำเป็นต้องปฏิรูประบบราชการในทุกๆ ด้านอย่างรีบด่วนเพื่อให้ทันสมัยและตอบสนองประชาชนได้มากขึ้น และหนึ่งในยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการก็คือ ยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมองค์การและค่านิยมของข้าราชการ

**2.วัตถุประสงค์ของงานวิจัย**

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของเทศบาลในอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของเทศบาลในอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมกับความผูกพันองค์การของเทศบาลในอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี

**3.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

อานันท์ กาญจนพันธ์ (2543) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรม เป็นองค์รวมของวิธีคิด คุณค่าและอุดมการณ์ของสังคมมนุษย์สร้างสรรค์ขึ้นมา มีความพยามที่จะแสดงออกมาถึงจิตวิญญาณของความเป็นมนุษย์และการปรับตัวกับระบบความสัมพันธ์ทางสังคม และธรรมชาติภายในเงื่อนไขและบริบทที่แตกต่างกัน ส่วนบรูมและเซลนิค (Broom and Selznick ,1969) กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรม คือ มรดกของสังคมและความชำนาญที่คนเราได้มาในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมในเรื่องต่างๆ เช่น ความรู้ ความเชื่อ ประเพณีและรูปแบบของการประพฤติปฏิบัติต่างๆ วัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งที่มนุษย์คิดทำขึ้นมาและถ่ายทอดให้แก่สมาชิกรุ่นหลังๆ ในสังคมเพื่อเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิต

เพ็ญศรี รูปะวิเชตร์ (2554) ยังกล่าวต่อว่า วัฒนธรรม มีความหมายรวมถึงขนบธรรมเนียม ประเพณี ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อันเป็นนามธรรม และรวมถึงถึงสิ่งที่เป็นรูปธรรม วัตถุมงคลต่างๆ ที่มนุษย์ได้สร้างขึ้นมา

วัฒนธรรมเป็นระบบพฤติกรรมที่มนุษย์สร้างขึ้นมา เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (นิยพรรณ วรรณศิริ, 2540) ซึ่งสรุปลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมพอสังเขปได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่บุคคลได้มาจากการเรียนรู้ วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่สมาชิกในสังคมเรียนรู้มาจากสมาชิกรุ่นก่อนซึ่งเป็นผู้อบรมสั่งสอนบอกเล่าต่อกันมา และจากการสังเกตและการลองผิดลองถูก บุคคลจึงสามารถเรียนรู้วัฒนธรรมของสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ตั้งแต่เล็กจนโตและจะต้องเรียนรู้ประพฤติปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคมได้เหมือนกับสมาชิกคนอื่นของสังคม
2. วัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงได้ ไม่ใช่สิ่งคงที่หรือตายตัว เมื่อวัฒนธรรมเป็นผลผลิตของระบบความคิดและแสดงออกมาทางพฤติกรรม ได้แก่ การกระทำโดยการสร้างวัตถุ และระบบต่างๆ ทางสังคม การคิดของมนุษย์ คือ ความคิดไม่คงที่ เปลี่ยนไปได้เรื่อย เมื่อวัฒนธรรม คือผลผลิตของระบบความคิดของมนุษย์ย่อมเปลี่ยนแปลงไปได้เรื่อยๆ ไม่คงที่และไม่ตายตัว
3. วัฒนธรรมเป็นผลผลิตของระบบความคิดมนุษย์ (cognitive systems) เป็นระบบทางชีวภาพ (biological system) เพราะระบบความคิดเกิดจากระบบสมอง ระบบประสาท และระบบจิตใจของมนุษย์รวมกัน

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรม หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ขนมธรรมเนียม ประเพณี ที่สมาชิกในสังคมมีส่วนร่วมกันซึ่งอยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงถึงคุณงามความดี และมีการถ่ายทอดพฤติกรรมนั้นให้แก่สมาชิกรุ่นหลังต่อไป

ส่วนวัฒนธรรมองค์การเป็นแนวทางร่วมกันที่คนในองค์การรับรู้ปรากฏการณ์รอบตัว (a way of seeing that is common to many people) การรับรู้เช่นนี้ เกิดจากการที่คนในองค์การมีความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน ทำให้มองปรากฏการณ์ไปในด้านเดียวกัน ฮอฟสตีด (Hotstede, 1997; อ้างถึงใน สิทธิโชค วรานุสันติกูล, 2548, น.186), ฮอฟสตีด (Hotstede, 2009) ให้ความหมาย เปรียบได้คล้ายกับว่าสมองได้รับการสร้างโปรแกรม (mental propramming) ให้รับรู้และคิดในด้านนั้นอย่างอัตโนมัติ ซึ่งการสร้างโปรแกรมดังกล่าวเกิดจากการถ่ายทอดความเชื่อ และค่านิยมจากคนรุ่นก่อน สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นความเชื่อค่านิยม ประเพณี ที่สมาชิกส่วนใหญ่ยอมรับ และใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัวในฐานะสมาชิกขององค์การ ตัวอย่างเช่น การแสดงความคิดเห็น การติดต่อสื่อสาร และระเบียบวินัยในองค์การ โดยสมาชิกแต่ละคนจะรับรู้ และเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การผ่านกระบวนการทางสังคม

**4.วิธีการดำเนินการวิจัย**

**4.1 ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง**

**ประชากร**

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเทศบาลในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 5 เทศบาล (สำนักงานคลังจังหวัดจันทบุรี, 2556) แบ่งเป็นดังนี้

เทศบาลเมืองท่าใหม่ จำนวนบุคลากร 114 คน

เทศบาลเนินสูง จำนวนบุคลากร 60 คน

เทศบาลหนองคล้า จำนวนบุคลากร 75 คน

เทศบาลเขาบายศรี จำนวนบุคลากร 51 คน

เทศบาลเขาวัว-พลอยแหวน จำนวนบุคลากร 33 คน

**กลุ่มตัวอย่าง**

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเทศบาลในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวนบุคลากรทั้งหมด 333 คน ใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p.125) โดยให้มีค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 (0.05)

**4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจความสัมพันธ์วัฒนธรรมกับความผูกพันองค์การของเทศบาลในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีลักษณะเป็นข้อคำถามที่มีคำตอบให้เลือก แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1. เพศ 2. อายุ

3. อายุงานในองค์การ 4. ระดับการศึกษา

5. ตำแหน่ง

โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยปัจจัยที่ทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์การดังนี้

1. สภาพแวดล้อมหน่วยงาน จำนวน 4 ข้อ

2. ค่านิยม จำนวน 4 ข้อ

3. วีรบุรุษ จำนวน 4 ข้อ

4. ขนบธรรมเนียมประเพณี จำนวน 4 ข้อ

5. ข่ายวัฒนธรรม จำนวน 4 ข้อ

โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) มีข้อความให้บุคลากรเทศบาลในอำเภอท่าใหม่ทั้ง 5 เทศบาล แสดงทัศนคติโดยมีข้อความให้ผู้ตอบพิจารณา เพื่อลงสรุปความคิดเห็นหรือตอบตามที่ปรากฏตามระดับของมาตรวัด 5 ระดับ แบ่งระดับความเห็นได้ดังนี้

**เกณฑ์การให้คะแนน**

**ระดับความคิดเห็น ระดับคะแนน**

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน

ไม่เห็นด้วย ให้ 2 คะแนน

เห็นด้วยปานกลาง ให้ 3 คะแนน

เห็นด้วยมาก ให้ 4 คะแนน

เห็นด้วยมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย

1. เชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมจำนวน 4 ข้อ

2. เต็มใจใช้ความพยายามเป็นตัวแทนองค์การจำนวน 4 ข้อ

3. ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่รักษาความเป็นสมาชิกจำนวน 4 ข้อ

โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) มีข้อความให้บุคลากรเทศบาลในอำเภอท่าใหม่ทั้ง 5 เทศบาล แสดงทัศนคติโดยมีข้อความให้ผู้ตอบพิจารณา เพื่อลงสรุปความคิดเห็นหรือตอบตามที่ปรากฏตามระดับของมาตรวัด 5 ระดับ

**เกณฑ์การให้คะแนน**

**ระดับความคิดเห็น ระดับคะแนน**

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน

ไม่เห็นด้วย ให้ 2 คะแนน

เห็นด้วยปานกลาง ให้ 3 คะแนน

เห็นด้วยมาก ให้ 4 คะแนน

เห็นด้วยมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

**4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้ศึกษาขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฎบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการ พนักงานของ เทศบาลในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
2. ผู้ศึกษาได้เดินทางนำแบบสอบถามทางไปยังเทศบาลในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 5 เทศบาล โดยให้เวลาตอบแบบสอบถามเป็นเวลา 2 สัปดาห์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและเก็บกลับ
3. เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้วผู้ศึกษา ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

**4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปที่ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ สามารถนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิตที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของประชาชน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงานในองค์การ ในรูปตารางแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมของเทศบาลในอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรีโดยการหาค่าเฉลี่ย (****) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของบุญชม ศรีสะอาด (2545, น.102-103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แปลว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 แปลว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 แปลว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 แปลว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 แปลว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันขององค์การโดยการหาค่าเฉลี่ย (****) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของบุญชม ศรีสะอาด (2545, น.102-103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แปลว่า มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 แปลว่า มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 แปลว่า มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 แปลว่า มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 แปลว่า มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด

**อภิปรายผล**

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมกับความผูกพันองค์การ : กรณีศึกษาเทศบาลในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของเทศบาลในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมพบว่าเห็นด้วยยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมหน่วยงาน ด้านค่านิยม ด้านวีรบุรุษ ด้านขนบธรรมเนียมประเพณี และด้านข่ายวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่แสดงออกทางพฤติกรรมของมนุษย์เป็นแบบแผนที่ปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจวบจนปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด บางโม (2548 , น. 11-13) ที่ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า หมายถึง ความคิด ความเชื่อแผนปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตของบุคลากรในองค์การหนึ่งๆ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การยอมรับและปฏิบัติเป็นประเพณีและใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตนในฐานะสมาชิกขององค์การ อีกทั้งไวฮ์ริชและคูนส์ (Weihrich & Koontz, 1993) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นรูปแบบของพฤติกรรม ความเชื่อ และค่านิยมร่วมกัน ที่สมาชิกในหน่วยงานยอมรับ สามารถถ่ายทอดจากบุคคลในหน่วยงาน โดยการพูด ทำ และคิด โดยอาศัยระยะเวลายาวนาน ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงค่อนข้างคงอยู่ถาวรไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ และวิเชียร วิทยอุดม (2547, น.396) ยังกล่าวอีกว่าพฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในองค์การโดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์การนั้น ๆ วัฒนธรรมองค์การก็คือ การสร้างของค่านิยมและความเชื่อซึ่งสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ขององค์การ

2. ปัจจัยความผูกพันขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมพบว่ามีความผูกพันขององค์การอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยด้าน

เชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม ด้านเต็มใจใช้ความพยายามเป็นตัวแทนองค์การ และด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่รักษาความเป็นสมาชิก ทั้งสามปัจจัยมีส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แคนเตอร์ (Kanter, 1968, p.499 อ้างถึงใน ปัทมา เอื้ออรรถการ, 2545, น.33) เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของบุคคลแต่ละคนและเป็นความผูกพันโดยเฉพาะกับองค์การ องค์ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับต่อเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมต่อองค์การ 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และ 3) ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ สอดคล้องกับเพ็ญศรี ธูปะวิเชตรี (2554 น.84) ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์การองค์การ คือ รูปแบบ (pattern) ระเบียบแบบแผน (norm) ความคิด (thinking) ความเชื่อ (belief) พฤติกรรม (behavior) ที่แต่ละองค์กรได้กำหนดขึ้นมา และสมาชิกในองค์การมีการยึดถือปฏิบัติตามและมีการถ่ายทอดเรียนรู้กันจากคนรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่งวัฒนธรรมองค์การของแต่ละหน่วยงานก่อให้เกิดเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละองค์การ (identity)

3. การทดสอบสมมุติฐาน จากสมมติฐานปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมหน่วยงาน ค่านิยม วีรบุรุษ ขนบธรรมเนียมประเพณี และข่ายวัฒนธรรม มีความผูกพันขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว มีผลเชิงบวกต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน เป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ โดยจะขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดมิได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กริช สืบสนธิ์ (2538) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การประกอบด้วย สภาพแวดล้อม ค่านิยม วีรบุรุษ ขนบธรรมเนียมประเพณี และข่ายวัฒนธรรม ซึ่งวัฒนธรรมองค์การที่เกี่ยวกับค่านิยมและธรรมเนียมประเพณีจะเป็นบรรทัดฐานที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมที่คาดหวังของหน่วยงาน การสร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ต้องสร้างค่านิยมหลักและจารีตประเพณีที่ดีของให้หน่วยงานเพื่อเป็นแนวทางให้สมาชิกในหน่วยงานได้เป็นแบบอย่างและปฏิบัติสำหรับหน่วยงานอนาคตต่อไป

**ข้อเสนอแนะ**

**ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติ**

จากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมกับความผูกพันองค์การ : กรณีศึกษาเทศบาลในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ขอเสนอแนะผลการวิจัยเพื่อนำไปปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

ด้านวัฒนธรรมหน่วยงานประกอบด้วย (กริช สืบสนธิ์ , 2538)

1. สภาพแวดล้อมหน่วยงาน (environment) มีความแตกต่างกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลผลิต คู่แข่ง ลูกค้า เทคโนโลยี อิทธิพลจากการเมืองและรัฐบาล ฯลฯ สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานเป็นตัวกำหนดต้องทำเพื่อความสำเร็จ สภาพแวดล้อมหน่วยงานมีอิทธิพลมากที่สุดในการหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์การ

2. ค่านิยม (value) เป็นแนวคิดและความเชื่อพื้นฐานของหน่วยงาน เปรียบเสมือนหัวใจของวัฒนธรรมหน่วยงาน ที่จะช่วยสร้างมาตรฐานความสำเร็จภายในหน่วยงาน โดยการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หน่วยงานที่มีวัฒนธรรมแข็งแรงจะรู้ถึงค่านิยมที่สมาชิกในหน่วยงานต่างก็รู้กันดี ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อที่มั่นคงถาวร ชี้วิธีทางที่ควรปฏิบัติหรือสภาวะที่ควรเป็น จะบอกถึงมาตรฐานความสามารถที่สมาชิกหน่วยงานต้องมี และมีเหตุผลซึ่งชี้นำหรือกำหนดทัศนคติพฤติกรรม เป็นการบ่งบอกถึงกิจกรรมของหน่วยงาน โดยมีเป้าหมายของหน่วยงานให้สมาชิกผูกพันกับหน่วยงาน สมาชิกจะรับรู้ถึงค่านิยมร่วมกัน

3. วีรบุรุษ (heroes) สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมทางวัฒนธรรมและเป็นแบบอย่างให้สมาชิกภายในหน่วยงานเห็นและทำตาม คนบางคนเกิดมาเป็นวีรบุรุษ บางคนเป็นวีรบุรุษที่สร้างขึ้นมา หน่วยงานจึงพยายามชี้นำคนให้มีบทบาท วีรบุรุษ คือ ทำงานดี ขยันและตรงต่อเวลา เพื่อให้คนอื่นเชื่อและพยายามเลียนแบบพฤติกรรม หน่วยงานที่มีวัฒนธรรมแข็งแรงจะมีวีรบุรุษ ซึ่งจะแสดงออกพฤติกรรมให้คนในหน่วยงานอื่นทำเป็นแบบอย่างที่ดี

4. ขนบธรรมเนียมประเพณี แต่ละหน่วยงานมีระบบและรูปแบบ แสดงให้เห็นพฤติกรรมที่หน่วยงานคาดหวัง ในระดับสูงขึ้นไปจะมีพิธีการ ประเพณีต่างๆ ที่หน่วยงานยึดถือและปฏิบัติกันอยู่อย่างสม่ำเสมอเป็นตัวอย่างชัดเจน

5. ข่ายวัฒนธรรม คือ ช่องทางการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการที่สำคัญ ภายในหน่วยงาน จะมีผู้นำสาร ค่านิยมเรื่องราวของวีรบุรุษต่างๆ มาบอกเล่าเรื่องราว การนำบุคคลที่เป็นผู้นำสารมาอยู่ในข่ายวัฒนธรรม และผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลเหล่านี้ได้ ก็จะเป็นผู้คอยให้กำลังใจสมาชิกในหน่วยงาน สามารถบอกถึงเบื้องหลังความสำเร็จในหน่วยงานจากอดีตจนถึงปัจจุบันได้ ความทรงจำจะอยู่ในข่ายของวัฒนธรรม และสามารถนำออกมาถ่ายทอดได้อย่างน่าสนใจ ประวัติความเป็นมาของหน่วยงานเป็นสิ่งที่สมาชิกหน่วยงานทุกคนควรทราบแต่ยากที่จะได้รับการถ่ายทอดให้เกิดความซาบซึ้งถ้าไม่ผ่านข่ายวัฒนธรรม

สรุปว่า วัฒนธรรมองค์การประกอบด้วย สภาพแวดล้อม ค่านิยม วีรบุรุษ ขนบธรรมเนียม

ประเพณี และข่ายวัฒนธรรม ซึ่งวัฒนธรรมองค์การที่เกี่ยวกับค่านิยมและธรรมเนียมประเพณีจะเป็นบรรทัดฐานที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมที่คาดหวังของหน่วยงาน การสร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ต้องสร้างค่านิยมหลักและจารีตประเพณีที่ดีของให้หน่วยงานเพื่อเป็นแนวทางให้สมาชิกในหน่วยงานได้เป็นแบบ อย่างและปฏิบัติสำหรับหน่วยงานอนาคตต่อไป

บีเฮอรี่ และ พาตัน (Behery & Paton, 2008) วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรอิสระจากหลายหลายตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความพอดีกับ องค์กรและมีประสิทธิผลของผู้นำ และผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบ ในการรักษาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ขององค์กรโดยมีเป้าหมายในการรักษาระดับของการปฏิบัติงานขององค์กร จึงจำเป็นที่จะต้องบูรณาการวัฒนธรรมเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในบริษัทที่มีกิจการหลากลายแผนงานจึงต้องมีวัฒนธรรมที่หลากหลายเช่นกัน โดยต้องอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมเดียวกัน ก่อนที่การศึกษา จะแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรมี ตัวแปรอิสระหลายตัว รวมถึง ภารกิจ ความมั่นคง การมีส่วนร่วมและการปรับตัว ซึ่งจะถูกนำมาใช้ เพื่อการศึกษาตัวแปรทางวัฒนธรรม อื่น ๆ รวมถึงมิติของการรวมวัฒนธรรม ความเป็นธรรม ของระบบ ความพึงพอใจของ ระบบความสำคัญ และระบบการตอบสนองความเป็นธรรม

**ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

จากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมกับความผูกพันองค์การ : กรณีศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยขอเสนอแนะประเด็นที่น่าศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ควรทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน หรือต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. ควรมีการศึกษาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เกิดจากการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ เพื่อที่จะทราบว่าความผูกพันต่อองค์การจะช่วยสร้างประสิทธิภาพในการทำงานด้านใดบ้าง
3. ควรศึกษาต่อแปรอื่นๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่น บรรยากาศขององค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ แรงจูงใจ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น

----------------------------------------------

**บรรณานุกรม**

กรรณิการณ เจริญกุล. 2543. **การศึกษาลักษณะวัฒนธรรมสังคม วัฒนธรรมองค์การ และลักษณะ   
ผู้นำที่มีประสิทธิภาพในธุรกิจเหมืองถ่านหินของประเทศไทย กรณีศึกษาบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน)**. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร.

กระทรวงมหาดไทย [Online] Available URL ; http://www.meechailaw.com/sec9.htm

กริช สืบสนธิ์. (2538). **วัฒนธรรมและพฤติกรรมการสื่อสารในองค์กร**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กวี วงศ์พุฒ. (2539). **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.

กัลยา วานิชยบัญชา. 2540. **หลักสถิติ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิตติพงษ์ ศิริพร. (2551). **ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.