**วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ**

**ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING WORK PERFORMANCE OF THE PERSONNEL IN SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION   
IN SEKA DISTRICT, BUENG KAN PROVINCE**

**พระมหานวมินทร์ สิริเมธี (สาริบุตร)**

**วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ**

**พระมหานวมินทร์ สิริเมธี (สาริบุตร)**

**Organization Culture Affecting Work Performance of the Personnel in Sub-District Administrative Oganization   
in Seka District, Bueng Kan Province**

**Phramaha Nawamin Sirimedhī (Sariboot)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ชื่อสารนิพนธ์** | : | วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ |
| **ผู้วิจัย** | : | พระมหานวมินทร์ สิริเมธี (สาริบุตร) |
| **ปริญญา** | : | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต |
| **คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์** | | |
|  | : | รศ. ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร, วท.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป), M.S. (Statistics) พบ.ม. (สถิติประยุกต์), Ph.D. (Development Administration) |
|  | : | ผศ. ดร.รัฐพล เย็นใจมา, พธ.บ. (บริหารรัฐกิจ), พธ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์), พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์) |
| **วันสำเร็จการศึกษา** | : | ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓ |

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ๒) เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ๔) เพื่อนำเสนอแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสานวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๕๐ ซึ่งสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำนวน ๑๕๖ คน ซึ่งใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๐ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

**ผลการวิจัยพบว่า**

๑. บุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( = ๔.๑๑, S.D. = ๐.๒๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬอยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานมีความแตกต่างกัน และวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กันกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

๓. ปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไขวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรการกำหนดหน้าที่ในลักษณะการปฏิบัติหน้าที่เป็นทีมในบางเรื่องยังไม่ชัดเจน มีการสั่งงานซ้ำซ้อนการปฏิบัติหน้าที่จึงประสบปัญหาล่าช้า และหน่วยงานยังมีการดำเนินการและการประสานงานยังไม่ตอบสนองต่องานที่ดีพอดังนั้น ผู้บริหารต้องมีนโยบายให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประสานงานมากขี้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน ลดปัญหาการแบ่งหน้าที่ไม่ชัดเจน และลดปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ล่าช้า เป็นการเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรรวมไปถึงองค์กร

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Research Paper Title** | : | Organization Culture Affecting Work Performance of the Personnel in Sub-District Administrative Oganization in Seka District, Bueng Kan Province |
| **Researcher** | : | Phramaha Nawamin Sirimedhi (Sariboot)) |
| **Degree** | : | Master of Public Administration |
| **Research Paper Supervisory Committee** | | |
|  | : | Assoc. Prof. Dr.Surin Niyamangkoon, B.S. (General Sciences), M.S. (Statistics), M.S. (Applied Statistics),  Ph.D. (Development Administration) |
|  | : | Asst. Prof. Dr.Rattapol Yenjaima,B.A. (Public Administration), M.A. (Public Administration), Ph. D. (Public Administration) |
| **Date of Graduation** | : | March 10, 2020 |

Abstract

The Objective of this thesis were: 1. To study the application of the sufficiency economy philosophy in administration of the municipalities at Seka District, Bueng Kan Province, 2. To compare the opinions of personnel on the application of the sufficiency economy philosophy in the administration of the municipalities in Seka District, Bueng Kan Province and 3. To study the problems, obstacles, and suggestions for the application of the sufficiency economy philosophy in the administration of the municipalities at Seka District, Bueng Kan Province.

Methodology was the mixed methods: The quantitative research collected data from 168 samples who were personnel of the municipalities at Seka District, Bueng Kan Province with questionnaires that had confidence value equal to 0.947. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test using one-way analysis of variance. And compared the mean differences of paired variables by using Least Significant Difference, LSD. The qualitative research Collected data from 12 key informants by In-depth interviewing. Data were analyzed by using descriptive content analysis.

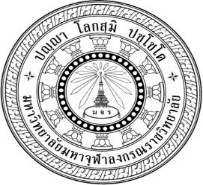
**Findings of the research were as follows:**

1.Application of the sufficiency economy philosophy in the administration of the municipalities at Seka District In Bueng Kan Province, by overall was at high level (= 3.90, S.D. = 0.682) Considering each aspect was found that all aspects were at high levels In the following order; Planning (= 3.89, SD = 0669) Organization Management (= 3.92, SD = 07.00) Personnel Management (= 3.90, SD = 0.727) Assessment Results (= 3.89, SD = 0.741), all aspects were at high level, respectively.

  2. The comparisons of opinions of personnel on the application of the sufficiency economy philosophy in the administration of the municipalities at Seka District Bueng Kan Province, classified by personal factors, were found that personnel with different gender and monthly incomes had different opinions with statistical significance level at 0.05 accepting the set research hypothesis. As for personnel with different age, educational level, work experiences did not have different opinions, rejecting the set hypothesis.

3. The problems, obstacles of the application of the sufficiency economy philosophy in the administration of the municipalities at Seka District Bueng Kan Province were: 1) Planning; Harmony between the community and the municipality Makes planning difficult Sufficiency economy planning is still too small. 2) Organization; Management Executives should pay more attention to the project of sufficiency economy. 3)human resource management; Personnel still lack a complete understanding of the sufficiency economy philosophy. 4) Assessment; Executives were still not serious about adopting sufficiency economy.

Recommendations for the application of the sufficiency economy philosophy in the administration of the municipalities at Seka District Bueng Kan Province were: 1) Planning; give knowledge and understanding to personnel before operating everything. 2) Organizing; the administration should Increase knowledge for community. 3) Leading; Let all personnel apply the sufficiency economy philosophy to use in daily life Administrators should be examples of operations in accordance with the sufficiency economy philosophy. 4) Evaluation; There should be a pure and fair evaluation.

****

**แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย**

**เรื่อง** วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

**คำชี้แจง :**

**๑. ลักษณะแบบสอบถาม**

แบบถามนี้ตองการศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

**๒.แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๔ ส่วน คือ**

**ส่วนที่ ๑** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ส่วนที่ ๒** แบบสอบถามเกี่ยวกับ“วัฒนธรรมองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม” โดยมีเกณฑ์วัดระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับ ๕ หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ ๔ หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ ๓ หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ ๒ หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ ๑ หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

**ส่วนที่ ๓** แบบสอบถามเกี่ยวกับ “การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม”โดยมีเกณฑ์วัดระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับ ๕ หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ ๔ หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ ๓ หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ ๒ หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ ๑ หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

**ส่วนที่ ๔** ปญหา อุปสรรค และขอเสนอแนะ วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ขอบุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

พระมหานวมินทร์ สิริเมธี

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

**ตอนที่ ๑** **เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง :** โปรดตอบแบบสอบถามโดยใส่เครื่องหมาย 🗸 ลงในช่อง 🞏 ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงลงในช่องว่างที่กำหนด

* 1. **เพศ**

ชาย หญิง

* 1. **อายุ**

๒๑ - ๓๐ ปี ๓๑ - ๔๐ ปี

๔๑ – ๕๐ ปี ๕๑ - ๖๐

 ๖๐ ปีขึ้นไป

* 1. **สถานภาพ**

โสด สมรส

หม้าย/หย่า แยกกันอยู่

* 1. **ระดับการศึกษา**

มัธยมศึกษา/ปวช. อนุปริญญา/ปวส.

ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

* 1. **รายได้(ต่อเดือน)**

ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐บาท ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐บาท

๑๕,๐๐๐ - ๒๕,๐๐๐บาท ๓๐,๐๐๐ ขึ้นไป

* 1. **ประสบการณ์การทำงาน**

ต่ำกว่า ๑ ปี ๑ - ๕ ปี

๕ - ๑๐ ปี มากกว่า๑๐ ปี

**ตอนที่ ๒** แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

**คำชี้แจง :** โปรดกรอกแบบสอบถามและใส่เครื่องหมาย 🗸 ลงในช่อง 🖵 ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด (Rating Scale) โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

๕ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

๓ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

๒ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

๑ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

| **ลำดับที่** | | **วัฒนธรรมองค์การ** | **ระดับการปฏิบัติ** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **มากที่สุด** | **มาก** | **ปานกลาง** | **น้อย** | **น้อยที่สุด** |
| **(๕)** | **(๔)** | **(๓)** | **(๒)** | **(๑)** |
| **๑) วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด** | | |  | | | | |
| ๑. | | หน่วยงานของท่านคาดหวังให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ |  |  |  |  |  |
| ๒. | | หน่วยงานของท่านให้ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของการทำงาน |  |  |  |  |  |
| ๓. | | หน่วยงานของท่านมีระบบการตรวจสอบรายละเอียดของการทำงานที่ดี |  |  |  |  |  |
| **๒) วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน** | | |  | | | | |
| ๔. | หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการวัดผลสำเร็จของการทำงาน | |  |  |  |  |  |
| ๕. | หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์ของการทำงานมากกว่าวิธีการทำงาน | |  |  |  |  |  |
| ๖. | หน่วยงานของท่านมีระบบการควบคุมการปฏิบัตงานเพื่อให้ได้ผลตามเกณฑ์มาตรฐาน | |  |  |  |  |  |
| **๓) วัฒนธรรมที่เน้นบุคคล** | | |  | | | | |
| ๗. | หน่วยงานของท่านพิจารณาตัดสินใจในการบริหารงานโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อบุคลากร | |  |  |  |  |  |
| ๘. | หน่วยงานของท่านมีการรับฟังและนำข้อมูลจากบุคคลากรไปพิจารณาตัดสินใจในการบริหาร | |  |  |  |  |  |
| ๙. | หน่วยงานของท่านให้โอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ | |  |  |  |  |  |
| **๔) วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติหน้าที่เป็นทีม** | | |  | | | | |
| ๑๐. | หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานโดยการปฏิบัติงานเป็นทีม | |  |  |  |  |  |
| ๑๑. | หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม | |  |  |  |  |  |
| ๑๒. | หน่วยงานของท่านมีกำหนดอำนาจหน้าที่ในลักษณะทำงานเป็นทีม | |  |  |  |  |  |
| **๕) วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ** | | |  | | | | |
| ๑๓. | หน่วยงานของท่านมีการติดตามงานของหน่วยงานอื่นแล้วนำมาปรับปรุงหน่วยงานตนเอง | |  |  |  |  |  |
| ๑๔. | หน่วยงานของท่านมีการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน | |  |  |  |  |  |
| ๑๕. | หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานในสภาพแข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย | |  |  |  |  |  |
| **๖) วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง** | | |  | | | | |
| ๑๖. | หน่วยงานของท่านมีการตัดสินใจที่คำนึงถึงความมั่นคงขององค์กร | |  |  |  |  |  |
| ๑๗. | หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญต่อความมั่นคงของหน่วยงาน | |  |  |  |  |  |
| ๑๘. | หน่วยงานของท่านมีการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นที่รู้จักโดยทั่วไป | |  |  |  |  |  |
| **๗) วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง** | | |  | | | | |
| ๑๙. | บุคคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง วิธีการปฏิบัติงาน และนวัตกรรมใหม่ในองค์กร | |  |  |  |  |  |
| ๒๐. | บุคคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับการเตรียมความพร้อมในการเผชิญความเสี่ยง | |  |  |  |  |  |
| ๒๑. | หน่วยงานของท่านมีการบริหารความเสี่ยงที่ดีเพื่อป้องกันและหลีกเลี่ยงการร้องเรียนจากผู้รับบริการ | |  |  |  |  |  |

**ตอนที่ ๓** แบบสอบถามเกี่ยวกับ “การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม”

**คำชี้แจง :** โปรดกรอกแบบสอบถามและใส่เครื่องหมาย 🗸 ลงในช่อง 🖵 ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด (Rating Scale) โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

๕ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

๓ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

๒ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

๑ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

| **ลำดับที่** | | **การปฏิบัติหน้าที่** | **ระดับการปฏิบัติ** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **มากที่สุด** | **มาก** | **ปานกลาง** | **น้อย** | | | **น้อยที่สุด** |
| **(๕)** | **(๕)** | **(๕)** | **(๕)** | | | **(๕)** |
| **๑) ลักษณะการปฏิบัติงาน** | | |  | | | | | | |
| ๑. | | ลักษณะงานที่ท่านทำอยูตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน |  |  |  |  | | |  |
| ๒. | | ท่านทราบหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ทำอยู่อย่างชัดเจน |  |  |  |  | | |  |
| ๓. | | ท่านคิดว่าจำนวนผู้ปฏิบัติงานมีความเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย |  |  |  |  | | |  |
| **๒) นโยบายและการบริหารงาน** | | |  | | | | | | |
| ๔. | หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้ | |  |  |  |  | | |  |
| ๕. | การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ | |  |  |  |  | | |  |
| ๖. | หน่วยงานของท่านมีระบบการตรวจสอบและการควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ | |  |  |  |  | | |  |
| **๓) ผู้บังคับบัญชา** | | |  | | | | | | |
| ๗. | ผู้บังคับบัญชาของท่านจะรีบให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหา | |  |  |  |  | | |  |
| ๘. | ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา | |  |  |  |  | | |  |
| ๙. | ผู้บังคับบัญชาของท่านกระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน | |  |  |  |  | | |  |
| **๔) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่** | | |  | | | | | | |
| ๑๐. | หน่วยงานของท่านมีการจัดสัดส่วนที่เหมาะและเอื้ออำนวยการปฏิบัติงาน | |  |  |  |  | |  | |
| ๑๑. | หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและทันสมัย | |  |  |  |  | |  | |
| ๑๒. | หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี | |  |  |  |  | |  | |
| **๕) ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่** | | |  | | | | | | |
| ๑๓. | ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ | |  |  |  |  | |  | |
| ๑๔. | ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบของท่าน | |  |  |  |  | |  | |
| ๑๕. | ท่านมีความพึงพอใจสวัสดิการที่ได้รับ | |  |  |  |  | |  | |
| **๖) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน** | | |  | | | | | | |
| ๑๖. | ท่านมีโอกาสจะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับที่พอใจ | |  |  |  |  | |  | |
| ๑๗. | ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ตามความสามารถ | |  |  |  |  | |  | |
| ๑๘. | หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อหรืออบรมอยู่เสมอ | |  |  |  |  | |  | |
| **๗) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** | | |  | | | | | | |
| ๑๙. | ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน | |  |  |  |  | |  | |
| ๒๐. | ท่านรับฟังและเคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน | |  |  |  |  | |  | |
| ๒๑. | ท่านได้รับการยอมรับ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน | |  |  |  |  | |  | |
| **๘) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่** | | |  | | | | | | |
| ๒๒. | หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้บุคคลากร | |  |  |  |  | |  | |
| ๒๓. | ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนตามผลงานและความสามารถ | |  |  |  |  | |  | |
| ๒๔. | ท่านได้รับคำชมและให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ | |  |  |  |  |  | | |
| **๙) ความมั่นคงและความปลอดภัย** | | |  | | | | | | |
| ๒๕. | ท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน | |  |  |  |  |  | | |
| ๒๖. | หน่วยงานของท่านมีการรักษาความปลอดภัยที่ดี | |  |  |  |  |  | | |
| ๒๗. | งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความปลอดต่อชีวิตและทรัพย์สิน | |  |  |  |  |  | | |

**ด้านที่ ๔** ปญหา อุปสรรค และขอเสนอแนะ วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ขอบุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

**คำชีแจง:** ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

**๑.** **ด้านวัฒนธรรมองค์การ**

ปัญหาและอุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

**๒. ด้านการปฏิบัติหน้าที่**

ปัญหาและอุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

ขอเจริญพร/ขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความกรุณาสละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามนี้

**ภาคผนวก ซ**

**แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย**



**แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย**

**เรื่อง** **วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ**

**คำชี้แจง**

๑.แบบสัมภาษณ์ชุดนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

๒.แบบสัมภาษณ์มีทั้งหมด ๒ ตอน

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

๓. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้จะใช้สำหรับเก็บข้อมูลตามทัศนะของท่าน ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่และการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

๔. กรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับและนำเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้นไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อสถานภาพของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ชุดนี้ให้ครบถ้วน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณทุกคนที่ตอบแบบสัมภาษณ์มา ณ โอกาสนี้

พระมหานวมินทร์ สิริเมธี

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย