

ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้าง สำนักงานเขตใน กรุงเทพมหานคร

Factors Affecting the Change of Corporate Culture Values of District Office Officials in Bangkok

พรชนัน ทูลขุนทด^{1*} และ ธนพัชญ์ เพือกพิพัฒน์²

PORNCHANAN THUNKHUNTHOD^{1*} and TANAPAT PEUJPIPAT²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความเข้าใจในการทำงานและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้าง สำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร ดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างจำนวน 169 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.94 สถิติที่ใช้วิเคราะห์คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1)ระดับความเข้าใจในการทำงานปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้าง สำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$) พิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$) พิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน การทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ สถานภาพ และอายุ ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้าง สำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร ยกเว้น ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้าง สำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร ปัจจัยทั้งหมดร่วมกันพยากรณ์ $R^2 = 0.633$ คิดเป็นร้อยละ 63.30

คำสำคัญ : การเปลี่ยนแปลง ; ค่านิยมองค์กร ; วัฒนธรรมองค์กร

¹⁻² อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะนิติศาสตร์และการปกครอง มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต, Professor of Public Administration Faculty of Law and Government Rattana Bundit University.

* Corresponding author. Email : kung.chanan@hotmail.com

Received : Jan 31, 2020, Revised : May 13, 2020, Accepted : Jun 28, 2020

ABSTRACT

The objective of this research is to Study the level of work understanding and to study the factors affecting the change of corporate culture values of civil servants in the Bangkok Metropolis. The research was conducted by quantitative research. Data were collected from The population group is government officials and employees in the amount of 169 people. The instrument used was a questionnaire with the reliability of 0.940. The statistical analysis was frequency, percentage, mean, standard deviation. Test hypotheses using the t-test and F-test. The results of the research showed that 1) Level of understanding in work, factors affecting the change of values, organizational culture of civil servants in the office of Bangkok Metropolis. Working factors The overall picture is at a high level ($\mu = 3.93$). Considering each aspect, it is found that At a high level in all aspects 2) The factors affecting the change of corporate culture values as a whole are at a high level ($\mu = 4.01$). Considering each aspect found that At a high level in all aspects. The hypothesis testing found that gender, status and age do not affect the change of corporate culture values of civil servants in the Bangkok metropolitan office. Except for educational positions Monthly income And the service life Affect the change of corporate culture values of government employees in the Bangkok office. All the factors together are predicted. $R^2 = 0.633$, representing 63.30 percent.

Keywords : Change ; Corporate values ; Corporate culture

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารราชการประกอบด้วยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าฝ่ายบริหารมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง มีสถานะเป็นข้าราชการการเมือง มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี โดยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของข้าราชการและลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร มีปลัดกรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการประจำสูงสุดของกรุงเทพมหานคร รับผิดชอบควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของเขตต่าง ๆ โดยมีผู้อำนวยการเขตเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานภายในพื้นที่ของเขต รูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานครเป็นการเปลี่ยนแปลงภายในรูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานครเดิม

ซึ่งกฎหมายกำหนดให้เขตมีฐานะเป็นหน่วยงานของการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นให้เป็นงานราชการที่มีการบริหารส่วนท้องถิ่นแต่เพียงรูปแบบเดียว เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานครและเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมีการบริหารจัดการด้วยตนเองทำให้การดูแลรวมทั้งการให้บริการเป็นไปอย่างทั่วถึงมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามหลักการปกครองตนเองของท้องถิ่น

ดังนั้นรูปแบบในการบริหารงานของสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครให้มีความเหมาะสมสามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงมีประสิทธิภาพต้องมีการกำหนดค่านิยมอันถือเป็นแกนของ “วัฒนธรรมองค์กร” จากนั้นจะต้องสื่อสารค่านิยมนั้นให้กลายเป็นพฤติกรรมคนในองค์กรเพื่อให้บุคลากรที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประพฤติปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ (สุนทรีย์ โคมิน และสนธิ สมัครการ, 2522 : 1) กล่าวว่า ค่านิยมเป็นตัวกำหนดสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของมนุษย์โดยตรงในฐานะที่เป็นตัวผลักดันให้พฤติกรรมโน้มเอียงในทางใดทางหนึ่ง การสร้างค่านิยมจึงเป็น

สิ่งที่กลุ่มบุคคลในสังคมให้การยอมรับและยึดเป็นมาตรฐานการรับรู้และการตัดสินใจในการกำหนดพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของชีวิตเป็นเป้าหมายของสังคม

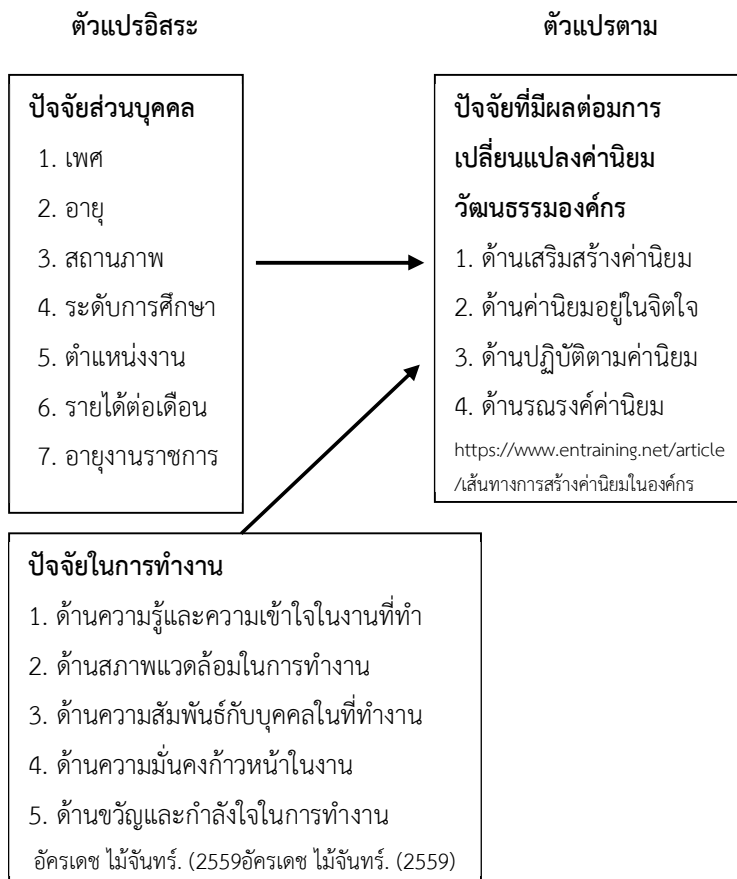
สำนักงานเขตกรุงเทพมหานครมีบุคลากรที่ต่างระดับกัน คือ 1.ข้าราชการ 2.ลูกจ้าง มีตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ มีระดับความเข้าใจการทำงาน ต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกัน และมาจากวัฒนธรรมท้องถิ่นที่แตกต่างกัน สังคมต่างกัน สิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ชีวิตของบุคคลนั้น ๆ แตกต่างกัน ดังนั้นจะมีแนวปฏิบัติขององค์กรที่มีข้าราชการ ลูกจ้างในองค์กรใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ ว่าควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติอย่างไรโดยที่สมาชิกทุกคนจะต้องรับรู้

และร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติให้สอดคล้องกับค่านิยมนั้นจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรในที่สุดได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเข้าใจการทำงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้าง สำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีตำแหน่งงาน ระดับ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ มีระดับความเข้าใจ

การทำงานต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของ สำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้าง สำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร จำนวนประชากร 169 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ข้าราชการ และลูกจ้างจากสำนักงานเขตบางกะปิ เขตบึงกุ่ม เขตลาดพร้าว เขตวังทองหลาง เขตบางเขน และเขตสายไหม โดยวิธีสุ่มแบบอย่างง่าย ดังนี้

ตารางที่ 1 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง			
ลำดับ	สำนักงานเขต	ข้าราชการ (คน)	ลูกจ้าง (คน)
1	เขตบางกะปิ	10	18
2	เขตบึงกุ่ม	10	19
3	เขตลาดพร้าว	10	18
4	เขตวังทองหลาง	10	18
5	เขตบางเขน	10	18
6	เขตสายไหม	10	18
	รวม	60	109

ที่มา : ข้อมูลที่ได้จากสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ปี 2562

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนดังนี้ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานโดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน และปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ตอนที่ 3 คือ ข้อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ โดยมีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา หรือค่า IOC อยู่ระหว่าง = 0.6 - 0.80 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลแบบสอบถาม จากข้าราชการและลูกจ้างโดยสุ่มจาก 6 สำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร จำนวน 169 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรม มาวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) ทดสอบค่า t-test และค่า F-test และนำข้อมูลจากการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และค่าการถดถอย(Multiple Regression) โดยใช้เกณฑ์การแปลความความค่าเฉลี่ยดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้าง สำนักงานเขตในกรุงเทพมหานครพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคือเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีสถานภาพ โสด และสมรส อายุ 25-38 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 20,000 บาทขึ้นไป ตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ มีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 10-20 ปี

ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร

1. ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานครพบว่า ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับ

บุคคลในที่ทำงาน ส่วนด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อแยกพิจารณาเป็นประเด็นรายด้านพบว่า

ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่า มีอิสระในงานที่รับผิดชอบและทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มีความมุ่งมั่นมีวิธีป้องกัน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ และมีการจัดระบบในงานที่ทำมีความชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อน ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่า ห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอไม่มีเสียงรบกวน และเหมาะสมในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ หน่วยงานมีป้ายบอกสถานที่ต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเพื่อความสะดวกและรวดเร็วของผู้มาใช้บริการ และได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่า ตำแหน่งหน้าที่มีความมั่นคงดีแล้วมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือได้รับความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวของการทำงานในหน่วยงานนี้ และมีความตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้จนเกษียณอายุ ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่า ได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ภายในหน่วยงานมีการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้วยบรรยากาศที่ดี และภายในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคน ตามลำดับ

ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่า สังกัดหน่วยงานมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ได้รับอัตราเงินเดือนเหมาะสมกับความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ในงานที่ทำและได้รับสวัสดิการ และเงินตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าเดินทางไปราชการ ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาและบ้านพักจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ ตามลำดับ

รองลงมาคือ ด้านค่านิยมอยู่ในจิตใจ ด้านธรรมย์ค่านิยม ส่วนด้านเสริมสร้างค่านิยมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อแยกพิจารณาเป็นประเด็นรายด้านพบว่า

ด้านปฏิบัติตามค่านิยมพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมพิจารณาณรายด้านพบว่า ท่านมีความขยันหมั่นเพียรในการบริหารจัดการวางแผนงานที่รับผิดชอบ เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านมีการจัดเรียงลำดับงานที่ทำเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และท่านมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้าใช้เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น ตามลำดับ

ด้านค่านิยมอยู่ในจิตใจพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่า ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ และท่านมีความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

ด้านธรรมย์ค่านิยมพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่า หน่วยงานของท่าน มีการธรรมย์การทำงานให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และเรียบร้อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านธรรมย์ การยึดหลักทศพิธราชธรรมกับผู้ที่มาใช้บริการ และหน่วยงานของท่านมีการธรรมย์การให้สัตยาบัน สวัสดิบุคคลารด้วยตนเองเพื่อก่อให้เกิดความรักสามัคคีภายในหน่วยงาน ตามลำดับ

ด้านเสริมสร้างค่านิยมพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่า ท่านสามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยในรูปแบบใหม่ ๆ มาใช้ร่วมกับการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านรับรู้ข่าวสารและทันต่อการเปลี่ยนแปลงระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ และท่านเข้าใจระบบการทำงานที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ร่วมกับการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยม
วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานครพบว่า ด้านปฏิบัติตามค่านิยมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ตารางที่ 1 การทดสอบสมมติฐานพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร ภาพรวม

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	P value
ค่าคงที่	0.91	0.19	—	4.71	.00**
ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำX1	0.33	0.05	0.40	6.71	.00**
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานX2	0.25	0.06	0.32	4.69	0.00**
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานX3	0.12	0.04	0.16	2.64	0.01*
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานX4	0.05	0.05	0.06	1.02	0.31
ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน X5	0.03	.041	0.04	0.71	0.48
$R^2 = 0.633$, $SEE = 0.330$, $F = 56.331$, Sig of $F = 0.000$					

*ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.01, *ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ X1 มีน้ำหนักการพยากรณ์สูงที่สุด เท่ากับ 0.33 ($\beta = .33$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานX2 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.25 ($\beta = 0.25$) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน X3 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.12 ($\beta = 0.12$) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน X4 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.05 ($\beta = 0.05$) และน้อยที่สุดคือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน X5 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.03 ($\beta = 0.03$) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด ร่วมกันพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงค่านิยม ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร ได้ถึงร้อยละ 63.30 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้เป็นดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$Y = .91 + .33X_1 + .25X_2 + .12X_3 + .05X_4 + .03X_5$	$Z = .40X_1 + .32X_2 + .16X_3 + .06X_4 + .04X_5$

การทดสอบสมมติฐานพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร ด้านเสริมสร้างค่านิยม

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ X1 มีน้ำหนักการพยากรณ์สูงที่สุด เท่ากับ 0.35 ($\beta = .35$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานX2 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.33 ($\beta = .33$) ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน X5 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.13 ($\beta = .13$) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน X3 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.09 ($\beta = .09$) และน้อยที่สุดคือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน X4 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.03 ($\beta = .03$) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด ร่วมกันพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงค่านิยม ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร ได้ถึงร้อยละ 58.50 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้เป็นดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$Y = .22 + .35X_1 + .33X_2 + .13X_3 + .09X_4 + .03X_5$	$Z = .35X_1 + .34X_2 + .10X_3 + .03X_4 + .15X_5$

การทดสอบสมมติฐานพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร ด้านค่านิยมอยู่ในจิตใจ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานX2 มีน้ำหนักการพยากรณ์สูงที่สุด เท่ากับ 0.30 ($\beta = .30$) รองลงมาคือ ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำX1 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.28 ($\beta = .28$) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน X3 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.09 ($\beta = .09$) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน X4 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.06 ($\beta = .06$) และน้อยที่สุดคือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน X5 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.02 ($\beta = .02$) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด ร่วมกันพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงค่านิยม ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร ได้ถึงร้อยละ 45.80 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้เป็นดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$Y = 1.09 + .30X_1 + .28X_2 + .09X_3 + .06X_4 + .02X_5$	$Z = .33X_3 + .30X_4 + .11X_5 + .06X_6 + .02X_7$

การทดสอบสมมติฐานพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร ด้านปฏิบัติตามค่านิยม

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ X_1 มีน้ำหนักการพยากรณ์สูงสุด เท่ากับ 0.45 ($\beta = .45$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน X_3 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.14 ($\beta = .14$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน X_2 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.12 ($\beta = .12$) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน X_4 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.08 ($\beta = .08$) และน้อยที่สุดคือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน X_5 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ -0.08 ($\beta = -.08$) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด ร่วมกันพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงค่านิยม ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานครได้ถึงร้อยละ 43.60 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้เป็นดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$Y = 1.21 + .45X_1 + .14X_2 + .12X_3 + .08X_4 + (-.08)X_5$	$Z = .47X_3 + .16X_4 + .13X_5 + .09X_6 + (-.10)X_7$

การทดสอบสมมติฐานพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร ด้านธรรมาภิบาลค่านิยม

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน X_2 มีน้ำหนักการพยากรณ์สูงสุด เท่ากับ 0.26 ($\beta = .26$) รองลงมาคือ ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ X_1 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.24 ($\beta = .24$) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน X_3 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.15 ($\beta = .15$) ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน X_5 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.05 ($\beta = .05$) และน้อยที่สุดคือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน X_4 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.04 ($\beta = .04$) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด ร่วมกันพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงค่านิยม ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยม

วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานครได้ถึงร้อยละ 36.10 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้เป็นดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$Y = 1.12 + .26X_1 + .24X_2 + .15X_3 + .05X_4 + .04X_5$	$Z = .26X_3 + .24X_4 + .17X_5 + .05X_6 + .04X_7$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความเข้าใจการทำงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

ด้านปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ และทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้สูงสุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอไม่มีเสียงรบกวนและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานมีตำแหน่งหน้าที่มั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชาแต่ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานต่ำสุด ดังนั้นภายในหน่วยงานควรมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริกัญญา บุญศิริ และ วุฒิชัย ยี่สุนเทศ (2562) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีระดับความสำคัญมาก ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนปัจจัยต่ำสุดในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีระดับความสำคัญมากประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านนโยบายและการบริหารงานด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาและด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ระดับขวัญและกำลังใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับความสำคัญคือ ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพัน ด้านความสามัคคี และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัย

ส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อขวัญ และกำลังใจของพนักงานระดับปฏิบัติการประกอบด้วย ด้าน ลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.022 0.028 0.028 ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขต นครสวรรค์พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานในระดับมาก โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมาก ไปหาน้อยดังนี้ คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ลักษณะ การปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความมั่นคง และความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน นโยบายและการ บริหารงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับการปฏิบัติงาน ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรม องค์กรของข้าราชการ ลูกจ้าง สำนักงานเขตในกรุงเทพ มหานครภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านปฏิบัติตาม ค่านิยม ข้าราชการ ลูกจ้าง มีความขยันหมั่นเพียรในการบริหาร จัดการวางแผนงานที่รับผิดชอบเพื่อความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านค่านิยมอยู่ในจิตใจ ข้าราชการ ลูกจ้างตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านธรรมค ค่านิยมการเชิญชวนให้ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ภายใน หน่วยงานมีการธรรมคการทำงานให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และเรียบร้อย และด้านเสริมสร้างค่านิยมรับการพูดถึง กล่าวถึงและนำมาปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้าราชการ ลูกจ้างสามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยในรูปแบบ ใหม่ ๆ มาใช้ร่วมกับการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานได้อย่าง เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริสรุ กระแสร์สุนทร (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร : กรณีศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติ ปฏิบัติตนของข้าราชการให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะ สัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตพบว่า กลุ่มตัวอย่างมี ความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ทุกด้านกับแนวทางในการ

ส่งเสริมและพัฒนา ประกอบด้วย 1) การอบรมหรือสัมมนา 2) การศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ 3) การให้ รางวัลแก่ผู้ประพฤติปฏิบัติตนดีเด่น 4) การจัดทำป้ายรณรงค์ หรือเชิญชวนให้ปฏิบัติตาม และ 5) การจัดประกวดแข่งขันการ ประพฤติปฏิบัติตนระหว่างหน่วยงานภายใน

3. ผลการทดสอบสมมติฐานพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อ การเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานครภาพรวมพบว่า เพศ สถานภาพ และอายุไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตใน กรุงเทพมหานคร ยกเว้น ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และอายุราชการ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตใน กรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ โพธิ์ สังกา และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะ สร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่าน ธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลในด้าน อายุ ระดับการศึกษา อายุในตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการโดยรวม ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ในทางตรงกันข้ามข้อมูลส่วนบุคคลในด้านเพศ และ สถานภาพสมรส มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงาน ระดับปฏิบัติการโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัย ในการทำงานที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรม องค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างลูกจ้างสำนักงานเขตใน กรุงเทพมหานคร ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ ทำงานได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา ด้านความ มั่นคงก้าวหน้าในงานตำแหน่งหน้าที่ที่มีความมั่นคงดีแล้ว ด้าน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตใน จังหวัดสงขลาอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก พิจารณาแต่ละด้าน

พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน

การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบใหม่คือ ข้าราชการ ลูกจ้าง ที่ทำงานในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครมีความแตกต่างกันในด้านวัฒนธรรมท้องถิ่น สังคม สิ่งแวดล้อม และประสบการณ์ชีวิตของบุคคลนั้น ๆ แตกต่างกันแล้ว ยังมีระดับตำแหน่งงาน การศึกษา รายได้ต่อเดือน อยุ่งานราชการที่แตกต่างกันด้วย เพราะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้าง แต่ละคนมีความรู้ มีความเป็นอิสระและความเข้าใจงานที่รับผิดชอบในตำแหน่งงานนั้น ๆ ศึกษาอุปกรณ์เครื่องมือด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยในรูปแบบใหม่ ๆ มาใช้ร่วมกับการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติตามค่านิยมของสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครที่เชิญชวนและรณรงค์ให้บุคลากรภายในหน่วยงาน ยึดทักษะทายเพื่อนร่วมงาน กล่าวคำทักทายสวัสดี และปฏิบัติงานให้มีความถูกต้อง ครบถ้วนรวดเร็วโดยสมาชิกทุกคนจะต้องรับรู้และร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติให้สอดคล้องกับค่านิยมนั้นจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้เกิดความสามัคคีและเป็นประโยชน์กับตนเอง สามารถปรับตัวสนองตอบสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีการเคลื่อนไหวไม่หยุดนิ่งเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาของกระแสโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรจัดระบบข้อมูลข่าวสารหรือการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับความทันสมัย และความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
2. ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจและการสำรวจงานที่ทำจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ มีการแบ่งภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจนภายใต้ผู้บังคับบัญชานั้น ๆ
3. ควรมีการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในสำนักงานเขตอยู่เสมอ
4. ควรมีการแบ่งภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจนภายใต้ผู้บังคับบัญชานั้น ๆ
5. ควรมอบหมายงานที่เป็นงานเขตจริง ๆ เท่านั้น ส่วนงานที่ไม่เกี่ยวข้องควรพิจารณาปรับงานหรือไม่รับบ้าง หรือเพิ่มคนให้เหมือนกับเพิ่มงาน
6. ควรมีการทำงานเป็นตัวอย่างจะทำให้ผู้อื่นหรือผู้มาปฏิบัติงานใหม่ทำตามเป็นค่านิยม
7. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องเป็นผู้นำการสร้างค่านิยม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. มีการจัดระบบข้อมูลข่าวสารหรือการบริหารจัดการให้เหมาะสม ทันสมัย และความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
2. มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
3. มีการสำรวจความสัมพันธ์ของงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสำนักงานเขตอยู่เสมอ
4. มีการแบ่งเจ้าหน้าที่ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย
5. มีการเพิ่มคนให้เหมือนกับเพิ่มงาน
6. มีการการทำงานเป็นตัวอย่างจะทำให้ผู้อื่นหรือผู้มาปฏิบัติงานใหม่ทำตามเป็นค่านิยมได้
7. มีผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้นำการสร้างค่านิยมที่ดี

เอกสารอ้างอิง

- [1] กรรณิการ์ โพธิ์สังกา และสุพธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2557). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2557). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- [2] ณัฐธิดา ชูเจริญพัฒน์. (2555). วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 ก.ค. 2562.
จาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/handle/123456789/2168/Binder1.pdf?sequence=1>
- [3] สิริสร กระแสร์สุนทร. (2562). การส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร : กรณีศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต. รายงานการวิจัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 ก.ค. 62
จาก <https://library2.parliament.go.th/ebook/content-ebbas/2562-sittasorn.pdf>
- [4] สิริกัญญา บุญศิริ และ วัชรระ ยี่สุนเทศ. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายเร่งรัดหนี้สิน บริษัท อีออน ธนสินทรัพย์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ศูนย์กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2562.
- [5] อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 ก.ค. 62.
จาก <https://core.ac.uk/download/pdf/154815316.pdf>
- [6] อรรถสิทธิ์ ตันติยุทธ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองบำรุงรักษา การประปานครหลวง. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 ก.ค. 62. จาก www.research-system.siam.edu/2013-12-20-04-25-20/262-2013-12-20-05-58-71