

การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัด
กรมชลประทานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

กนกวรรณ เอกนิติเศรษฐ์

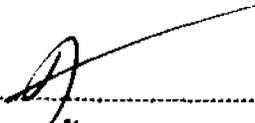
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2552

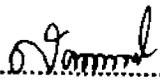
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

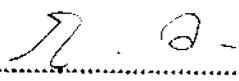
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติวิทยานิพนธ์เรื่องการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การ
ของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร เสนอโดย นางสาวกนกวรรณ
เอกนิธิเศรษฐ์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การจัดการทั่วไป

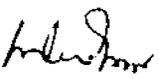

.....รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา
(นายตระกูล จันทสุนทร)
วันที่ 29 เดือน กันยายน พ.ศ. 2552

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(ดร.จิรวรรณ สมหวัง)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาสนี ติริโกตาภิรมย์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภัสร์ศศิ์ อภียาหอม)


.....ผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.เหิญจันทร์ ติริพานิชกร)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาลณี ศิริโกคาภิรมย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภัสสรศรี อภิยาหอม
ชื่อนักศึกษา	กนกวรรณ เอกนิธิเศรษฐ์
สาขาวิชา	การจัดการทั่วไป
ปีการศึกษา	2552

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร และ 2) เปรียบเทียบการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัด กรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 395 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 ระยะเวลาเก็บข้อมูล 15 วัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's Least - Significant Difference: LSD)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำนวน 9 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ 3) ด้านคุณธรรม 4) ด้านความเสมอภาค 5) ด้านการถ่ายทอดความรู้ 6) ด้านการเห็นประโยชน์ส่วนรวม 7) ด้านการรักษากฎการ 8) ด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และ 9) ด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Thesis Title Employees' Following Organizational Cultures in Royal Irrigation Department, Dusit District, Bangkok

Thesis Advisors Asst. Prof. Dr. Suthasinee Siripokhapirom
Asst. Prof. Phassasi Aphiyahom

Name Kanokwan Eknithisat

Concentration General Administration

Academic Year 2009

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study employees' following organization cultures in Royal Irrigation Department, Dusit District, Bangkok and 2) to compare employees' following the cultures when they were classified by gender, age, marital status, work position, education, average monthly income, and work experience. The sample totaled 395 employees of Royal Irrigation Department. The instrument was a questionnaire designed by the researcher and approved by 5 experts with a reliability of 0.91. The data were collected for 15 days and analyzed in terms of frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Fisher's Least Significant Difference: LSD.

The findings of this research were:

1. in overall, employees greatly followed the organizational cultures. When considering each individual culture, the researcher found that they were ranged in descending order as follows: self-improvement, knowledge exchange, virtues, equality, knowledge transferring, public interest, loyalty, good listening, and teamwork.
2. comparing the employee's following, the researcher found that when they were classified by education, work position, their followings were different at a significance level of .05. When they were classified by gender, age, marital status, average monthly income, and work experience, their followings were not different at a significance level of .05

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงไปด้วยดี เพราะความช่วยเหลือในการแนะนำอย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาลินี ศิริโภคภิรมย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ภัสสรศิริ อภิยาหอม ที่ได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งการตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์ทุก ๆ เรื่อง ด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ ด้วยความเคารพอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณคณะผู้เชี่ยวชาญที่ได้กรุณาตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหาของแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ รองศาสตราจารย์สาคร กล้าหาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชมนาค มั่นสัมฤทธิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิตสุภา ชรรมประมวล นายทรงวิทย์ เหลืองอ่อน และนายปรีชาวุฒิ เอกนิธิเศรษฐ์ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และให้คำแนะนำเพื่อเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ตลอดจนคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงลงไปด้วยดี

ขอขอบคุณ ดร.จิราวรรณ สมหวัง ประธานกรรมการ ดร.เพ็ญจันทร์ ศิริพานิชกร กรรมการทรงคุณวุฒิ และคณาจารย์ทุกท่าน ที่สั่งสอนอบรม ตลอดจนเพื่อน ๆ ทุกคนที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา และเป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องสักการะคุณแก่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ทุกท่าน ที่กรุณาให้ความเมตตาวางรากฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย ด้วยดีเสมอมา

กนกวรรณ เอกนิธิเศรษฐ์

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
สภาพทั่วไปของกรมชลประทาน.....	11
วิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมชลประทาน.....	11
เป้าประสงค์ของกรมชลประทาน.....	11
สำนัก/กองของกรมชลประทาน.....	12
วัตถุประสงค์ของกรมชลประทาน.....	12
การบริหารบุคคลของกรมชลประทาน.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ.....	14
ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ.....	15
ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ.....	16
ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ.....	19
ระดับของวัฒนธรรมองค์การ.....	21
หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ.....	22
ปัจจัยสำคัญที่ควรมีในวัฒนธรรมองค์การ.....	23
รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ.....	25
การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การ.....	28
การสร้างและการรักษาวัฒนธรรมองค์การ.....	30
การรวมวัฒนธรรมองค์การ.....	31
พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของมนุษย์.....	32

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน.	33
การพัฒนาตนเอง.....	33
คุณธรรม.....	41
ความเสมอภาค.....	44
การเห็นประโยชน์ส่วนรวม.....	46
การรักษ่องค์กร.....	50
การทำงานเป็นทีม.....	52
การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น.....	69
การแลกเปลี่ยนความรู้.....	70
การถ่ายทอดความรู้.....	71
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	73
งานวิจัยในประเทศ.....	73
งานวิจัยต่างประเทศ.....	78
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	81
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	81
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	82
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	83
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	84
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย.....	126
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	126
สมมติฐานการวิจัย.....	126
วิธีดำเนินการวิจัย.....	126

	หน้า
บทที่ 5 (ต่อ)	
สรุปผลการวิจัย.....	127
การอภิปรายผล.....	130
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	134
บรรณานุกรม.....	136
ภาคผนวก.....	144
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	145
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการวิจัย.....	151
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ.....	153
ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์.....	159

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงาน ของกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร.....	82
ตาราง 2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป.....	90
ตาราง 3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามวัฒนธรรม องค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาตนเอง.....	92
ตาราง 4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามวัฒนธรรม องค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านคุณธรรม.....	93
ตาราง 5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามวัฒนธรรม องค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความเสมอภาค.....	93
ตาราง 6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามวัฒนธรรม องค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการเห็นประโยชน์ส่วนรวม.....	94
ตาราง 7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามวัฒนธรรม องค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการรักษ้องค์การ.....	94
ตาราง 8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามวัฒนธรรม องค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการทำงานเป็นทีม.....	95
ตาราง 9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามวัฒนธรรม องค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น.....	96
ตาราง 10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามวัฒนธรรม องค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้.....	97

	หน้า	
ตาราง 11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามวัฒนธรรม องค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการถ่ายทอดความรู้.....	98
ตาราง 12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามวัฒนธรรม องค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ภาพรวม.....	99
ตาราง 13	ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรใน สังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ระหว่างเพศชายกับ เพศหญิง.....	100
ตาราง 14	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการปฏิบัติตาม วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ.....	101
ตาราง 15	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของ บุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการ พัฒนาตนเอง จำแนกตามอายุ.....	102
ตาราง 16	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของ บุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น จำแนกตามอายุ.....	103
ตาราง 17	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการปฏิบัติตาม วัฒนธรรมองค์การ ของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม สถานภาพสมรส.....	104
ตาราง 18	ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกร มชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ระหว่างข้าราชการกับ ลูกจ้างประจำ.....	106
ตาราง 19	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการปฏิบัติตาม วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	107
ตาราง 20	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของ บุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	109

ตาราง 21	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านคุณธรรม จ้ำแนกตามระดับการศึกษา.....	110
ตาราง 22	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความเสมอภาค จ้ำแนกตามระดับการศึกษา.....	111
ตาราง 23	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการเห็นประโยชน์ส่วนรวม จ้ำแนกตามระดับการศึกษา.....	112
ตาราง 24	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการรักษ่องค์การ จ้ำแนกตามระดับการศึกษา.....	113
ตาราง 25	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการทำงานเป็นทีม จ้ำแนกตามระดับการศึกษา.....	114
ตาราง 26	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น จ้ำแนกตามระดับการศึกษา.....	115
ตาราง 27	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ จ้ำแนกตามระดับการศึกษา.....	116
ตาราง 28	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการถ่ายทอดความรู้ จ้ำแนกตามระดับการศึกษา.....	117
ตาราง 29	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม จ้ำแนกตามระดับการศึกษา.....	118
ตาราง 30	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จ้ำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	119

	หน้า
ตาราง 31	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของ บุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความเสมอภาค จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 121
ตาราง 32	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของ บุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการเห็นประโยชน์ส่วนรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน..... 122
ตาราง 33	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการปฏิบัติตาม วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 123
ตาราง 34	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของ บุคลากรในสังกัดกรมชลประทาน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการรักษ่องค์การ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 124

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญญภาพ

		หน้า
ภาพ 1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
ภาพ 2	แสดงการก่อเกิดวัฒนธรรมองค์การ.....	26
ภาพ 3	ขั้นตอนในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม.....	30
ภาพ 4	รูปแบบการทำงานเป็นทีม.....	68

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี