

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการแข่งขันที่รุนแรง ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้ และให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต ในองค์กรภาคเอกชนได้มีการปรับปรุงการบริหารงาน โดยการรีรูระบบ ในขณะที่องค์กรภาครัฐเองได้มีความพยายามที่จะปฏิรูประบบราชการ มาหลายยุคหลายสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความเป็นธรรม อีกทั้งปรับปรุงบุคลากรโดยเน้นผลงานและความซื่อสัตย์สุจริต เน้นการบริหารแบบเอกชนมากขึ้น ซึ่งการบริหารแบบราชการได้เป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้หน่วยงานราชการไม่สามารถพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าได้เท่าที่ควร ความเปลี่ยนแปลงทั้งหลายที่กล่าวมานี้ ส่งผลต่อการพัฒนาระบบราชการไทย ซึ่งจำเป็นต้องทบทวนและปรับปรุงกลไกการบริหารงานของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว มีความคิดริเริ่ม มีความทันสมัยและสอดคล้องกับสังคมยุคใหม่ แก้ไขและสร้างวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้เกิดความผูกพันให้กับบุคลากร วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึก ทศนคติและพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อองค์การอีกทั้งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการยึดเหนี่ยวจิตใจบุคลากรในองค์การให้เป็นหนึ่งเดียวกันให้มีความรู้สึก ร่วมกันในการเป็นเจ้าขององค์การ พร้อมใจในการทุ่มเทกำลังในการปฏิบัติงานให้เต็มศักยภาพพัฒนาให้องค์การเจริญก้าวหน้าหรือบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องของค่านิยม ความเชื่อและแบบแผนพฤติกรรมที่พนักงานยึดถือปฏิบัติร่วมกันมาโดยในแต่ละองค์การก็จะมีวัฒนธรรมองค์การที่เป็นลักษณะเฉพาะทางของตนเองที่จะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การและเพื่อจุดมุ่งหมายของความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับองค์การ (วัชรินทร์ พรหมโมก, 2556, หน้า 1)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยงานของรัฐอย่างหนึ่งที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีวิวัฒนาการมายาวนานหลายสิบปีนับตั้งแต่การจัดตั้งสภาจังหวัดพร้อมกันกับการจัดตั้งเทศบาลเพื่อทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาแก่รัฐบาลและตรวจสอบการทำงานของเทศบาลต่อมาได้เปลี่ยนแปลงเป็นที่ปรึกษาสภาของกรรมการจังหวัดและผู้ว่าราชการจังหวัดจนกระทั่งได้เปลี่ยนแปลงมาเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ครอบคลุมพื้นที่ทั้งจังหวัดมีฐานะเป็นนิติบุคคลมีอำนาจหน้าที่และรายได้ของตนเองโดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีลักษณะพิเศษที่นอกเหนือจากจะมีพื้นที่ครอบคลุมทั้งจังหวัดแล้วพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยังทับซ้อนกับพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น ๆ ได้แก่ เทศบาลสุขาภิบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลตลอดจนเรื่องรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งมีแหล่งรายได้ที่แตกต่างไปจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น ๆ

จากการถ่ายโอนภารกิจการถ่ายโอนวัสดุอุปกรณ์การถ่ายโอนงบประมาณและการถ่ายโอนบุคลากรตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเสนอโดยคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องมีลักษณะของการบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้และทันต่อเหตุการณ์ผลการบริหารงานจะเป็นไปตามหลักการดังกล่าวได้จะต้องประกอบด้วยความรู้ความสามารถความซื่อสัตย์สุจริตและความเห็นแก่ส่วนรวมเป็นที่ตั้งความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์การซึ่งจะทำให้พฤติกรรมการทำงานดีและต้องได้รับความร่วมมือจากทั้งฝ่ายนิติบัญญัติฝ่ายบริหาร และส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับความสำเร็จสูงสุดตอบสนองต่อความต้องการและแก้ไขปัญหาของประชาชนในพื้นที่

ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดรวมทั้งหน่วยงานกำกับดูแลและสนับสนุนจะต้องเร่งพัฒนามาตรฐานการบริหารงานตลอดจนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีพฤติกรรมและจริยธรรมในการทำงานที่ดีสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างดีมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าที่ประชาชนได้รับบริการจากรัฐบาลในส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคและส่งเสริมให้ประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครอง

ส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นเพื่อสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองฐานรากให้เกิดขึ้นในหัวใจของประชาชนทุกพื้นที่ของประเทศอิทธิพลสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) เพราะไม่ว่าองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่เป็นองค์การภาคประชาการรัฐวิสาหกิจหรือเอกชนทุกองค์การล้วนแต่ต้องมีวัฒนธรรมองค์การของตนเองทั้งสิ้น

วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์การและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” (Personality) หรือ “จิตวิญญาณ” (Spirit) ขององค์การนักวิชาการมองว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความรู้ ความคิดความเชื่อข้อสมมติฐาน (Basic Assumption) และหรือค่านิยมที่มีอยู่ร่วมกันภายในจิตใจของคนเราจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การคนกลุ่มดังกล่าวใช้ระบบความรู้ ความคิดรวมนี้นี้เป็นแนวทางในการคิดตัดสินใจและทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Davis, 1984)

โดยหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การจะประกอบด้วยการเป็นตัวกำหนดบทบาทที่บ่งชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับองค์กรอื่น ๆ ให้เห็นอย่างเด่นชัดเป็นสิ่งแสดงถึงความเป็นเอกลักษณ์ให้กับสมาชิกขององค์การให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นวัฒนธรรมของเราซึ่งมีเพียงหนึ่งเดียวและไม่เหมือนใครวัฒนธรรมช่วยให้เกิดความผูกพันกับบางสิ่งบางอย่างความสำคัญมากกว่าค่านึงถึงผลประโยชน์วัฒนธรรมจะทำหน้าที่ช่วยให้องค์การเกิดความมั่นคงโดยทำหน้าที่เป็นกาวทางสังคมเพื่อยึดเหนี่ยวของวัฒนธรรมจะเป็นตัวกำหนดมาตรฐานที่เหมาะสมเพื่อยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติว่าจะไรควรพูดหรือควรทำและเพื่อใช้เป็นแนวทางเพื่อควบคุมกำกับทัศนคติพฤติกรรมให้อยู่ในกรอบหรือขอบเขตที่เหมาะสม (Van Maanin, 1976)

ความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและได้รับความสนใจอย่างมากว่าอะไรคือปัจจัยที่ให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การเพื่อจะได้นำสิ่งเหล่านี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้เกิดความผูกพันต่อองค์การปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การคือวัฒนธรรมองค์การที่เป็นแบบแผนในการดำรงอยู่ของสมาชิกในองค์การหากความต้องการของบุคลากรในองค์การและวัฒนธรรมองค์การที่มีอยู่ตอบสนองซึ่งกันและกันก็จะทำให้บุคลากรนั้นคือวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นระบบการทำงานที่ตีรวมถึงต้องมีวัฒนธรรม

องค์การที่เอื้อให้บรรยากาศขององค์การเสริมสร้างความรู้สึที่ดีที่ได้อยู่ในองค์การอันได้แก่ความเป็นกันเองอบอุ่นมีความรู้สึกที่ดีต่อกันระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานหรือกับผู้มารับบริการในองค์การทำให้บุคลากรมีความต้องการความเป็นสมาชิกภาพขององค์การได้นาน (กรรณิการ์ ภูมิพันธ์, 2553) ทำนองเดียวกันความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ (Steers, 1976) ดังนั้นหากองค์การสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การได้มากเท่าใดก็จะทำให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไปท่ามกลางความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่มีผลงานที่น่าพอใจซึ่งจะมีผลต่อองค์การมากที่สุดการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การเป็นกระบวนการนำองค์การไปสู่เป้าหมายและจะมีผลให้บุคลากรขององค์การมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันกับองค์การอีกด้วย (Hall & Other, 1970) และความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการนับว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะความผูกพันเป็นสิ่งแสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ ความรักความภาคภูมิใจยอมรับและ ยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์การ อันเป็นผลทำให้ข้าราชการมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป (Buchana, 1974)

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพขององค์การและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมขององค์การเป็นเรื่องราวที่กว้างขวางและ สลับซับซ้อนและหมายถึงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในรูปแบบต่าง ๆ ในแต่ละสังคม จะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไปและจะทำให้แบบแผนในการดำเนินชีวิตตลอดจน การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ แตกต่างกันไปด้วย

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เป็นหน่วยงานของรัฐที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางให้เป็นหน่วยงานดูแลและสนับสนุนและเร่งพัฒนามาตรฐานการบริหารงาน ตลอดจนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีพฤติกรรมและ จริยธรรมในการทำงานที่ดี การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องมี ลักษณะของการบริหารงานที่ดี มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้ วัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีค่านิยมและความเชื่อร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์การและใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในองค์การ

บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร ผู้บริหารได้กำหนดนโยบาย พันธกิจ เป้าหมายการพัฒนา ให้บุคลากรนำมาเป็น แนวปฏิบัติ เช่น วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมด้านการปรับตัว เป็นต้น เพื่อให้เกิด ความรัก ความผูกพันต่อองค์การ มีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม ขององค์การ มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานให้องค์การ และปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกในองค์การของตนต่อไป

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครเพื่อนำข้อมูล ที่ได้ไปใช้ในการสร้างแนวความคิดสำหรับการพัฒนาองค์การด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่ดีและเหมาะสมต่อไป

### คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เป็นอย่างไร
2. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เป็นอย่างไร
3. วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การหรือไม่

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมาย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

## สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษารวบรวมข้อมูลองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้  
วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

## ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผลการศึกษามีความสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
2. ผลการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
3. ผลการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบความสัมพันธ์กันระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เพื่อให้ผู้บริหารนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์การ

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษา ไว้ดังนี้

### 1.ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้โดยแบ่งออกเป็นดังนี้

#### 1.1 วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย

- 1.1.1 วัฒนธรรมส่วนร่วม
- 1.1.2 วัฒนธรรมเอกภาพ
- 1.1.3 วัฒนธรรมปรับตัว
- 1.1.4 วัฒนธรรมพันธกิจ

## 1.2 ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย

1.2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม

ขององค์การ

1.2.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงาน

เพื่อองค์การ

1.2.3 ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน

## 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร จำนวน 227 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p. 727 อ้างถึงใน อธิวัฒน์ ปิยะพันธ์, 2553, หน้า 46)

## 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

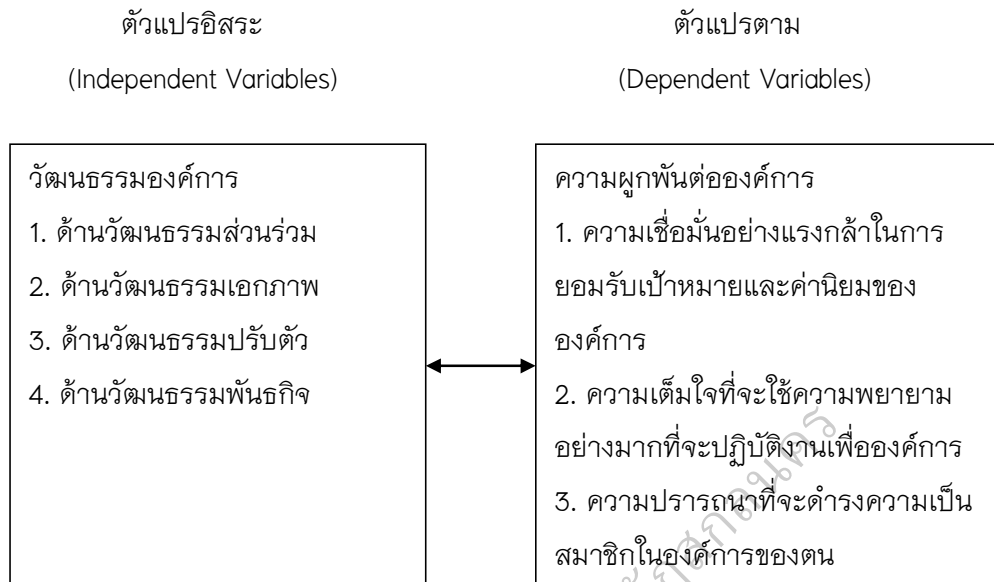
ขอบเขตพื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

## 4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้คือ เดือนมกราคม-เดือนเมษายน 2560

## กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยใช้แนวคิดเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของ (Denison, 1990, pp. 6-16) และแนวคิดเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของ Steers (1997, อ้างถึงใน รุ่งนภา สีทะ, 2554, หน้า 22-23) ไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การรับรู้ถึงระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติตนในการทำงาน ลักษณะและวิธีการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถตีความหมายของค่านิยม ปรัชญา ความเชื่อ อุดมการณ์ บรรทัดฐาน หรือทัศนคติที่องค์การยึดถือปฏิบัติร่วมกัน จนเป็นแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติในการทำงานและดำเนินกิจการขององค์การ ประกอบด้วย

1. วัฒนธรรมส่วนร่วม หมายถึง บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร มีการทำงานแบบเป็นทีม มีการทำงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสนับสนุน เสริมสร้างอำนาจแก่บุคลากร บุคลากรมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมขององค์การและมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและกันเสมอ

2. วัฒนธรรมเอกภาพ หมายถึง บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร มีแบบแผนในการทำงานร่วมกัน มีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน มีการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ มีรูปแบบการทำงานที่ชัดเจนร่วมกัน มีการประสานงานร่วมกันในการทำงานและมีค่านิยมที่ดีร่วมกันในการทำงาน



3. วัฒนธรรมปรับตัว หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีการปรับตัวในการทำงานเสมอ มีการปรับตัวพร้อมเปลี่ยนแปลงในการทำงานเสมอ มีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่เข้ามาในองค์การเสมอ

4. วัฒนธรรมพันธกิจ หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการทำงาน มีพันธกิจที่ดีในการทำงาน มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการทำงาน มีนโยบายการบริหารจัดการที่ชัดเจนเหมาะสมกับโครงสร้างองค์การ และง่ายต่อการปฏิบัติ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการทำงานและการพัฒนาองค์การ และมีแผนงานโครงการที่ชัดเจนในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี มีทัศนคติทางบวกต่อองค์การ ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและใจเพื่อจะปฏิบัติงานให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป แม้ว่าองค์การจะอยู่ในภาวะปกติหรือประสบกับภาวะวิกฤติ ประกอบด้วย

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การยอมรับในแนวทางการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์การได้ตั้งไว้และเป็นไปตามค่านิยมขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในการที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ

3. ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความสมัครใจในการปฏิบัติงานกับองค์การตลอดไป เพื่อคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การในการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ