



Organizational Management and Organizational Culture that Affect the Effectiveness of Subdistrict Administrative Organization in Pathum Thani Province

Siri Chaya-Ngam¹ and Phamorn Khanthahat²

Pathumthani University, Thailand

E-mail: krubow10320@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-1275-9906>

E-mail: journal.research.edu@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-9376-3157>

Received 26/07/2024

Revised 08/08/2024

Accepted 06/09/2024

Abstract

Background and Aims: Effective resource allocation, goal setting, and achievement are made possible by organizational management, which is essential to the success of the organization as a whole. Organizational culture improves performance and retention by creating a happy work environment, increasing employee engagement, and coordinating behavior with the goals and values of the business. The research aims to 1) study the level of organizational management and organizational culture of sub-district administrative organizations in Pathum Thani Province, 2) study the factors of organizational management and organizational culture that affect the effectiveness of the management of sub-district administrative organizations in Pathum Thani Province, and 3) propose guidelines for developing the efficiency of the management of sub-district administrative organizations in Pathum Thani Province.

Methodology: The sample group used in the research was 400 people aged 18 years and over living in the area of sub-district administrative organizations in Pathum Thani Province, obtained by using the Taro Yamane (Yamane. 1973: 725) sampling formula and simple random sampling. The qualitative data were collected by using a specific group of 11 informants. The research instruments were a 5-level rating scale questionnaire and an interview form. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and correlation coefficient. Multiple regression analysis.

Results: The research results found that (1) The level of organizational management and organizational culture of sub-district administrative organizations in Pathum Thani Province was at a high level overall. When considering each aspect from highest to lowest, they were: coordination Command and control, planning, organization, and control, respectively. (2) The 13 organizational management and organizational culture factors that affect the effectiveness of the management of sub-district administrative organizations in Pathum Thani Province (Y) overall, regardless of the statistical significance of the variables, found that the coefficient of prediction was low (R^2) equal to 0.177 or could predict only 17.7 percent, with statistical significance Sig. = 0.96, which is greater than .05, and there was high variability of data within and between groups, $F = 76.6$. (3) Suggestions





for developing the efficiency of the management of sub-district administrative organizations in Pathum Thani Province The executives should have regular meetings between related agencies to create understanding and effective coordination. There should be a budget to support volunteers who join the work in various aspects, including public health, occupation, and economy.

Conclusion: The study found that organizational management and culture are generally high in sub-district administrative organizations in Pathum Thani Province, with the strongest characteristics being coordination and command. However, these variables only have a 17.7% predictive ability when it comes to management effectiveness. Among the suggestions are funding for volunteers in a variety of industries and improving interagency meetings for better coordination.

Keywords: Organizational management and organizational culture; Organizational effectiveness; Subdistrict administrative organization



การจัดการองค์การและวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด ปทุมธานี

สิริ ฉายางาม¹ และ ภมร ชันธะหัตถ์²

มหาวิทยาลัยปทุมธานี

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การจัดสรรทรัพยากร การกำหนดเป้าหมาย และการบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้นเกิดขึ้นได้จากการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรโดยรวม วัฒนธรรมองค์การช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและการรักษาพนักงานโดยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุข เพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงาน และประสานพฤติกรรมให้สอดคล้องกับเป้าหมายและคุณค่าของธุรกิจ งานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการจัดการองค์การและวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี 2) ศึกษาปัจจัยการจัดการองค์การและวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน หาได้จากการใช้สูตรกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (Yamane, 1973: 725) และการสุ่มอย่างง่าย และการให้ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation) การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย: (1) การจัดการองค์การและวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านจากระดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการประสานงาน ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ และด้านการควบคุม ตามลำดับ (2) ปัจจัยการจัดการองค์การและวัฒนธรรมองค์การ 13 ด้านที่ส่งผลกระทบต่อที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี (Y) โดยภาพรวม โดยไม่คำนึงถึงนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปร พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายค่า (R^2) เท่ากับ 0.177 หรือสามารถทำนายผลได้เพียงร้อยละ 17.7 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ Sig.=0.96 ซึ่งมากกว่า .05 และมีความความแปรปรวนของข้อมูลภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มสูง $F=76.6$ (3) ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี ฝ่ายบริหารควรมีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ควรมีการจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนอาสาสมัครที่เข้าร่วมงานในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านสาธารณสุข ด้านการประกอบอาชีพและด้านด้านเศรษฐกิจ

สรุปผล: จากการศึกษาพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานีมีการบริหารจัดการและวัฒนธรรมองค์กรในระดับสูง โดยลักษณะเด่นที่สุดคือ การประสานงานและการสั่งการ อย่างไรก็ตาม ตัวแปรเหล่านี้มีความสามารถในการทำนายประสิทธิภาพในการบริหารจัดการได้เพียงร้อยละ 17.7 ข้อเสนอแนะ ได้แก่ การจัดสรร

งบประมาณสำหรับอาสาสมัครในอุตสาหกรรมต่างๆ และการปรับปรุงการประชุมระหว่างหน่วยงานเพื่อให้ประสานงานกันได้ดีขึ้น

คำสำคัญ : การจัดการองค์การและวัฒนธรรมองค์การ; ประสิทธิภาพขององค์การ; องค์การบริหารส่วนตำบล

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลมาจากกระแส โลกาภิวัตน์ ซึ่งส่งผลกระทบให้ประเทศต้องเผชิญปัญหาในหลาย ๆ ด้านที่สำคัญ แม้ว่าในบริบท ของการพัฒนาประเทศไทย ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ให้ความสำคัญใน การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ควบคู่ไปกับการพัฒนาประเทศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ให้มีความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้ เข้ามาร่วมกันพัฒนาประเทศ และเพื่อให้การวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 นี้สามารถนำไปสู่ปฏิบัติได้จริง บรรลุเป้าหมาย และในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ประเทศไทยจะยังคงประสบภาวะแวดล้อมและบริบทของการ เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายใน และภายนอกประเทศ อาทิ กระแส การเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ ๆ การเข้าสู่สังคม ผู้สูงอายุ การเกิดภัย ธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาผลิตภาพ การผลิต ความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วง แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการ วางแผนที่สำคัญ ดังนี้ (1) การน้อมนำ และประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) คน เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม (3) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูป ประเทศ และ (4) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ ร่วมกันอย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558)

วัฒนธรรมองค์การเป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัย และความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาพฤติกรรมของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปแบบจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ใน การตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ จริยธรรมองค์การถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้า และส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม การจัดการกับความหลากหลายของวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่จะต้องมีการจัดการเพื่อลดความขัดแย้งให้น้อยลงและผลักดันให้เกิด การทำงานเป็นทีมให้มีขึ้นถือได้ว่าเป็นการจัดการยุคใหม่ มีความยุ่งยากในการจัดการขึ้นอยู่กับแต่ละคนก็มีมุมมองกันว่าตัวเองอยู่ในชาติพันธุ์ที่เหนือกว่าหรืออีกนัยหนึ่งมองว่าตนเองนั้นอยู่ในวัฒนธรรมที่สูงกว่าคนอื่นของใครอยู่ในสถานะที่ต่ำกว่า และไร้คุณค่ากว่าการมองว่าตัวเองมีชาติพันธุ์ และวัฒนธรรมที่เหนือกว่าคนอื่น ก่อเกิดจากการหล่อหลอมมาจากความเชื่อและค่านิยมส่วนตัวของคนในสังคม ทำให้มองวัฒนธรรมของคนอื่นแปลกแยกและแตกต่างออกไปแต่ด้วยความอยู่รอดในการที่จะต้องอยู่ร่วมกันจึงก่อให้เกิดความร่วมมือกันขึ้นในองค์การโดยปริยาย (บรรจง อมรชีวิน, 2547) วัฒนธรรมมิใช่เป็นความต้องการของผู้บริหารที่ต้องการสร้างหรือพัฒนาเพื่อเป็นมือที่มองไม่เห็นเท่านั้นแต่ยังเป็นพลังที่จะเป็นกำลังหนุนเพื่อให้กระบวนการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดีไม่ให้มีปัญหา

จะทำให้ต้นทุนความเจริญเติบโตขององค์การวัฒนธรรมเป็นเรื่องนามธรรมแต่สัมผัสได้ด้วยความรู้สึก การพบเห็นและความเข้าใจดังที่ทราบว่าการวัฒนธรรมในองค์การมีทั้งที่เป็นวัฒนธรรมหลักซึ่งเป็นวัฒนธรรมร่วมกันทั้งองค์การ และวัฒนธรรมรองซึ่งอาจเป็นวัฒนธรรมเฉพาะตัวบุคคลหรือกลุ่มคนในองค์การ ดังนั้นองค์การทุกประเภทจึงจำเป็นต้องมีสิ่งที่จะต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหาร และแก้ไขปัญหาขององค์การอย่าง ถูกวิธีเพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศ และความก้าวหน้าขององค์การ การบริหารและการพัฒนาองค์การถือเป็นศิลปะอย่างหนึ่งในการดำเนินงานให้เป็นผลสำเร็จ ผู้บริหารยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ทำลาย การมุ่งเน้นพัฒนาองค์การในรูปแบบต่างๆ อย่างเป็นระบบเป็นหลักการพัฒนาองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ

ปัจจุบันประเทศไทยมีองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อมูล ณ วันที่ 9 กันยายน 2563 องค์การบริหารส่วนตำบล 5,300 แห่ง จะอยู่นอกเหนือจากเขตพื้นที่ของท้องที่ตำบล กล่าวคือ หากมีตัวเมืองอยู่ระหว่างกลางของเขตตำบล (ส่วนภูมิภาค) ในสองตำบล ซึ่งเขตตัวเมืองนั้นได้รับการยกฐานะเป็นท้องที่เทศบาลแล้ว พื้นที่ส่วนที่เหลือที่ไม่เต็มตำบลคือท้องที่ตำบล ซึ่งจะอยู่ภายใต้การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ชื่อว่า องค์การบริหารส่วนตำบล โดยต้องมีสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บริหาร (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2551)

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี มีทั้งหมด 37 แห่ง การจัดการองค์การและวัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นฐานการคิดและกรอบการปฏิบัติในการดำเนินชีวิต และการทำงานของบุคลากรในองค์การ เป็นตัวเชื่อม และยึดโยงความเป็นองค์การให้เป็นหนึ่งเดียวคือ ความเป็นองค์การตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และวัฒนธรรมเป็น ความเชื่อ และค่านิยมที่กำกับกับการคิดการตัดสินใจ รวมทั้งพฤติกรรมของคนในองค์การ ดังนั้นองค์การจะเป็นแบบไหนอยู่ที่วัฒนธรรมองค์การของคนในองค์การนั้นๆ ที่สำคัญวัฒนธรรมโดยทั่วไปค่อนข้างจะมีความมั่นคงถาวร เปลี่ยนแปลงยากแต่เปลี่ยนแปลงได้ Gorton, Alston, & Snowden (2007, อ้างถึงใน สมาน อัสวภูมิ, 2553, หน้า 100) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล เป็นผลสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ที่เกิดจากความสามารถของ ผู้บริหารองค์การ และบุคลากรร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการบริหารบุคคลบรรลุตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่สำคัญ และมีความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำกลยุทธ์ทางการบริหารมาปรับใช้ในการบริหารจัดการในองค์การเกี่ยวข้องกับงานบุคคล ต้องรู้บริบทองค์การในเรื่องของวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ภายในองค์การ (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2560, หน้า 316) ซึ่งมีสภาพหลากหลายของรูปแบบวิธีการจัดการทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมของชุมชนในการเข้ามามีส่วนร่วมกันดำเนินงานตามภารกิจกำหนดนโยบายการพัฒนา 5 ด้าน คือ 1.ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน 2.ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬาและพัฒนาคุณภาพชีวิต 3. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว 4.ด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 5.ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหารการศึกษา ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี วัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงสอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากร และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจเกิดความตระหนักและปรับปรุงระบบงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่าง

ต่อเนื่อง โดยกำหนดให้ใช้แนวทางหลักการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดองค์การ 3) ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ 4) ด้านการประสานงาน 5) ด้านการควบคุม และสร้างวัฒนธรรมองค์การ 8 ด้าน มาใช้ในการบริหารจัดการองค์การ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี ทั้งหมด จำนวน 37 แห่ง เพื่อต้องการทราบว่า หลักการบริหารและวัฒนธรรมองค์การ และหลักการบริหารและวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล และการวิจัย ในครั้งนี้ยังเป็นแนวทางเพื่อเป็นประโยชน์สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อีกต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการองค์การวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยการจัดการองค์การและวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี

การทบทวนวรรณกรรม

การจัดการองค์การ

การจัดการองค์การเกี่ยวข้องกับการประสานกิจกรรมและทรัพยากรเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งรวมถึงการวางแผน การจัดระเบียบ การเป็นผู้นำ และการควบคุมทรัพยากรขององค์กร เช่น ทุนมนุษย์ การเงิน และทรัพย์สินทางกายภาพ (Robbins & Coulter, 2018) การจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพช่วยให้มั่นใจได้ว่าทรัพยากรจะถูกใช้ไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเพื่อเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพการทำงานให้สูงสุด การวางแผนเชิงกลยุทธ์และการตัดสินใจเป็นองค์ประกอบหลักของการจัดการองค์การ เนื่องจากองค์ประกอบเหล่านี้ให้ทิศทางและแผนงานสำหรับการบรรลุวัตถุประสงค์ในระยะยาว ตามที่ Jones และ George (2021) กล่าวไว้ การจัดการองค์การที่ประสบความสำเร็จจะจัดทรัพยากรและกระบวนการให้สอดคล้องกับภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่มีโครงสร้างและมุ่งเป้าหมาย

วัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การหมายถึงค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานร่วมกันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงานภายในองค์กร (Schein, 2010) วัฒนธรรมองค์การกำหนดวิธีที่พนักงานโต้ตอบกันเองและกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรและความพึงพอใจของพนักงาน วัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่งส่งเสริมความรู้สึกถึงเอกลักษณ์และความเป็นส่วนหนึ่งในหมู่พนักงาน ซึ่งสามารถเพิ่มแรงจูงใจและความภักดีได้ (Cameron & Quinn, 2011) นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์การยังมีบทบาทสำคัญในการกำหนดมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติทางจริยธรรมภายในองค์กร ชี้นำกระบวนการตัดสินใจ และส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ทำงานในเชิง

บวก ตามที่ Denison (1996) กล่าวไว้ องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจนจะพร้อมกว่าที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและเอาชนะความท้าทาย

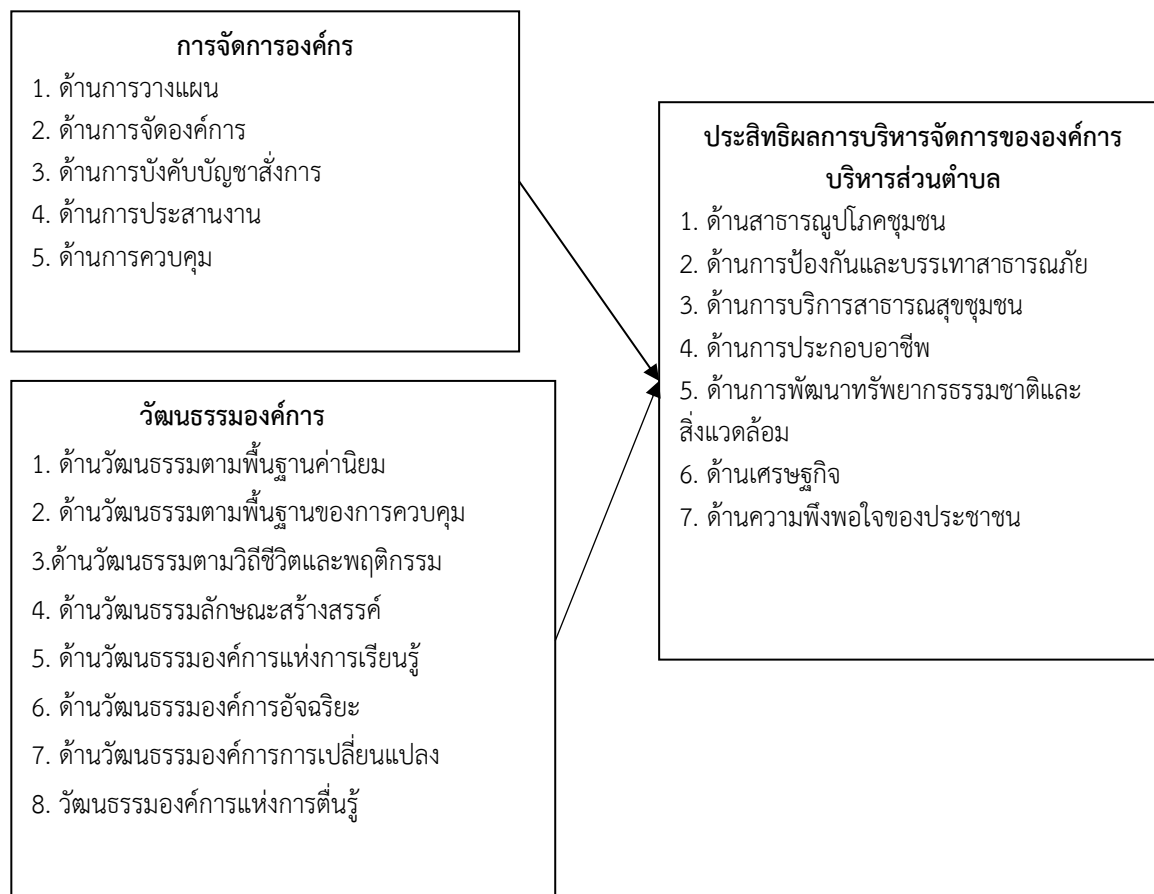
ประสิทธิผลของการจัดการ

ประสิทธิผลของการจัดการหมายถึงระดับที่ผู้จัดการบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการและเป้าหมายขององค์กรผ่านทักษะความเป็นผู้นำและการตัดสินใจ (Daft, 2021) การจัดการที่มีประสิทธิผลไม่ได้เกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร การปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงาน และการรักษาระดับความพึงพอใจของลูกค้าให้สูงอีกด้วย ตัวบ่งชี้หลักของประสิทธิผลของการจัดการ ได้แก่ ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ประสิทธิภาพทางการเงิน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และข้อเสนอแนะจากลูกค้า (Kotter, 1996) ผู้จัดการที่มีประสิทธิผลคือผู้ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นทีมงานของตน ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ร่วมมือกันและสร้างสรรค์ งานวิจัยของ Yukl (2013) เน้นย้ำว่าแนวทางการจัดการที่มีประสิทธิผลนั้นมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับรูปแบบความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร และความสามารถในการนำทางพลวัตที่ซับซ้อนขององค์กร

การบูรณาการการจัดการและวัฒนธรรมเพื่อประสิทธิผล

การบูรณาการการจัดการและวัฒนธรรมขององค์กรมีความจำเป็นต่อการบรรลุประสิทธิผลของการจัดการ วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสอดคล้องและสนับสนุนกันสามารถส่งเสริมการนำกลยุทธ์การจัดการไปใช้ นำไปสู่ประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ดีขึ้น (Cameron & Quinn, 2011) ตัวอย่างเช่น วัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องสามารถผลักดันการนำกระบวนการและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ได้อย่างประสบความสำเร็จ จึงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิต ในทางกลับกัน แนวทางการจัดการและวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่สอดคล้องกันอาจส่งผลให้เกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและขวัญกำลังใจของพนักงานลดลง (Schein, 2010) ดังนั้น ผู้จัดการต้องไม่เพียงแต่เน้นที่ด้านกลยุทธ์และการปฏิบัติการเท่านั้น แต่ยังต้องหล่อหลอมและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรอย่างจริงจังเพื่อสนับสนุนความพยายามในการบริหารจัดการของตนด้วย ดังที่ Denison (1996) กล่าวไว้ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมและแนวทางการจัดการเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดประสิทธิผลโดยรวมและความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 517,452 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี, 2566)
2. กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน หาได้จากการใช้สูตรกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (Yamane. 1973: 725)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ในการวิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับการจัดการองค์กร 5 ด้าน 1)ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดองค์การ 3) ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ 4)ด้านการประสานงาน 5)ด้านการควบคุม และ วัฒนธรรมองค์กร 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวัฒนธรรมตามพื้นฐานค่านิยม 2) ด้านวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม 3) ด้านวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม 4)ด้านวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ 5) ด้านวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ 6) ด้านวัฒนธรรมองค์การอัจฉริยะ 7) ด้านวัฒนธรรมองค์การการเปลี่ยนแปลง 8) ด้านวัฒนธรรมองค์การแห่งการตื่นรู้

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านสาธารณูปโภคชุมชน 2) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 3) ด้านการบริการสาธารณสุขชุมชน 4) ด้านการประกอบอาชีพ 5) ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6)ด้านเศรษฐกิจ 7) ด้านความพึงพอใจของประชาชน

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม ผู้วิจัย มีแนวทางการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสาร แนวความคิดที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยศึกษาจากเอกสาร วารสาร บทความ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. พิจารณาลักษณะคำถามที่ใช้ถาม จะคำนึงถึงลักษณะของข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และร่างแบบสอบถามโดยให้ข้อคำถามอยู่ในขอบเขตของเนื้อหาที่กำหนดแล้วตรวจสอบดูว่าจะได้คำตอบที่สามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้หรือไม่ซึ่งเป็นการสอบถามความคิดเห็นของประชาชนต่อการจัดการองค์กร และวัฒนธรรมองค์การ 13 ด้าน จำนวน 65ข้อ และเป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล 7 ด้าน จำนวน 35 ข้อ รวมเป็น จำนวน 100 ข้อ

3. ภายหลังจากร่างแบบสอบถาม ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความชัดเจนของภาษา

4. นำแบบสอบถามที่วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวความคิดการศึกษาวิจัย นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน แล้วนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญไปคำนวณค่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ โดยผลการตรวจสอบข้อคำถามตรงกับจุดประสงค์ในการศึกษาผ่านเกณฑ์ทุกข้อโดยได้ค่า IOC เฉลี่ยเท่ากับ 0.82

5. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบสมบูรณ์แล้ว ดำเนินการเก็บข้อมูลในการวิจัยต่อไปการทดสอบเครื่องมือวิจัย ผู้ศึกษาวิจัยกำหนดการทดสอบเครื่องมือวิจัยดังนี้

การทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้กับผู้กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน จำนวน 30 คน ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แล้วนำแบบสอบถามกลับคืนมาวิเคราะห์หาคุณภาพโดยหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ (α -Coefficient) ของครอนบาค(Cronbach) (Lee Cronbach, 1974 : 161)นำผลการวิเคราะห์มาประกอบการพิจารณา เพื่อจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และพบว่าแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่น ดังรายละเอียดตามตาราง

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การทดลองใช้แบบสอบถามสำรวจตัวอย่างจำนวน 30 ชุด ดำเนินการในช่วงวันหยุดราชการ
2. ผู้วิจัยทำหนังสือถึง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดตามแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลการสุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ และเข้าพื้นที่เพื่อทำการแจกแบบสอบถาม
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยมีทีมงานช่วยเหลือ และขอความร่วมมือจากประชาชนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ช่วยตอบแบบสอบถามระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึงเดือน สิงหาคม 2566
4. นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปประมวลผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากการศึกษาครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูล (analysis of data) ตามแนวทางวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ได้รับแบบสอบถามที่มีความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูล จำนวน 400 ฉบับ ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด
2. แปลงข้อมูลที่ได้ในแบบสอบถามเป็นรหัสตัวเลข (code) ตามคู่มือที่เตรียมไว้ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ
3. นำข้อมูลในรูปของรหัสไปบันทึกในคอมพิวเตอร์แล้วทำการประมวลผลข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิจัยเชิงคุณภาพ

การนำเสนอระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ได้แบ่งขั้นตอนออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตัวแทนประชากรได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 นาย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์เจาะลึก
3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลด้วยตนเองด้วยการสัมภาษณ์
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ขั้นตอนการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การตั้งคำถามทั่วไป
2. การคัดเลือกสถานที่และบุคคล
3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยวิธีการจดบันทึกภาคสนาม
4. การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากคำให้สัมภาษณ์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants)

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างทำการสัมภาษณ์เจาะลึกเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้โดยเลือกแบบเจาะจงเป็นตัวแทนประชากรทั้งหมดได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 นาย โดยเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์เจาะลึก ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านสาธารณูปโภคชุมชน
2. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
3. ด้านการบริการสาธารณสุขชุมชน
4. ด้านการประกอบอาชีพ
5. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. ด้านเศรษฐกิจ
7. ด้านความพึงพอใจของประชาชน

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลสรุปที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั่วไปเสนอเป็นเอกสารถอดความต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละท่าน เพื่อพิจารณาความถูกต้องของข้อมูล หลังจากนั้นได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกแต่ละประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยการอธิบายตีความข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสำรวจ โดยการวิเคราะห์ข้อค้นพบและบทสรุปเรียงลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ขั้นตอนของการวิเคราะห์การให้ความหมายและการตีความเชิงตรรกะ

1. อ่านทำความเข้าใจและจับประเด็นหลัก
2. ให้รหัสข้อมูล
3. แยกแยะและจัดกลุ่มข้อมูล
4. เชื่อมโยงข้อมูลเพื่อหาแบบแผนและความหมาย
5. หาข้อสรุปที่เป็นสาระหลัก

การสร้างข้อมูลแบบอุปนัย

การให้เหตุผลแบบอุปนัย เป็นการให้เหตุผลโดยอาศัยข้อสังเกตหรือผลการทดลองจากหลาย ๆ ตัวอย่าง มาสรุปเป็นข้อตกลง หรือข้อคาดเดาทั่วไป หรือคำพยากรณ์ ซึ่งจะเห็นว่าการจะนำเอาข้อสังเกต หรือผลการทดลองจากบางหน่วยมาสนับสนุนให้ได้ข้อตกลง หรือ ข้อความทั่วไปซึ่งกินความถึงทุกหน่วย ย่อมไม่สมเหตุสมผล เพราะเป็นการอนุมานเกินสิ่งที่กำหนดให้ ซึ่งหมายความว่า การให้เหตุผลแบบอุปนัยจะต้องมีกฎของความสมเหตุสมผลเฉพาะของตนเองนั่นคือ จะต้องมียุทธวิธีสังเกต หรือผลการทดลอง หรือ มีประสบการณ์ที่มากมายพอที่จะปักใจเชื่อได้ แต่ก็ยังไม่สามารถแน่ใจในผลสรุปได้เต็มที่ เหมือนกับการให้เหตุผลแบบนิรนัย

ผลการวิจัย

1 ผลการศึกษาระดับการจัดการองค์การวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี ดังตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นการจัดการองค์การ

การจัดการองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการวางแผน	3.72	0.965	มาก	3
2. ด้านการจัดองค์การ	3.62	0.982	มาก	4
3. ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ	4.03	0.786	มาก	2
4. ด้านการประสานงาน	4.12	0.782	มาก	1
5. ด้านการควบคุม	3.27	1.095	กลาง	5
รวม	3.71	1.018	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการองค์การ 5 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านวัฒนธรรมตามพื้นฐานค่านิยม	3.71	0.428	มาก	1
2. ด้านวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม	3.68	0.996	มาก	2
3. ด้านวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม	3.61	0.852	มาก	3
4. ด้านวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์	3.59	0.850	มาก	4
5. ด้านวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้	3.58	0.845	มาก	5
6. ด้านวัฒนธรรมองค์การอัจฉริยะ	3.56	0.758	กลาง	6
7. ด้านวัฒนธรรมองค์การการเปลี่ยนแปลง	3.54	0.750	กลาง	7
8. ด้านวัฒนธรรมองค์การแห่งการตื่นรู้	3.52	0.800	กลาง	8
รวม	3.60	0.822	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ 8 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการจัดการองค์การและวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี ดังตารางที่ 3 และ 4

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นความคิดเห็นประสิทธิผลขององค์ของการบริหารส่วนตำบล

ความคิดเห็นประสิทธิผลขององค์ของการบริหารส่วนตำบล 7 ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ ที่
1. ด้านสาธารณูปโภคชุมชน	3.80	0.844	มาก	4
2. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	3.75	0.907	มาก	5
3. ด้านการบริการสาธารณสุขชุมชน	4.20	0.709	มาก	1
4. ด้านการประกอบอาชีพ	3.90	0.870	มาก	3
5. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.02	0.818	มาก	2
6. ด้านเศรษฐกิจ	3.70	0.907	มาก	6
7. ด้านความพึงพอใจของประชาชน	3.68	0.900	มาก	7
รวม	3.95	0.865	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นประสิทธิผลขององค์ของการบริหารส่วนตำบล 7 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4 การตรวจสอบความสัมพันธ์ร่วมเชิงเส้น (Multicollinearity) ปัจจัยการจัดการองค์การและวัฒนธรรมองค์การ 13 ด้าน n = 400

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล (X)	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF **
1. ด้านการวางแผน (X_1)	0.981	1.019
2. ด้านการจัดองค์กร (X_2)	0.986	1.914
3. ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ (X_3)	0.988	1.017
4. ด้านการประสานงาน (X_4)	0.984	1.016
5. ด้านการควบคุม (X_5)	0.992	1.880
6. ด้านวัฒนธรรมตามพื้นฐานค่านิยม (X_6)	0.987	1.013
7. ด้านวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม (X_7)	0.965	1.025
8. ด้านวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม (X_8)	0.963	1.943

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล (X)	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF **
9. ด้านวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ (X ₉)	0.982	1.850
10. ด้านวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ (X ₁₀)	0.995	1.905
11. ด้านวัฒนธรรมองค์การอัจฉริยะ (X ₁₁)	0.987	0.952
12. ด้านวัฒนธรรมองค์การการเปลี่ยนแปลง (X ₁₂)	0.965	1.005
13. ด้านวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ (X ₁₃)	0.963	1.009

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P \leq .01$)

ตารางที่ 4 พบว่า มีค่า VIF (Variance Inflation Factor) อยู่ระหว่าง 1.013 – 1.943 ซึ่งมีค่าต่ำ (ค่าน้อยกว่า 2.0) ไม่แสดงถึงปัญหา Multicollinearity ในระดับรุนแรงระหว่างตัวแปรอิสระ ดังนั้นตัวแปรที่ได้สามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Stepwise ต่อไป

3. ผลการเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานีดังนี้

ผลการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญสรุปได้ดังนี้ เกี่ยวกับการดำเนินการ ด้านสาธารณูปโภคชุมชนในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า เป้าหมายของการดำเนินงานก็เพื่อความสุขของประชาชนทั้งทางกาย และใจทั้งในการดำเนินงานมีการประสานงานกับหลายหน่วยงาน เช่น ด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย มีการทำงานร่วมกับหน่วยงานบรรเทาสาธารณภัย และมีการรับสมัครอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัยประจำหมู่บ้าน ด้านการบริการสาธารณสุขชุมชน มีการทำงานร่วมกับหน่วยงานสาธารณสุข โดยมีการออกเยี่ยมประชาชนผู้สูงอายุ และเด็กเล็กที่อยู่ตามโรงเรียนเพื่อให้แน่ใจว่าผู้สูงอายุ และเด็กเล็กมีสุขภาพที่ดี ด้านการประกอบอาชีพ มีแนวทางในการสร้างอาชีพให้กับประชาชนผู้สนใจ โดยมีการรับสมัครครูอาสาเพื่อสอนวิชาชีพให้กับประชาชน ทั้งนี้ยังเชื่อมโยงกับด้านเศรษฐกิจ โดยมีแนวทางในการจัดทำตลาดชุมชน และตลาดนัดเพื่อให้ประชาชนได้มีตลาดในการนำสินค้ามาจำหน่าย เป็นช่องทางในการนำวิชาชีพที่ได้รับการอบรมจากครูอาสาสมัครมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด สำหรับด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม มีการดำเนินการโดยมีการร่วมมือกับกองงานตรวจโรงงานในการดูแลให้โรงงานต่าง ๆ มีการจัดการของเสียอย่างถูกต้อง และมีการทำงานร่วมกับชาวบ้านในการดูแลคลอง และทางระบายน้ำเพื่อให้สิ่งแวดล้อมปลอดภัยต่อผู้อยู่อาศัย และสุดท้ายด้านความพึงพอใจของประชาชน มีการดำเนินงานเพื่อให้แน่ใจว่าการให้บริการกับประชาชนมีประสิทธิภาพ ฝ่ายบริหารมีการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนผู้มารับบริการสำหรับทุก ๆ หน่วยงานที่ให้บริการประชาชน และนำผลการสำรวจไปสู่การปรับปรุงการให้บริการต่อไป

อภิปรายผล

ในภาพรวมผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการจัดการองค์การและวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kotter and Heskett (1992) โดยวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการปรับตัวมีผลทางบวกต่อผลทางการเงินขององค์การ ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะตรงกันข้ามจะมีผลทางลบต่อ ผลทางการเงิน แต่วัฒนธรรมองค์การที่ขัดขวางผลทางการเงินในระยะยาวเกิดขึ้นง่าย แม้แต่ใน องค์การที่มีพนักงานที่มีคุณภาพ วัฒนธรรมองค์การดังกล่าวนี้กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมไม่ เหมาะสมและขัดขวางการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ที่เหมาะสม ทำให้องค์การเปลี่ยนแปลงได้ยากขึ้น เพราะพนักงานขาดการมีส่วนร่วม แต่กลับให้ความสำคัญกับอำนาจตามโครงสร้างองค์การ การ เปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้นำองค์การ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ที่ ปฏิบัติจริงได้ เพื่อเป็นแนวทาง สำหรับการเปลี่ยนแปลง และวิธีการที่ทำให้วัฒนธรรมองค์การ สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง ประกอบด้วย 1) เป้าหมายขององค์การและพนักงาน ต้องดำเนินการไปในแนวทางเดียวกัน 2) วัฒนธรรมองค์การ ต้องจูงใจให้พนักงานมีพฤติกรรมและ ค่านิยมร่วมกัน โดยทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำให้องค์การ และ 3) องค์การ ที่ปราศจากโครงสร้างและปราศจากการควบคุมโดยระบบราชการอย่างเป็นทางการ สามารถจูงใจ พนักงานและสร้างนวัตกรรมได้ ซึ่งศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และความสำเร็จขององค์การ และพบว่าปัจจัยการจัดการองค์การและวัฒนธรรมองค์การ มีผลเชิงบวกต่อ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการพิสูจน์สมมติฐานแต่ละด้านเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการองค์การและวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า

1. ปัจจัยการจัดการองค์การ ด้านการวางแผนมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงยอมรับสมมติฐาน สอดคล้องกับ เฮนรี ฟาโย (Fayol, 1930) สารสำคัญของหลักการบริหาร ไว้ดังนี้ 1) หน้าที่ทางการบริหาร ประกอบด้วย คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม 2) ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกายจิตใจไหวพริบ การศึกษาหาความรู้เทคนิคการทำงาน และประสบการณ์ต่าง ๆ 3) หลักการบริหาร ซึ่งมีหลักทั่วไปที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร 12 ข้อ คือ (1)หลักการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ (2)หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (3)หลักการมี จุดมุ่งหมายร่วมกัน (4)หลักการธำรงไว้ซึ่งสายงาน (5) หลักการแบ่งงานกันทำ (6)หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (7) หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลรองจากประโยชน์ส่วนร่วม (8) หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (9)หลัก ของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (10)หลักของการมีระเบียบเรียบร้อย (11) หลักของความเสมอภาค (12) หลักของ การมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน

2. ปัจจัยการจัดการองค์การ ด้านการจัดองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการวิจัย ของ Marcoulides and Heck (1993) ศึกษาเรื่องศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานและ พบว่า พบว่า วัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ ประกอบด้วย ความซับซ้อน การอ้างเหตุผลการผลิต และการบริการ 2) งานขององค์การ ประกอบด้วย การคัดเลือก ประเมินผล

จ่ายค่าตอบแทน ผลการปฏิบัติงาน การสอนงาน การตัดสินใจ และ ความท้าทาย 3) ค่านิยมขององค์การ ประกอบด้วย ความเสี่ยง ความปลอดภัย ประสิทธิภาพ ความเป็นมืออาชีพ ภาพลักษณ์และการตลาด การวิจัยและพัฒนา 4) บรรยากาศในองค์การ ประกอบด้วย บทบาทขององค์การ การสื่อสาร การร่วมมือประสานงาน เทคโนโลยี และ ความเครียด 5) ทักษะคติของพนักงาน ประกอบด้วย ทัศนคติ ความอดทน ขาดินิยม ความสุข ในสังคม ความผูกพัน และการมีส่วนร่วม ส่วนตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ รายได้ มูลค่าหุ้น ผลกำไร และ ผลตอบแทน พบว่า ตัวแปรดังกล่าวข้างต้นซึ่งประกอบกันเป็นวัฒนธรรมองค์การสามารถ ทำนายผลการปฏิบัติงาน ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์ต่องานของ องค์การและบรรยากาศในองค์การ ค่านิยมขององค์การสัมพันธ์กับงานขององค์การ บรรยากาศ ในองค์การและทัศนคติของพนักงาน งานขององค์การ สัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงาน บรรยากาศในองค์การและผลการปฏิบัติงาน บรรยากาศในองค์การมีความสัมพันธ์ ต่อทัศนคติของ พนักงานและผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติของพนักงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยการจัดการองค์การ ด้านการบังคับบัญชาสั่งการมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงยอมรับสมมติฐาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุจารินทร์ จิตต์แก้ว และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2555) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น มีเฉพาะด้าน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานนั้นมีเพียงด้าน วัฒนธรรมองค์กรเน้นที่งานที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น เฉพาะ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05

4. ปัจจัยการจัดการองค์การด้านการประสานงาน มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่และ ยอมรับสมมติฐาน สอดคล้อง กับผลการวิจัยของ รุจารินทร์ จิตต์แก้ว และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2555) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและพบว่า การประสานงาน มีผล ต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหาร

5. ปัจจัยการจัดการองค์การ ด้านการควบคุมมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึง ยอมรับสมมติฐาน สอดคล้องกับ เฮนรี ฟาโย (Fayol, 1930) ได้สรุปสาระสำคัญของหลักการบริหารว่าจะต้องมีขั้นตอนการดำเนิน คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม การตัดสินใจ และการบริหารที่มี ผลกระทบต่อผลการดำเนินงานระยะยาวขององค์การ

6. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมตามพื้นฐานค่านิยมมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่จึง ยอมรับ สมมติฐาน สอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ, (2541) กล่าวว่า วัฒนธรรมตามพื้นฐานของค่านิยม เป็นสิ่งที่องค์การ บริหาร มีค่าพึงปรารถนา ต้องการให้เป็นเป้าหมายของสังคมและปลูกฝังให้สมาชิกของสังคมยึดถือเป็นเป้าหมายใน

การดำเนินชีวิต รูปแบบหลักเลียง เช่น ความยากจน สิ่งที่มีคุณค่าน่าปรารถนา หรือนำความสุขมาให้มีทั้งเป็นวัตถุ และไม่เป็นวัตถุ

7. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุมมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.612 ยอมรับสมมติฐาน สอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ, (2543) คือ ต้องใช้รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุมเพื่อเป็นการแบ่งวัฒนธรรมองค์กรบนพื้นฐานของการควบคุมภายในมือของผู้บริหารระดับสูง แบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) วัฒนธรรมแบบเครื่องจักร เป็นลักษณะที่จะถูกควบคุมอย่างเข้มงวด ค่านิยม ความเชื่อร่วมกัน ทำงานตามกัน มีระดับความไว้วางใจต่ำ 2) วัฒนธรรมแบบคล่องตัว มีลักษณะไว้วางใจกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน มีความคล่องตัว

8. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรมมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงยอมรับสมมติฐาน ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิเชฐ ทรวงโพธิ์, วันทนีย์ ภูมิภักดิ์ และธีรณิกษ์ ศิริโวหาร (2553) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลและผลการวิจัยพบว่า 1) กรมทรัพยากรน้ำบาดาลมีรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ รองลงมา คือ แบบปรับตัว แบบเครือข่าย และแบบราชการ ตามลำดับ 2) บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล มีระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จสูงสุด รองลงมา คือ แรงจูงใจด้านผู้บริหาร แรงจูงใจด้านการยอมรับ และแรงจูงใจด้านสถานะทางสังคม ตามลำดับ ส่วนวัฒนธรรมองค์กรแบบ ปรับตัวมีระดับแรงจูงใจสูงสุดในระดับมาก รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการวัฒนธรรมองค์กร แบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย 3) ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กรมทรัพยากรน้ำบาดาลในทุกด้าน 4) รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 รูปแบบ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กรมทรัพยากรน้ำบาดาล คือ วัฒนธรรมองค์กร แบบมุ่งผลสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านการยอมรับด้านลักษณะของเนื้องาน ด้านสัมพันธภาพ กับผู้บริหาร และมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจที่เกิดจากการบริหาร วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของเนื้องาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสถานะทางสังคม ด้านสัมพันธภาพ กับผู้บริหาร ด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือน ด้านความยุติธรรม ด้านความดีความชอบมีความสัมพันธ์กับเงื่อนไขการทำงาน และความเป็นกันเองในงาน วัฒนธรรมองค์กร แบบเครือข่ายมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ และมีความสัมพันธ์กับผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของเนื้องาน ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านสัมพันธภาพ กับผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจที่เกิดจากการบริหาร และมีความสัมพันธ์กับผู้บริหาร

9. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานีมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัย สอดคล้องกับ การวิจัยของ อภิญา แจ่มแจ้ง (2551) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ด้านการเป็นองค์กรที่สร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญอันดับ 1 กับการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (การใฝ่รู้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การมีทัศนคติที่ดี และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ การที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กร

แห่งการเรียนรู้ นั้น ควรจะปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ การ จัด Internet และ Intranet การเปิดโอกาสให้พนักงานแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นภายในและภายนอก องค์การ การให้พนักงานได้สร้างผลงานส่งเข้าประกวดหรือมีโอกาสนำเสนอผลงาน การจัดฝึกอบรมให้พนักงาน การจัดห้องสมุดหรือมุมหนังสือ การประชุมกลุ่มย่อย การให้พนักงานได้มีทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การจัดสื่อ สิ่งพิมพ์ช่วยในการให้ข้อมูล การจัดตั้งคณะทำงาน กิจกรรมบันเทิงและกีฬา การส่งพนักงานไปดูงานนอกองค์การ การจัดสัมมนาออกสถานที่ การจัดกิจกรรมเสียงตามสาย จัดกิจกรรมที่ร่วมมือกับองค์การภายนอก การใช้สื่อ มัลติมีเดีย จัดศูนย์ฝึกอบรม และการให้ทุนการศึกษา กลุ่มตัวอย่างบอกถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์การโดยวิธีการที่ ใช้สร้างมากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การสร้างมาจากผู้บริหารเป็นหลัก

10. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร จัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิญา แจ่มแจ้ง (2551) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การในองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ พบว่า กับการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (การใฝ่รู้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การมีทัศนคติที่ดี และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ การที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ควรจะปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อ สนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ การ จัด Internet และ Intranet การเปิดโอกาสให้พนักงานแลกเปลี่ยน ความรู้ความคิดเห็นภายในและภายนอกองค์การ การให้พนักงานได้สร้างผลงานส่งเข้าประกวดหรือมีโอกา สนำเสนอผลงาน การจัดฝึกอบรมให้พนักงาน การจัดห้องสมุดหรือมุมหนังสือ การประชุมกลุ่มย่อย การให้พนักงาน ได้มีทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การจัดสื่อสิ่งพิมพ์ช่วยในการให้ข้อมูล การจัดตั้งคณะทำงาน กิจกรรมบันเทิงและ กีฬา การส่งพนักงานไปดูงานนอกองค์การ การจัดสัมมนาออกสถานที่ การจัดกิจกรรมเสียงตามสาย จัดกิจกรรมที่ ร่วมมือกับองค์การภายนอก การใช้สื่อมัลติมีเดีย จัดศูนย์ฝึกอบรม และการให้ทุนการศึกษา กลุ่มตัวอย่างบอกถึง การสร้างวัฒนธรรมองค์การโดยวิธีการที่ใช้สร้างมากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การสร้างมาจากผู้บริหารเป็นหลัก

11. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การอัจฉริยะมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่จึงยอมรับสมมติฐาน สอดคล้องกับ วิจารย์ พานิช, (2550) กล่าวว่า เป็นองค์กรที่เน้นความรู้เป็นสิ่งสำคัญแต่การเรียนรู้ และการสร้าง ความรู้สำคัญที่สุด ดังนั้นเป้าหมายขององค์กรนี้ คือ สามารถในการเผชิญกับสภาพอนาคตที่ไม่แน่นอนได้ และ ต้องมีขีดความสามารถ 12 ประการในการเป็นองค์กรอัจฉริยะ คือ 1)มีความมุ่งมั่นหมายมุ่งมั่นที่ชัดเจน 2)ตั้งอยู่ใน ความไม่ประมาท 3) มีและใช้แผนยุทธศาสตร์ KM (Knowledge Management) 4.)มีและใช้ภาวะผู้นำและแกน นำ 5)จัดการความสัมพันธ์ระหว่างคน 6)ทักษะพื้นฐานของพนักงาน 7)ทักษะในการใช้ “ตัวช่วย” 8)ไร้กำแพง 9) อิสรภาพ 10)มีและใช้ การจัดการคนเก่ง 11)มีและใช้ ระบบบันทึก ขุมคลัง 12) มีและใช้ระบบ ICT (Information Communication Technology)

12. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึง ยอมรับ สมมติฐาน ต้องมีทิศทางการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมในองค์กรล้วนมาจากความคิดสร้างสรรค์, การต้องการ ความเปลี่ยนแปลง และปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กรรวมทั้งปัจจัยเสริมทางสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ซึ่งไม่สามารถ

เปลี่ยนแปลงได้โดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลใดกลุ่มบุคคลหนึ่ง แต่เป็นบุคคลทั้งองค์การ และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไป อย่างมีระเบียบแบบแผน

13. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การวัฒนธรรมองค์การแห่งการตื่นรู้มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจริง ยอมรับสมมติฐานสอดคล้องกับ เกศรา รักชาติ, (2549) ขณะเดียวกันองค์การแห่งการตื่นรู้ก็มีลักษณะเป็น “องค์การซึ่งสามารถปลดปล่อยศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานออกมา ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเทเพื่อให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้”

14 สรุปภาพรวมของการวิจัย งานวิจัยฉบับนี้เริ่มต้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดที่เหมาะสมและสามารถกำหนดวิธีวิจัยที่เหมาะสมได้ งานวิจัยมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ และมีการใช้สถิติในการพิสูจน์สมมติฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์การ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมตามพื้นฐานค่านิยม ด้านวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม ด้านวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม ด้านวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านวัฒนธรรมองค์การอัจฉริยะ ด้านวัฒนธรรมองค์การการเปลี่ยนแปลง และด้านวัฒนธรรมองค์การแห่งการตื่นรู้ ล้วนมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์การกรณีศึกษา และนำไปสู่คำแนะนำเพื่อปรับปรุงซึ่งงานวิจัยได้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานวิจัยอย่างครบถ้วน

ด้านสาธารณสุขปศุสัตว์ชุมชน พบว่าเป็นการบริการอันเป็นประโยชน์แก่ประชาชนทั่วไป ทั้งด้านการบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก งานการรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ งานการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล งานจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับอุปโภคและบริโภค และมีความสำคัญต่อชุมชนมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ โกวิทย์ พวงงาม (2544) ที่มองเห็นว่า งานด้านสาธารณสุขปศุสัตว์มีความสำคัญต่อการคงอยู่อย่างยั่งยืนของชุมชน ประกอบด้วยด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณะเพื่อประชาชน

ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่างานด้านนี้ครอบคลุม ป้องกันและการบรรเทาสาธารณภัย 3)การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เพื่อสร้างความสงบสุขและความเป็นระเบียบของสังคมที่อยู่ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวีการ (2543) ที่เห็นว่าการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นการป้องกันและการบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนที่องค์การบริหารด้านรัฐควรจัดให้มีและใส่ใจให้มากเพราะมีความสำคัญอย่างยิ่งยวด

ด้านการบริการสาธารณสุขชุมชน พบว่าในชุมชนการสาธารณสุขและสุขภาพพื้นฐานของชุมชนได้รับการส่งเสริมให้มีการดูแลสุขภาพประชาชนให้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยใช้เจ็บ เพราะการเจ็บป่วยจะนำมาซึ่งความทุกข์กระทบต่อการทำมาหากิน การศึกษาและกระทบผู้คนโดยรอบ ความห่วงใยเหล่านี้และการดูแลสุขภาพสุขุมมีความสำคัญ และมีการกระจายอำนาจในการดูแลในด้านนี้ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ จรัส สุวรรณมาลา (2545) ที่กล่าวถึงการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบที่สำคัญเช่น การดูแลสุขภาพบริการสาธารณสุขชุมชน ควรมีการกระจายความรับผิดชอบให้กับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถโดยตรง

ด้านการประกอบอาชีพ พบว่า การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพตามศักยภาพของชุมชนและท้องถิ่นให้เกิดความเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ด้านการประกอบอาชีพ เพื่อให้ได้ผลประโยชน์ร่วมกัน เป็นแนวทางที่ได้รับการปฏิบัติที่มีการทำอย่างต่อเนื่อง และได้รับความสำเร็จตามสภาพของสังคม ซึ่งยังต้องการพัฒนามากขึ้น

สินค้าจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP ในระดับชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ข้อค้นพบสอดคล้องกับ ทิพาวิดี เมฆสวรรค์ (2538) ที่เสนอว่าการประกอบอาชีพและการสนับสนุนอาชีพให้กับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องได้รับการร่วมมือจากทุกฝ่ายในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคธุรกิจของสังคม

ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่าการทำงานของฝ่ายบริหารยึดหลัก ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนที่ได้รับมาเป็นนโยบายหลัก และการดำเนินงานเป็นไปตามหลักการที่ได้รับและมีการควบคุมให้เป็นไปตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างจิตสำนึกให้เกิดความตระหนักและช่วยกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2526) ที่มองเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ต้องมีการควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนจึงจะได้ประโยชน์สูงสุดต่อสังคม ประชาชนท้องถิ่น และต่อประเทศโดยรวมได้

6. ด้านเศรษฐกิจ พบว่า การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม มีการมอบให้หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นระดับชุมชนเป็นเจ้าของกิจกรรมเป็นผู้จัดการและอยู่ภายใต้การตรวจสอบควบคุมของประชาชนในชุมชนนั้น แต่ถ้าเป็นกิจกรรมที่ต้องตอบสนองความต้องการของหน่วยชุมชนที่สูงขึ้นไป เกิดเป็นกิจกรรมที่มุ่งสนองตอบปัญหาและความต้องการของผู้คนทั้งประเทศหรือปัญหาของชาติโดยส่วนรวม การจัดการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Mayo (1933) ซึ่งกล่าวถึงการจัดการสมัยใหม่ที่ต้องเน้นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมไปพร้อมๆ กันและต้องมีการร่วมด้วยของประชาชนเพื่อประโยชน์รวมของประชาชน

ด้านความพึงพอใจของประชาชน พบว่าการบริหารได้ ผลสัมฤทธิ์ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดมีคุณภาพและความพึงพอใจอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และเป็นตัวชี้วัดสำคัญถึงความสำเร็จของการบริหารองค์การภาครัฐ ทั้งนี้แนวคิดนี้สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ Katz & Kahn (1978) ที่กล่าวถึง การศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการได้รับบริการต่างๆ และมีการปรับปรุงอยู่เสมอ จะนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การดำเนินการด้านสาธารณูปโภคชุมชน ควรมีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ควรมีการจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนอาสาสมัครที่เข้ามาร่วมงานเพื่อเป็นกำลังใจต่อไป

1.3 ด้านการบริการสาธารณสุขชุมชน ควรมีการให้การอบรมอาสาสมัครที่เข้ามาร่วมงานด้านสาธารณสุขเพื่อให้ทราบถึงการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อไป

1.4 ด้านการประกอบอาชีพ ควรมีงบประมาณสนับสนุนครูอาสาที่สมัครใจช่วยสอนอาชีพให้กับประชาชนทั่วไป

1.5 ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควรมีการระดมประชาชนช่วยกันดูแลทางระบายน้ำเพื่อให้สิ่งแวดล้อมดียิ่งขึ้นต่อไป

1.6 ด้านเศรษฐกิจ ควรมีการร่วมมือกับเอกชนห้างร้านเพื่อให้การสนับสนุนใช้สินค้าภายในท้องถิ่นเป็นการสนับสนุนด้านเศรษฐกิจต่อไป

1.7 ด้านความพึงพอใจของประชาชน นอกเหนือจากการให้คะแนนโดยประชาชน ควรมีการพูดคุยสอบถามเป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากประชาชนด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ตัวแปร ผลจากการศึกษาของผู้วิจัย ทำให้เห็นว่า ตัวแปรที่ควรมีการวิจัยในครั้งต่อไป สำหรับผู้ที่สนใจ พบว่า นอกจากวัฒนธรรมองค์กรแล้ว ยังมีตัวแปรด้านวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น ความเชื่อและค่านิยม ที่มีอิทธิพลต่อแนวคิด วิธีการดำเนินชีวิต ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และสมควรนำมาศึกษาเกี่ยวกับผลสำเร็จของการการบริหารและการจัดการองค์การ ต่อไป

2.2 ประชากร จากการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้เห็นว่า ประชากรที่ศึกษา ควรมีการแบ่งระดับอายุ เนื่องจากความเชื่อของคนที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกัน ดังนั้น การจำแนกประชากรในงานวิจัยออกเป็นกลุ่ม อายุ จะช่วยนำไปสู่ความเข้าใจมากขึ้นต่อ วัฒนธรรม ความเชื่อ ของคนต่างวัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้วยเช่นกัน

2.3 เทคนิคการวิจัยหรือการรวบรวมข้อมูล สำหรับเทคนิคการวิจัย ผู้วิจัยเห็นว่า การนำเทคนิคกลุ่มสนทนามาใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จะช่วยให้ผู้วิจัยที่สนใจได้เข้าใจถึงบริบทในงานวิจัยมากขึ้น และในการรวบรวมข้อมูล ก็ จะเป็นการยืนยันความถูกต้องของข้อมูลด้วยวิธีการรวบรวมข้อมูลที่แตกต่างกันด้วย

เอกสารอ้างอิง

- เกศรา รักชาติ. (2549). *องค์กรแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด.
- โกวิท พวงงาม. (2544). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2551). *มาตรฐานกลางเพื่อกำกับการดูแลองค์กร*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- จรัส สุวรรณมาลา. (2545). *การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพมหานคร: cursa ลาตพรวา.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2560). *วัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพาดี เมฆสุวรรณ. (2538). *การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ*. กรุงเทพมหานคร : รักอ่าน.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2526). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระพล อรุณะกลสิกร. (2550). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550*. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน.
- บรรจง อมรชีวิน. (2547). *วัฒนธรรมข้ามชาติ*. กรุงเทพฯ: ส. เอเชีย เพรส.
- พิเชฐ ทรวงโพธิ์และคณะ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่าง รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์*. 4(2), 1-14.
- รุจารินทร์ จิตต์แก้ว และกิตติพันธ์วงศ์สวัสดิ์เกียรติ. (2555). อิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสาร การเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*, 2(4), 102-120.

- วิจารณ์ พานิช. (2550). วิถีแห่งองค์กรอัจฉริยะ. *จุลสารอุตสาหกรรมสัมพันธ์*. 73, 2-3.
- สมยศ นาวิการ. (2541). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายเชิงธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ตะวันออก.
- สมยศ นาวิการ. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรุงเทพมหานคร.
- สมาน อัสวภูมิ. (2553). *การบริหารการศึกษายุคใหม่: แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *ทิศทางของ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี. (2566). *ข้อมูลพื้นฐาน*. <https://pathumpao.go.th/#>
- อภิญา แจ่มแจ้ง. (2551). *วัฒนธรรมองค์กรในองค์กรแห่งการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.
- Cronbach, L.J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. 3rd edition. New York: Harper and Row.
- Daft, R. L. (2021). *Organization theory and design*. Cengage Learning.
- Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of Management Review*, 21(3), 619-654.
- Fayol, H.. (1930). *Industrial and General Administration*. New York: Mc-Graw Hill.
- Gorton, R., Alston, J., & Snowden, P. (2006). *School Leadership and Administration: Important Concepts, Case Studies and Simulations*. Open University Press.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2021). *Essentials of contemporary management*. McGraw-Hill Education.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Harvard Business Review Press.
- Kotter, J.P., & Heskett, J.L. (1992) *Corporate Culture and Performance*. Free Press, New York.
- Marcoulides, G.A., & Heck, R.H. (1993). *Organizational culture and performance: Proposing and testing a model*. *Organization Science*. 4 (2), 209-25
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York: Macmillan.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management*. Pearson.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons.
- Yamane, T.. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd Ed). New York. Harper and Row Publications.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations*. Pearson.