

รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี
Organizational Culture Styles Affecting Work Performance
Efficiency of Subdistrict Administrative Organizations in
Ban Laem District in Phetchaburi Province

ไตรมาศ พูลผล*

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสำคัญวัฒนธรรมองค์การและ 2) ความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มผู้บริหารจำนวน 27 คน และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานประจำ จำนวน 150 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 157 คน ซึ่งได้จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยผลการศึกษาพบว่าระดับความสำคัญทางวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแหลม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง รูปแบบวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ แต่โดยรวมของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับสูง

Abstract

The objectives of this study were to study : 1) level of importance of organizational culture, and 2) relationship between organizational culture styles and work performance efficiency of sub district administrative organizations in Ban Laem District, Phetchaburi Province. The 157 research samples, calculated by using Yamane's formula, consisted of 27 administrators and 130 permanent personnel working for sub district administrative

* อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยสยาม

organizations in Ban Laem District, Phetchaburi Province. The tools for data collection were an in-depth interview form and a questionnaire. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient, whereas content analysis was used for analyzing qualitative data. The study results were as follows: The importance of organizational culture of sub district administrative organizations in Ban Laem District, Phetchaburi Province was overall at a moderate level. There was overall no relationship between organizational culture styles and work performance efficiency of sub district administrative organizations. However, there was negative relationship at a high level between organizational culture styles and public service of sub district administrative organizations.

บทนำ

วัฒนธรรม เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาวัตถุสิ่งของต่างๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจหรือวินิจฉัย

สั่งการ อีกทั้งยังเป็นศูนย์รวมพลังยึดเหนี่ยวภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศ และความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์การ ดังนั้นวัฒนธรรมถือได้ว่าเป็นเอกลักษณ์ของสถาบันหรือองค์การที่บ่งบอกถึงลักษณะพิเศษที่ไม่เหมือนใคร และวัฒนธรรมจะดำรงอยู่ตราบที่สถาบันหรือองค์การนั้นยังคงสามารถยังรักษาไว้ได้

องค์การเป็นระบบสังคมที่ก่อตั้งและถูกกำหนดขึ้นโดยบุคคลซึ่งรวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรม โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน สมาชิกในองค์กรแต่ละคนจะต้องมีความรับผิดชอบและแสดงบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อส่งเสริมให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเมื่อสมาชิกขององค์การมีการเปลี่ยนแปลง ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ ทศนคติ และพฤติกรรม ก็จะส่งผลให้วัฒนธรรม และการดำเนินงานขององค์การได้รับผลกระทบและเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ดังนั้นองค์การจึงเป็นส่วนหนึ่งของมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

วัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบแผนความคิด ที่ให้สมาชิกและบุคคลในองค์กรเป็นผู้ร่วมกำหนดนโยบายร่วมกัน เพื่อให้เป็นบรรทัดฐานในการยึดถือประเพณีปฏิบัติและสืบทอดไปสู่สมาชิกหรือบุคลากรใหม่ขององค์การ เนื่องจากสมาชิกหรือบุคลากรของแต่ละองค์กรมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ทำให้สภาพแวดล้อมขององค์กรเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งสภาพแวดล้อมที่เกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการแข่งขัน เป็นต้น ส่วนปัจจัยภายในจะเป็นเครื่องมือผลักดันให้องค์การดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ

และมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ พนักงาน โครงสร้างขององค์การ นโยบายการบริหารงาน และผลการดำเนินงาน (ณัฐพันธุ์ เจริญนันท, 2545 : 32-40) ดังนั้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงขององค์กร สมาชิกหรือบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน และการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นก็ขึ้นอยู่กับลักษณะวัฒนธรรมขององค์กร ควรมีลักษณะแบบสร้างสรรค์ มุ่งเน้นความสำเร็จให้ความสำคัญกับบุคลากร และตัวบุคลากรเองจะต้องรักงาน ขยันหมั่นเพียร มีระเบียบวินัยรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตรงกันข้าม ถ้าวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะก้าวร้าว เน้นอำนาจ ความขัดแย้งหรือเฉื่อยชา ส่งผลให้องค์การไร้ประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์การหนึ่งที่มีความสำคัญต่อท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เพราะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด แต่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะประชาชนในพื้นที่ชนบท โดยมีบุคลากรเป็นทรัพยากรสำคัญที่เป็นกลไกหลัก ซึ่งมีวัฒนธรรมเป็นของตนเองในการดำเนินงาน และการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งที่เกิดจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน โดยเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรทุกระดับที่แสดงหรือสะท้อนออกมาจากหลายทาง ฉะนั้นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างการมีวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งถ้ามีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งแบบสร้างสรรค์ก็จะสามารถเป็นจุดยึดเหนี่ยวบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลในการทำงาน อันจะส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคมในส่วนรวม

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งเป็นจังหวัดบ้านเกิด และจะนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบ้านเกิดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี

สมมติฐานการวิจัย

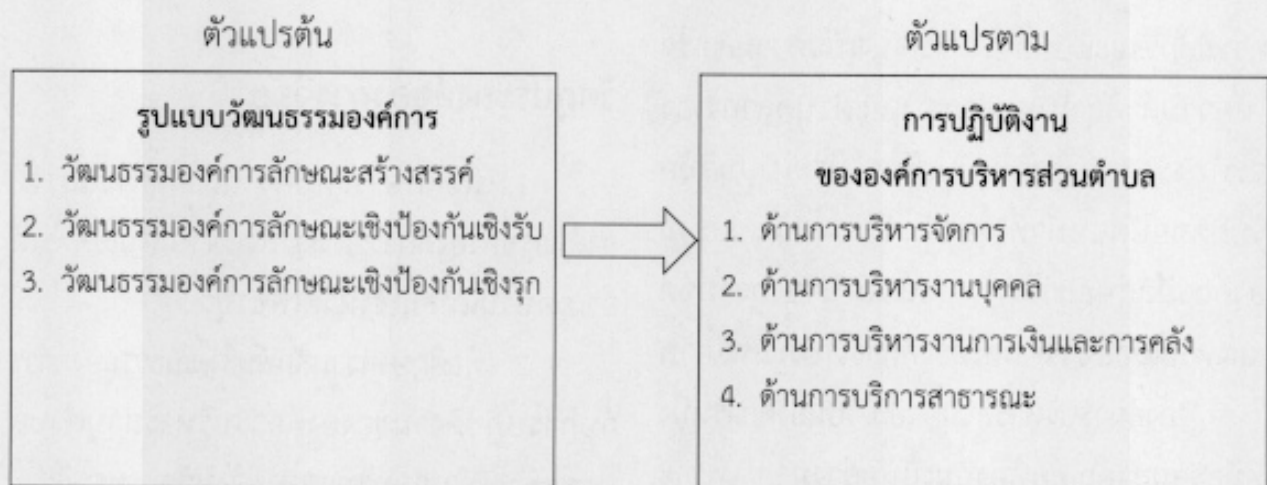
1. ระดับความสำคัญวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลมีผลใช้ปฏิบัติในองค์การอยู่ในระดับมาก
2. ความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์เชิงบวก

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีของคูก และลาฟเฟอร์ตี (Cook and Lafferty, 1989) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ คือ

1. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์
2. วัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงป้องกันเชิงรับ
3. วัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงป้องกันเชิงรุก

ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตามแบบตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการบริหารงานบุคคล 3) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง 4) ด้านการบริการสาธารณะ



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 9 คน หัวหน้าส่วนราชการประจำ ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแหลม จำนวน 9 คน ผู้ปฏิบัติงานประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 จำนวน 192 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 9 คน เก็บข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจงหัวหน้าส่วนราชการประจำ ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 9 คน เก็บข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจงผู้ปฏิบัติงานประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 130 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสอบถามลักษณะปลายเปิดและเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม มีทั้งหมด 3 ชุด ดังนี้ แบบสอบถามลักษณะปลายเปิด จำนวน 18 ชุด เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 9 คน และหัวหน้าส่วนราชการประจำ ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 9 คน ซึ่งแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ แบบสัมภาษณ์ตอนที่ 2 คำถามรูปแบบวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 4 ข้อ

แบบสอบถาม จำนวน 130 ชุด สำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานประจำ ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้าง จำนวน 130 คน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ลักษณะตำแหน่งงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบวัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ จำนวน 30 ข้อ วัฒนธรรมองค์การเชิงป้องกันเชิงรับ จำนวน 30 ข้อ วัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงป้องกันเชิงรุก จำนวน 30 ข้อ โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก

ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งวิธีการให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 ได้สร้างขึ้นเพื่อให้คะแนนตามหลักของ ลิเคอร์ท สเกล (Likert Scales) เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี ประจำปี 2556 ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการบริหารงานบุคคล 3) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง 4) ด้านการบริการสาธารณะ จำนวน 30 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประเมินการให้คะแนนทั้งหมด 4 ด้าน จากการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานจากจังหวัดเพชรบุรีโดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ให้ข้อมูล

การสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถาม

ศึกษาหลักการ ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องถึงรูปแบบวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล นำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม โดยหาคำดัชนีความสอดคล้องของประเด็นคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาที่จะวัด

(Index of Item Objective Congruence : IOC) และพิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อรายการที่มีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป (สุวิมล ติรกานันท์) และนำแบบสอบถามที่ประกอบด้วย ข้อคำถามที่ได้จากการวิเคราะห์ ค่าดัชนีความสอดคล้องแล้วในข้อ 1.3 ไปสร้างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคคลที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากรและไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย นำแบบสอบถามไปมอบให้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 9 คน และหัวหน้าส่วนราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 9 คน ในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี ตอบคำถามแบบปลายเปิด จำนวน 4 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 9 คน และหัวหน้าส่วนราชการประจำ จำนวน 9 คน ตามแบบสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้ ส่วนแบบสอบถามสำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยได้มอบแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นๆ ช่วยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลให้

2. นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม คัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์เนื้อหา

3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์เพื่อให้ได้รูปแบบวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี แล้วนำผลการวิเคราะห์นี้มาเป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เหมาะสมกับบริบทในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ปลายเปิดและแบบสอบถามที่ได้รับคือมาทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดใช้การบรรยายสรุปในลักษณะพรรณนาความ (descriptive) และมุ่งเน้นการวิเคราะห์เกี่ยวกับเนื้อหา (content analysis) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และนำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

สรุป

การศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี สามารถสรุปผลเป็น 2 ประเด็น

ผลการศึกษาเชิงปริมาณ

รูปแบบวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์มากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ วัฒนธรรมลักษณะป้องกันเชิงรับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.40) และวัฒนธรรมลักษณะป้องกันเชิงรุก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.50)

การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติงานมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.67) ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานการเงิน และการคลัง การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัย

พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่มีค่าโดยรวมของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับสูง แต่เป็นความสัมพันธ์เชิงพหุผัน เพราะค่าสหสัมพันธ์เป็นลบ ($r = -0.765$)

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ

ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการประจำในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี เห็นว่ารูปแบบวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการประจำในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี มีหลากหลายรูปแบบ คือ รูปแบบวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การแบบป้องกันเชิงรับ และวัฒนธรรมองค์การแบบป้องกันเชิงรุก ซึ่งทุกรูปแบบมีความสำคัญทั้งหมด เพียงแต่การนำมาใช้ควรต้องพิจารณาจุดเด่นประกอบกัน แต่หากจะให้องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ จะต้องยึดหลักการทำงานในวัฒนธรรมรูปแบบสร้างสรรค์เป็นหลัก และนำวัฒนธรรมด้านอื่นในด้านดีมาประกอบการทำงาน เช่น ยึดแนวทางตามระเบียบกฎหมายแต่มีความยืดหยุ่น มุ่งทำงานด้วยความรับผิดชอบมากกว่าการชิงดีชิงเด่น เป็นต้น

อภิปรายผล

การศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรีสามารถอภิปรายผลเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

ผลการศึกษาเชิงปริมาณ

รูปแบบวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์มากที่สุดอยู่ในระดับมาก ซึ่งในด้านนี้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้มีความก้าวหน้าและต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การเลือกที่จะทำงานน้อยอย่างมีคุณภาพมากกว่าทำงานจำนวนมากแต่ไม่มีคุณภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ ยินยาม (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร พบว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะของ อบต. อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่ปฏิบัติมากที่สุดคือ การก่อสร้างระบบระบายน้ำ และติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะทุกหมู่บ้าน ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การส่งเสริมการท่องเที่ยว ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานที่มีเพศและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน บรรยากาศในองค์การด้านการสนับสนุน บรรยากาศในด้านมาตรฐานงาน และบรรยากาศในองค์การด้านความขัดแย้งสามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทิศทางเดียวกัน

รูปแบบวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับสูง แต่เป็นความสัมพันธ์เชิงผกผัน เพราะค่าสหสัมพันธ์เป็นลบคือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี อาจมีรูปแบบวัฒนธรรมองค์การลดลงแต่มีการปฏิบัติด้านการบริการสาธารณะที่เพิ่มขึ้น หรือมีรูปแบบวัฒนธรรมองค์การมากขึ้นแต่มีการปฏิบัติด้านการบริการสาธารณะลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนีย์ เอมดวงดี (2553) ได้ทำการศึกษาเชิงปริมาณเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ : กรณีศึกษาสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร วัฒนธรรมองค์การที่เน้นการทำงานเป็นทีม และ วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งผลลัพธ์ของงานจะทำให้การบริหารจัดการองค์การมีประสิทธิภาพมากกว่า วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรน้อย เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ

วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี ส่วนใหญ่มีการทำงานแบบช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกัน เน้นการมีส่วนร่วม มุ่งความสำเร็จในการทำงานให้ตรงตามเป้าหมายเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เน้นการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การของคุกและลาฟเฟอร์ดี ที่แบ่งวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์โดยประกอบด้วยลักษณะการปฏิบัติ 4 ประการ คือ 1) มุ่งความสำเร็จ 2) มุ่งความเป็นตนเอง 3) มุ่งให้มีความสำคัญกับบุคลากร 4) มุ่งผูกพันฉันพี่น้อง

วัฒนธรรมองค์การแบบป้องกันเชิงรับ มีองค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่งที่เห็นว่าการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับคนมากเกินไปจนขาดการเอาใจใส่กับงาน องค์การขาดความเจริญก้าวหน้า บุคลากรขาดความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การของคุกและลาฟเฟอร์ดี ที่แบ่งวัฒนธรรมองค์การแบบป้องกันเชิงรับ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับคนมากกว่าขาดการใส่ใจกับงาน ถึงแม้ว่าจะให้ความสำคัญกับบุคคลมาก แต่บุคลากรก็ยังขาดความมั่นคง

วัฒนธรรมองค์การแบบป้องกันเชิงรุก มีองค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่งที่เห็นว่าการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นวัฒนธรรมที่มีการแข่งขันสูงในการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งผลตอบแทนที่ตนเองพึงได้รับ สอดคล้อง

กับทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การของคุกและลาฟเฟอร์ดี ที่แบ่งวัฒนธรรมองค์การแบบป้องกันเชิงรุกเป็นวัฒนธรรมที่มีการแข่งขันกันสูง บุคลากรภายในองค์การจะมุ่งแข่งขันกันในการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งผลตอบแทน

รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยส่วนใหญ่เห็นว่าวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์มีความสำคัญและทำให้การปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จังหวัดเพชรบุรี เป็นจังหวัดที่มีแหล่งท่องเที่ยวหลากหลาย ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดทำแผนและนโยบายด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวให้มากขึ้น ควรมีแผนพัฒนาด้านการส่งเสริมการจัดการศึกษา ควรเพิ่มนโยบายด้านการประเมินผลด้านการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในระดับปฏิบัติ

ควรมีระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ควรมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ด้านการบริหารจัดการ ควรมีการบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ มิตรมาก. (2554). วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลในสถานศึกษาเอกชนระดับอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. กระทรวงมหาดไทย. (2547). พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ประสานมิตร
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- พรหมทิภา นิลโสภณ. (2552). วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยที่กำหนด : ศึกษากรณีหน่วยงานภาครัฐ เพื่อศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่กำหนดให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร และศึกษาภาวะผู้นำในองค์กรที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนีย์ เอมดวงดี. (2553). วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ : กรณีศึกษาสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.
- เสาวนีย์ ยินงาม. (2554). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ. (2550). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Cook, R. A. (1989). *Organization Culture Inventory, Leader Guide*. Plymouth. MI, US : Human Synergistics.
- Hofstede, G. H. (1991). *Culture and organization : Software of the mine*. London : McGraw-Hill.
- Robbin, S. F. (1989). *Organization behavior : Concepts, controversics and applications*. New York : Prentice-Hall.
- Schein, E. H. (1992). *Organization culture and leadership*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Smirich, L. (1983). "Concept of culture and organizational analysis." *Journal of Administrative Science Quarterly*. 28, 339-358.