

**รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผล**  
**การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์**  
**Types of Organizational Culture Factors Affecting Management**  
**Efficiencies of the Sub District Administration Organization**  
**in Phetchabun Province**

พัชราพร เพ็ชรนิล\*

นิเทศ ดินณะกุล\*\*

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่อง รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ 2) เพื่อศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยประชากร และกลุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่าง 4 กลุ่ม คือ 1) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 2) หัวหน้าส่วนการคลัง 3) หัวหน้าส่วนส่วนการโยธา 4) ตัวแทนประชาชน ซึ่งเป็นตัวแทนองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความรู้ประสบการณ์ ความสามารถในการบริหารจัดการที่ประสบความสำเร็จมาแล้ว รวมทั้งหมด จำนวน 395 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1.สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) 2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way analysis of variance) การวิเคราะห์

ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่เข้าสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis) การสัมภาษณ์เจาะลึกข้อมูลสำคัญและใช้การวิจัยเชิงประจักษ์ (Mixed Method Research) เพื่อทดสอบตัวแปรที่สำคัญจากกรอบความคิดซึ่งตัวแปรอิสระ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ 8 ด้านคือ ด้านวัฒนธรรมตามพื้นฐานค่านิยม ด้านวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม ด้านวัฒนธรรมตามวิถีชีวิต และพฤติกรรมด้านวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านวัฒนธรรมองค์การอัจฉริยะ ด้านวัฒนธรรมองค์การเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมองค์การแห่งการตื่นรู้ โดย รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ดังนี้

\*หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี

\*\*อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

1. รูปแบบด้านวัฒนธรรมตามพื้นฐานค่านิยมในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ในภาพรวมประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านสาธารณูปโภคชุมชนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. รูปแบบด้านวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวมประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านป้องกันสาธารณสุขอยู่ในอยู่ในระดับมาก

3. รูปแบบด้านวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวมประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริการสาธารณสุขชุมชนอยู่ในระดับมาก

4. รูปแบบด้านวัฒนธรรมองค์การ การเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวมประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านเศรษฐกิจ และสังคมอยู่ในระดับปานกลาง

5. รูปแบบด้านวัฒนธรรมองค์การอัจฉริยะในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในภาพรวมประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง

6. รูปแบบด้านวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวมประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความพึงพอใจของประชาชนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ผู้วิจัยได้ค้นพบว่า รูปแบบด้านวัฒนธรรมตามพื้นฐานค่านิยม ด้านวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมองค์การการเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมองค์การอัจฉริยะ และด้านวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อ

ประสิทธิผลการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 60.40 มีความคาดเคลื่อนในการทำนายเท่ากับ .281 ซึ่งแสดงว่าเมื่อรูปแบบด้านวัฒนธรรมตามพื้นฐานค่านิยม ด้านวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมองค์การ การเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมองค์การอัจฉริยะ และด้านวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ สูงขึ้นย่อมมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์

**คำสำคัญ:** รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ, ประสิทธิภาพ, การบริหารจัดการ, องค์การบริหารส่วนตำบล

### Abstract

This research aims to 1)to study the culture of the District Administrative Office in the province of Phetchabun. 2)to study factors that influence the effectiveness of organizational culture Management District Administrative Office in the province of Phetchabun. The population and sample The fourth sample group was first deputy head of the Finance Subdistrict 2 3 4 representing the head of the civil population. Which represents Subdistrict with knowledge. Experience in managing successful, then the total number of 416 was used to collect data: 1. Descriptive statistics are percentage Mean and Standard Deviation 2. Statistical Inference, ANOVA Analysis of multiple regression and analysis of multiple regression based on the priorities of variables into the equation depth interview. Mixed method research to test the key variables is of the opinion that independent variables include

eight areas: organizational culture, values-based culture. On the basis of cultural control. Culture, lifestyle and behavior. Cultural constructive manner Culture of learning. Intelligent culture. Culture change. Culture of enlightenment by cultural factors that influence the effectiveness of management tambon administrative organization in the province of Phetchabun. The study showed that Cultural factors that influence the effectiveness of types of organizational culture Management District Administrative Office in the province of Phetchabun.

The research results were as follows:

1) cultural factors as fundamental values in the management of Tambon Administration Organization found that the overall effectiveness of management Subdistrict community infrastructure with the average level.

2) Cultural factors constructive management of Tambon Administration Organization. The overall effectiveness of the management of the Tambon Administrative aspects of disaster prevention in the high level.

3) Factors culture of learning in the management of Tambon Administration Organization. The overall effectiveness of management Tambon Administration Organization of public health services at a high level.

4) Factors culture change in the management of Tambon Administration Organization. The overall effectiveness of the management of the Tambon Administrative economic and social moderate.

5) cultural factors Intelligent Enterprise Management District Administrative Office in

the overall effectiveness of management Tambon Administration Organization. Resources and Environment is moderate.

6) Factors culture of enlightenment in the management of Tambon Administration Organization. The overall effectiveness of management Tambon Administration Organization of public satisfaction with the average level.

A study has found. Cultural factors as fundamental values. Cultural constructive manner Culture change Intelligent culture And a culture of learning as a factor affecting the effectiveness of the management of the District Administrative Office in Phetchabun representing 60.40 are expected to move in predicting equal. 281, which shows that when factors cultural factors as fundamental. Values Cultural constructive manner Culture change intelligent culture and a culture of learning. Rise would affect the effective management of tambon administrative organization in the province of Phetchabun.

**Keywords:** Types of Organizational Culture Factors, Efficiencies, Affecting Management, Sub District Administration Organization

## บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 (ธีระพล อรุณะกสิกร, 2550) ได้กำหนด เรื่องการกระจายอำนาจไว้ หมวดที่ 5 ว่าด้วยแนว นโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นแผนที่กำหนดกรอบแนวคิด เป้าหมาย และแนวทางการกระจายอำนาจให้เป็นไปตามมาตรา 30 แห่ง

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายโดยเป้าหมายหลังจากปี 10 (พ.ศ. 2554) ประชาชนจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม และมีส่วนร่วมในการจัดทำยุทธศาสตร์ท้องถิ่นสอดคล้องกับการกำหนดนโยบายจริยธรรมและการป้องกันการทุจริตโดยรัฐบาล ได้มอบให้รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ประสานการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานในทุกภาคส่วนให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งนำไปสู่การกำหนดนโยบายการบริหารประเทศ เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และวัฒนธรรมองค์กรในภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2542) พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2538 กำหนดโครงสร้างภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเรื่อง การคลัง การบริหารงานบุคคล การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านโครงสร้างพื้นฐาน คือ การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ด้านเศรษฐกิจ-สังคม การเมืองการบริหาร ด้านการอนุรักษ์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2546: 34)

ปัจจุบันประเทศไทยมีองค์การบริหารส่วนตำบล ณ ข้อมูล ณ วันที่ 27 กรกฎาคม 2556 องค์การบริหารส่วนตำบล 5,492 แห่งท้องที่ตำบลโดยทั่วไป คือ ส่วนท้องที่ชนบท หรือกิ่งเมือง ที่มีการกระจายตัวของประชากรอย่างหลวม ๆ แต่อาจจะมีเขตชุมชนที่มีประชากรหนาแน่นกว่าจุดอื่นๆ ในท้องที่ด้วย ในทางปฏิบัติ ท้องที่ตำบลคือท้องที่ส่วนที่เหลือจากท้องที่เทศบาล โดยจะมีอาณาเขตครอบคลุมท้องที่ตำบลตามอย่างการปกครองส่วนภูมิภาคเป็นหลัก แต่หากพื้นที่ส่วนหนึ่งส่วนใดที่อยู่ในเขตท้องที่เทศบาลแล้ว ก็จะมีอยู่

นอกเหนือจากเขตพื้นที่ของท้องที่ตำบล กล่าวคือ หากมีตัวเมืองอยู่ระหว่างกลางของเขตตำบล (ส่วนภูมิภาค) ในสองตำบล ซึ่งเขตตัวเมืองนั้นได้รับการยกฐานะเป็นท้องที่เทศบาลแล้ว พื้นที่ส่วนที่เหลือที่ไม่เต็มตำบลคือท้องที่ตำบล ซึ่งจะอยู่ภายใต้การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ชื่อว่า องค์การบริหารส่วนตำบล โดยต้องมีสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บริหาร (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2551)

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ มีทั้งหมด 104 แห่ง ซึ่งมีสภาพหลากหลายของรูปแบบวิธีการจัดการทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมของชุมชนในการเข้ามามีส่วนร่วมกันดำเนินงานตามภารกิจกำหนดนโยบายการพัฒนา 5 ด้าน คือ 1. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน 2. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี การกีฬา และพัฒนาคุณภาพชีวิต 3. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว 4. ด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 5. ด้านการพัฒนาการเมืองการบริหารการศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ วัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงสอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากร และ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจเกิดความตระหนักและปรับปรุงระบบงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดให้สร้างวัฒนธรรมองค์การ 8 ด้านให้เกิดขึ้นในทุกภาคส่วนของสังคม ซึ่งข้อมูลจากการศึกษาจะช่วยสร้างกติกาคำสั่งที่กำหนดเป็นแนวนโยบายในการปฏิบัติ ได้แก่ 1) ด้านวัฒนธรรมตามพื้นฐานค่านิยม 2) ด้านวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม 3) ด้านวัฒนธรรมตามวิถีชีวิต และพฤติกรรม 4) ด้านวัฒนธรรม

ลักษณะสร้างสรรค์ 5) ด้านวัฒนธรรมองค์กรแห่งการ เรียนรู้ 6) ด้านวัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ 7) ด้าน วัฒนธรรมองค์กรการเปลี่ยนแปลง 8) ด้านวัฒนธรรม องค์กรแห่งการตื่นรู้ และเน้นหนักเรื่องของความซื่อสัตย์ และโปร่งใสในการบริหารองค์กร เน้นการมีส่วนร่วมของ ประชาชน และนำวัฒนธรรมองค์กรมาใช้เป็นการวาง กรอบในการบริหารจัดการองค์กร

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด เพชรบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 104 แห่ง เพื่อศึกษา และ เสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการองค์กรบริหารส่วน ตำบลให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรขององค์กร บริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีผล ต่อต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์กรบริหารส่วน ตำบลในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์

### ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยทำให้ทราบถึงวัฒนธรรม องค์กรขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดเพชรบูรณ์
2. ผลจากการวิจัยทำให้ทราบถึงปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผล การบริหาร จัดการองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์
3. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีแนวทางการ พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบล
4. สามารถนำไปเผยแพร่เป็นหลักวิชาการให้ กว้างขวางยิ่งขึ้น

### นิยามปฏิบัติการ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำศัพท์ที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงนิยามความ หมายของ คำหลัก ๆ ไว้ดังนี้

**องค์กรบริหารส่วนตำบล** หมายถึง องค์กร บริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์

**บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานประจำองค์กร บริหารส่วนตำบล** หมายถึง ปลัดองค์กรบริหารส่วน ตำบล หัวหน้าส่วนการคลัง หัวหน้าส่วนโยธา และตัวแทน ประชาชน ที่อยู่ในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์

**การจัดการ** หมายถึง กระบวนการในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประ สิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยการสั่งการ และการทำงานร่วมกับ คนอื่น ๆ

**รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร** หมายถึง วิธีทางที่ คนในองค์กรส่วนใหญ่หรือทั้งหมดยึดถือประพฤติปฏิบัติ ในการคิด พูด กิจ อยู่ และทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างความ เจริญงอกงามให้กับองค์กร

**รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของค่านิยม** หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมขององค์กร ที่อยู่บนพื้นฐาน คือวัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการ วัฒนธรรมที่มุ่งกลยุทธ์ วัฒนธรรมที่มุ่งตนเอง วัฒนธรรม ที่มุ่งการเลือกสรร

**รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม** หมายถึง การแบ่งวัฒนธรรมองค์กรบนพื้นฐานของการ ควบคุมภายในของผู้บริหารระดับสูง การมุ่งความเสี่ยงภัย ขององค์กร และความโน้มเอียงของการเปลี่ยนแปลง คือ วัฒนธรรมแบบเครื่องจักร วัฒนธรรมแบบคล่องตัว

**รูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิต และพฤติกรรม** หมายถึง รูปแบบที่สอดคล้องกับคุณลักษณะต่าง ๆ คือ วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท วัฒนธรรมเน้นที่งาน วัฒนธรรม ที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล วัฒนธรรมแบบเป็น ผู้นำ

**รูปแบบวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์** หมายถึง องค์การที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

**รูปแบบวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้** หมายถึง การสร้างวินัยคือมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และรอบรู้มีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้างการสร้าง และสถานวิสัยทัศน์การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ

**รูปแบบวัฒนธรรมองค์การอัจฉริยะ** หมายถึง องค์การที่เน้นความรู้เป็นสิ่งสำคัญมีขีดคือ มีความมุ่งหมาย มุ่งมั่น ที่ชัดเจนตั้งอยู่ในความไม่ประมาทมี และใช้แผนยุทธศาสตร์มีและใช้ภาวะผู้นำ มีทักษะพื้นฐานของพนักงานเป็นทักษะในระดับวิคิด และให้คุณค่าทักษะในการใช้ตัวช่วยใช้กำแพงใจมีอิสรภาพ และใช้การจัดการคนเก่ง มีและใช้ระบบบันทึก ชุม/คลัง มี และใช้ระบบ ICT

**รูปแบบวัฒนธรรมองค์การการเปลี่ยนแปลง** หมายถึง ความก้าวหน้าของโลกเทคโนโลยีต่าง ๆ สิ่งแวดล้อมที่ได้เปลี่ยนแปลงไป องค์การต้องมีการพัฒนาความสามารถเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

**รูปแบบวัฒนธรรมองค์การแห่งการตื่นรู้** หมายถึง องค์การสามารถปลดปล่อยศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงานออกมา ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความมุ่งมั่น พุ่มเท เพื่อให้การทำงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย

**การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล** หมายถึง ผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล 7 ด้าน คือ 1. ด้านสาธารณสุขโภชนาการ 2. ด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย 3. ด้านการบริการสาธารณสุขชุมชน 4. ด้านการประกอบอาชีพ 5. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6. ด้านเศรษฐกิจ 7. ด้านความพึงพอใจ

ของประชาชน จากผลการปฏิบัติหรือการกระทำของ องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบูรณ์

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหาในการวิจัยครอบคลุม วัฒนธรรมองค์การ 8 รูปแบบคือ 1) รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานค่านิยม 2) รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม 3) รูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิต และพฤติกรรม 4) รูปแบบวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ 5) รูปแบบวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ 6) รูปแบบวัฒนธรรมองค์การอัจฉริยะ 7) รูปแบบวัฒนธรรมองค์การการเปลี่ยนแปลง 8) รูปแบบวัฒนธรรมองค์การแห่งการตื่นรู้ และตัวแปรตามได้แก่ การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล 7 ด้าน คือ 1) ด้านสาธารณสุขโภชนาการ 2) ด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย 3) ด้านการบริการสาธารณสุขชุมชน 4) ด้านการประกอบอาชีพ 5) ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6) ด้านเศรษฐกิจ 7) ด้านความพร้อมของประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำที่เป็นพนักงานประจำตามประเภทของผู้ปฏิบัติงาน คือ 1) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 2) หัวหน้าส่วนการคลัง 3) หัวหน้าส่วนการโยธา 4) ประชากรที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 416 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา การเก็บข้อมูลได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหน้าส่วนการคลัง หัวหน้าส่วนการโยธา และประชาชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์การรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการระหว่างเดือน มิถุนายน ถึง สิงหาคม 2558 และวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยเลือกประชากรที่ใช้ในการวิจัย

เชิงคุณภาพ ได้แก่ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการ จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นจากองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดเพชรบูรณ์ที่ได้เคยได้รับรางวัลธรรมาภิบาล จำนวน 10 คน โดยเลือกแบบเจาะจง

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบของวัฒนธรรมองค์ การที่ มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นวิจัยแบบผสมทั้ง เชิงปริมาณ และคุณภาพ โดยส่วนหนึ่งเป็นการศึกษาจาก เอกสาร (Documentary Study) เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือ และอ้างอิงได้ และ การใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือใน การรวบรวมข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์โดยวิธีทางสถิติ และการสัมภาษณ์

### สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 55.69 มีอายุ ระหว่าง 30 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.39 รองลงมาอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.63 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษา ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.10 ประสบการณ์ในการ ทำงานส่วนใหญ่ มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.36 รายได้ส่วนใหญ่ จำนวน 15,001 - 20,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 36.30 รอง ลงมารายได้มากกว่า 20,000 บาท คิด เป็นร้อยละ 27.64 ส่วนใหญ่ตำแหน่งงานมีจำนวนเท่า ๆ กันในการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 25.06

### อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบวัฒนธรรม องค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้ศึกษาวิจัย

ได้ค้นพบว่า รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้น ฐานค่านิยม รูปแบบวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ รูปแบบวัฒนธรรม องค์การการเปลี่ยนแปลง รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ อัจฉริยะ และรูปแบบวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารขององค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 60.40 มีความคาดเคลื่อนในการทำนายเท่ากับ .281 ซึ่ง แสดงว่าเมื่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมตามพื้นฐานค่านิยม ด้านวัฒนธรรม ลักษณะสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรม องค์การการเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมองค์การอัจฉริยะ และด้านวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้สูงขึ้นย่อม ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ กล่าวคือ

1. จากการศึกษพบว่า รูปแบบวัฒนธรรมตาม พื้นฐานค่านิยมในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วน ตำบล เป็นการสร้างจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม โดยมี เป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน ประชุมวางแผน มอบหมายงาน ติดตาม การดำเนินงานที่มงาน สู่เป้าหมาย มีการทำงาน เป็นคณะงานภายในองค์การจะประสบความสำเร็จได้ และงานวิจัยในครั้งนี้พบว่า ประสิทธิผลการบริหารจัดการ องค์การบริหารส่วนตำบลด้านสาธารณูปโภคชุมชนมี ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก

2. จากการศึกษพบว่า รูปแบบวัฒนธรรม ลักษณะสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบล องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดคำขวัญ เอกลักษณ์ มุ่งพัฒนาพื้นฟูบูรณะให้เป็นเอกลักษณ์ของ องค์การวัฒนธรรม การทำกิจการบริการสาธารณะ วัน สำคัญทางพุทธศาสนา สถาบันพระมหากษัตริย์ มี วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ สร้างค่านิยมในการทำงาน ที่มุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

3. จากการศึกษพบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ แห่งการเรียนรู้ในการบริหารจัดการองค์การบริหาร

ส่วนตำบล บุคลากรมีความชัดเจนในวิสัยทัศน์ขององค์กร ปริมาณของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในการอำนวยความสะดวกในด้านข้อมูล ด้านการอบรมศึกษาดูงาน บุคลากรที่ได้รับการอบรมเพิ่มเติมได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมองค์กรด้านต่าง ๆ คือด้านการบริการสาธารณสุขชุมชนอยู่ในระดับมาก

4. จากการศึกษพบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร การเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการองค์กร การบริหารส่วนตำบล เจ้าหน้าที่ พนักงานได้ศึกษาต่อ นำความรู้ประสบการณ์พัฒนาหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง

5. พบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะในการบริหารจัดการองค์กรบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดแผนปฏิบัติการ ประชุมวางแผน เสนอโครงการกิจกรรมงบประมาณ ผู้รับผิดชอบ ผ่านการเห็นชอบตามกระบวนการ เสนอแผนสู่สภาฯ ตามระยะเวลา สภาอนุมัติ ดำเนินการตามโครงการ กิจกรรม โดยภายใต้แผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดร่วมกัน มีระบบจัดการที่ดี ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความรวดเร็ว คล่องตัว รวดเร็วอาศัยสื่อเทคโนโลยีทันสมัย การส่งการได้รวดเร็ว โต้ตอบสิ่งการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การติดตามงาน การควบคุมกำกับ ตรวจสอบประเมินผลรวดเร็วถูกต้อง ซึ่งคนในองค์กรมีความรู้จากประสบการณ์ที่ได้รับการถ่ายทอดมา และการศึกษาอบรม

6. พบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแห่งการตื่นรู้ในการบริหารจัดการองค์กรบริหารส่วนตำบล บุคลากรควรเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อความทันสมัยและ การทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลก ข้อมูลข่าวสาร ข้อมูลสถิติในการจัดการการงานที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรควรเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง วิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน และบันทึกไว้ หรือถ่ายทอดเพื่อให้ผู้อื่นได้เรียนรู้ และเพื่อนร่วมงานมีการ

สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ (เกศรา รักชาติ, 2549) องค์กรแห่งการตื่นรู้ก็มีลักษณะเป็นองค์กรซึ่งสามารถปลดปล่อยศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานออกมา ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเทเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ คือ วัฒนธรรมองค์กรสร้างมาจากผู้บริหารเป็นหลัก ของปลัดสำนักงานส่วนการคลัง ส่วนการโยธา ตัวแทนประชาชนซึ่ง ด้านสาธารณสุขปโภคชุมชน พบว่า ด้านสาธารณสุขปโภคชุมชนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก

รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ ตัวแปรที่มีประสิทธิ ผลในทำนายปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ ของปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนการคลัง หัวหน้าส่วนการโยธา และตัวแทนประชาชน จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยปัจจัยด้านวัฒนธรรมตามพื้นฐานค่านิยม ด้านวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมองค์กรการเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ และด้านวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบูรณ์มากที่สุด

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้ศึกษาวิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. ปรับแนวคิดทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร คือ กระบวนการทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรนั้นเริ่มต้นด้วยการพบปะพูดคุย ถึงความ

คาดหวังสิ่งต่างๆจากการบริหารงาน วิธีนี้จะช่วยให้สามารถเข้าใจได้อย่างชัดเจนว่า องค์การคาดหวังสิ่งต่าง ๆ จากเจ้าหน้าที่ และพนักงานด้วยเช่นกัน ซึ่งจะทำให้มีความเหมาะสมกับองค์การ แต่ในทางกลับกันวิธีนี้อาจจะช่วยให้เรียนรู้ถึงสิ่งที่เป็นแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ และพนักงานได้เช่นกัน ซึ่งจะทำให้มีความเหมาะสมกับองค์การ แทนที่จะเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารเอง ว่าเจ้าหน้าที่ และพนักงานหรือบุคคลอื่น ๆ ในองค์การอาจจะชื่นชอบเหมือนกันทั้งองค์การ

2. การปฏิบัติ การลงมือปฏิบัติที่มีความสำคัญ เพราะเป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความใส่ใจ มีความสนใจ กับบุคลากร พนักงาน และเจ้าหน้าที่ ในองค์การอย่างจริงจังและจริงใจ ควรลงมือปฏิบัติตามแนวคิดที่เราคิดว่าสามารถทำได้ดีกว่า แทนที่จะดำเนินการทุกอย่างพร้อมกัน ทันที เลือกข้อเสนอจากการระดมความคิดสัก 2-3 ข้อ ที่เราต้องการดำเนินการทันที ส่วนข้อเสนอ ที่เหลือเราสามารถบันทึกไว้ และนำไปปฏิบัติภายหลังได้

3. การมีส่วนร่วมรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ เกิดจากบุคลากร พนักงาน และเจ้าหน้าที่ทุก ๆ คน เมื่อประสบความสำเร็จเขามีส่วนช่วยให้้องค์การ และวัฒนธรรมองค์การประสบความสำเร็จได้อย่างไร การส่งเสริมให้บุคลากร พนักงาน และเจ้าหน้าที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การ สามารถสร้างพลังเชิงบวกแบบใหม่ได้ เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ บุคลากร พนักงาน และเจ้าหน้าที่ในองค์การจะไม่คิดว่าเขามีหน้าปฏิบัติงานไปวัน ๆ อย่างเดียว เมื่อองค์การมีความเจริญรุ่งเรือง ประสบความสำเร็จ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ จะรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่ปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จด้วย และมีความผูกพันต่อองค์การรักองค์การมากขึ้น และมีส่วนรับผิดชอบด้วยเพื่อมุ่งหวังให้้องค์การประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

4. ความร่วมมือในชั้นตอนนี้เจ้าหน้าที่ และพนักงานในองค์การควรมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมองค์การแล้ว ดังนั้นจึงได้เวลาที่ควรพัฒนา ปรับปรุงต่อยอดวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากร พนักงาน และเจ้าหน้าที่ ในองค์การผู้บริหารองค์การควรเปิดโอกาสให้ บุคลากร พนักงาน และเจ้าหน้าที่ ดำเนินตามนโยบาย และแนวคิดของพวกเขาให้การสนับสนุนบุคลากร พนักงาน และเจ้าหน้าที่ พร้อมกับพูดคุยถึงวิธีการที่ชัดเจนในการลงมือปฏิบัติตามแนวคิด และคอยช่วยเหลือดูแลบุคลากร พนักงาน และเจ้าหน้าที่ ให้อยู่ภายในขอบเขตของแผนการปฏิบัติการที่ตกลงกันได้

5. ต้องมีความรับผิดชอบต่อวัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่งคือผลจากความคิดสร้างสรรค์ และการเอาใจใส่เหมือนกับส่วนที่ได้รับการดูแลเป็นอย่างดี ต้องกำหนดให้ความรับผิดชอบเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม โดยอาศัยการสื่อสารและเฝ้าติดตามผลอย่างจริงจัง

6. ด้านหน่วยงาน การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลต้องพัฒนาส่งเสริมด้านวัฒนธรรมตามพื้นฐานค่านิยม รูปแบบวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ รูปแบบวัฒนธรรมองค์การการเปลี่ยนแปลง รูปแบบวัฒนธรรมองค์การอัจฉริยะ รูปแบบวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ และจะต้องพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมองค์การการควบคุม รูปแบบวัฒนธรรมองค์การวิถีชีวิต และรูปแบบวัฒนธรรมองค์การการตื่นรู้ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์

7. ด้านบุคคล การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องให้ความสำคัญต่อประชาชน ที่จะได้รับบริการ ส่งเสริมช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลในเชิงการเรียนรู้ มากกว่าการให้สิ่งของค่าตอบแทน

เพื่อหวังตำแหน่งภายใน

8. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรโดยผลักดันให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์ (Constructive Organizational Culture) ที่มีผลมุ่งสัมฤทธิ์การดำเนินงานเป็นหลัก ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรให้มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น ทำให้บุคลากรรู้สึกยึดมั่นผูกพันกับองค์กร จึงควรนำไปเป็นหลักในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาโดยนโยบายในเรื่องการประเมินและควบคุมวัฒนธรรมองค์กรกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่องในทุกชั้นตอน และทุกรายละเอียดมากขึ้น โดยการจัดทำตัวชี้วัดที่ชัดเจนทั้งในระดับบุคคลและในระดับองค์กร จัดให้มีการเชื่อมโยงกับระบบการให้รางวัล และบำเหน็จความชอบ เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเป็นธรรม ผลักดันนโยบายด้านธรรมาภิบาลในการจัดให้บริการสาธารณะกำหนดในแผนงาน โครงการอย่างชัดเจน เพื่อปรับเปลี่ยน “ค่านิยม” “ความเชื่อ” “พฤติกรรม” ของบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรมตลอดเวลารวมถึงนโยบายเรื่องการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้เป็นช่องทางในการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ และถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรได้มากขึ้น เช่น โครงการจัดการความรู้ช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในองค์กรประกอบ ของวัฒนธรรมองค์กรมากขึ้นนโยบายเรื่องโครงสร้างองค์กรด้านการดำเนินการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร และวิเคราะห์งานเพื่อพิจารณาตามความเหมาะสมของจำนวนอัตรากำลัง และความเหมาะสมของผู้ปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน กับจำนวนประชาชน ที่มารับบริการองค์กรบริหารส่วนตำบลควรเพิ่มศักยภาพและความพร้อมด้านบริการประชาชนดำเนินการควบคุม บริการจัดสรรงบประมาณจาก “แผนยุทธศาสตร์ประชาชนอยู่ดีมีสุข” ปรับปรุงดำเนินงานบริการและขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายในศูนย์บริการร่วมตามความเหมาะสม

ทางด้านระบบการทำงานภายในองค์กร ด้านกระบวนการทำงานภายในองค์กรและด้านเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการประชาชนของศูนย์บริการร่วมทุกงานบริการให้มีความพร้อมและมีศักยภาพในการให้บริการประชาชน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยในประเด็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล หรือเทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ของจังหวัด แล้วนำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบกับว่าวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานใดที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย ระดับน้อยที่สุด แล้วจะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

2. ควรมีการเปลี่ยนกลุ่มประชากร กลุ่มตัวอย่างในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้ครบทุกภาคที่มีอยู่ในประเทศไทย เพราะการทำวิจัยควรขยายขอบเขตไปที่ต่างจังหวัด และนำตัวแปรมาเปรียบเทียบหาความแตกต่างของงานบริการในขอบเขตการปกครองที่แตกต่างกัน เพื่อให้เห็นความแตกต่างของการจัดบริการสาธารณะในการให้บริการประชาชนว่ามีสาเหตุปัจจัยใดบ้างที่ทำให้เกิดความเหมือน และความแตกต่างกัน ทำให้เกิดการบริการภายในองค์กร และการให้บริการประชาชน เพื่อให้ได้ภาพรวมของวัฒนธรรมองค์กรได้ชัดเจนขึ้น

3. ควรทำการศึกษาวิจัย วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผล ด้านการบริหารจัดการองค์การ และหน่วยงานต่าง ๆ และนำสถิติขั้นสูงมาวิเคราะห์ เพื่อนำข้อมูลมาปรับใช้ให้ดีขึ้น และควรมีการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อการดำเนินงานในองค์การ เพื่อให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้การดำเนินงานขององค์ การได้มาตรฐาน

4. ควรศึกษาวิจัย กลยุทธ์การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ สู่ความเป็นเลิศ

## บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2546). คู่มือพนักงานส่วนตำบล. กรุงเทพฯ: ส่วนท้องถิ่นกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2546). แนวคิดคู่มือการปฏิบัติงานสภาตำบล และอบต. กรุงเทพมหานคร.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2551). มาตรฐานกลางเพื่อการกำกับการดูแลองค์กร.
- เกศรา รักชาติ. (2549). องค์กรแห่งการตื่นรู้. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด.
- ธีระพล อรุณกาลิกร. (2550). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2542). แผนกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. เอกสารอัดสำเนา.