

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

Influences of Organization Culture on The Efficiency of Local Administrative
Organizations in Bang Nam Priao District Chachoengsao Province

นิพัทธ์พนธ์ สุวรรณชนะ¹, อีรพล กาญจนากาศ², คุณหญิงณฐนนท ทวีสิน³

Niphatpone Suwnachana¹, Theerapol Karnchanakas², Khun Ying Natthanon Thavisin³

คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข¹,

คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข²,

คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข³

Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College¹,

Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College²,

Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College³

Corresponding Author Email : cscbigc543@gmail.com

(Received : Feb 25, 2025; Revised : Apr 5, 2025; Accepted : Apr 8, 2025)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา 2) ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา 3) ศึกษาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 335 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ รวมถึงการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า

1. วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .449 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta = .357$) รองลงมา คือ วัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta = .270$) และ

วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta = .185$) ยกเว้นตัวแปรวัฒนธรรมปรับตัว และ 4) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา มี 2 ด้าน คือ ด้านธรรมาภิบาลด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ; ประสิทธิภาพ; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of organizational culture and the efficiency of Local Administrative Organizations in Bang Nam Priao District, Chachoengsao Province. 2) to investigate the influences of organizational culture on the efficiency of the Local Administrative Organizations in Bang Nam Priao District, Chachoengsao Province. 3) to explore and gain guidelines for improving the efficiency of operating the Local Administrative Organizations in Bang Nam Priao District, Chachoengsao Province. Using stratified sampling technique, the sample group consisted of 335 personnel of the Local Administrative Organizations in Bang Nam Priao District, Chachoengsao Province. The data collection tools were frequency, percentage, mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), and multiple regression analysis, including content analysis of research results.

The research results were as follows:

- 1) Organizational culture of Local Administrative Organizations in Bang Nam Priao District, Chachoengsao Province, was overall at a high level.
- 2) efficiency of Local Administrative Organizations in Bang Nam Priao District, Chachoengsao Province, was overall at a high level.
- 3) The organizational culture statistically influenced on the efficiency of Local Administrative Organizations in Bang Nam Priao District, Chachoengsao Province. At .05 level of significance with a predictive coefficient of .449. Ranked from the most to the least influential variables were unity culture ($\beta = .357$), mission culture ($\beta = .270$), and participation culture ($\beta = .185$). Only the adaptive culture was not found as the variable which influenced on the efficiency of Local Administrative Organizations in Bang Nam Priao District, Chachoengsao Province, and 4) The guidelines for developing the efficiency of Local Administrative Organizations in Bang Nam Priao District, Chachoengsao Province contained 2 aspects : good governance, and finance and treasury management.

Keywords : Organizational Culture; Efficiency; Local Administrative Organizations

บทนำ

วัฒนธรรมองค์การ เป็นชุดค่านิยม ความเชื่อทัศนคติ และบรรทัดฐานที่เป็นแนวทางหรือกรอบในการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในที่องค์กรกำหนดขึ้นมา เพื่อใช้เป็นแบบแผนสำหรับปฏิบัติร่วมกันในองค์การ โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์การที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้องค์การสามารถอยู่รอดหรือประสบผลสำเร็จ ปัจจุบันองค์การหลายแห่งทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มักจะให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์การและอุดมการณ์ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลที่ตามมาคือจะทำให้องค์การนั้นปฏิบัติตามไปในแนวทางเดียวกันจนเกิดเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การ โดยเฉพาะองค์การที่เกี่ยวกับการให้บริการประชาชนนั้น ได้มุ่งเน้นการสร้าง “วัฒนธรรมการให้บริการ” เป็นค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่มุ่งเน้นการให้บริการที่ดีเยี่ยมแก่ลูกค้า โดยยึดลูกค้าเป็นศูนย์กลางและตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมการให้บริการที่ดีจะส่งผลให้ลูกค้าพึงพอใจ สร้างความเชื่อมั่นในองค์การ และช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนระหว่างองค์การกับลูกค้า ที่ให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์การจึงต้องเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการให้บริการให้สามารถตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากขึ้นทำให้องค์การเหล่านั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และสามารถพัฒนาองค์การได้อย่างมั่นคงยั่งยืน โดยสามารถประเมินผลสำเร็จได้จาก “ประสิทธิผลองค์การ” ซึ่งหมายถึงความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างเหมาะสมและประสบความสำเร็จ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างผลลัพธ์ที่ตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทั้งภายในและภายนอกองค์การ นอกจากนี้เป็นที่ยอมรับกันว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญในการผลักดันให้องค์การเกิดการขับเคลื่อนการปฏิบัติไปสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์การได้ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความคิดของบุคลากรในองค์การให้ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน (กัญญา วงศ์อุดร, 2549 : 38)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานปกครองในระดับท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายเพื่อบริหารจัดการพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบของตน โดยมุ่งเน้นการพัฒนา การบริการสาธารณะ และการแก้ปัญหาในพื้นที่ตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการปกครองตนเองภายใต้กรอบของรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบหนึ่งที่เกิดจากการจัดระเบียบบริหารราชการตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง ที่ต้องการให้ปกครองตนเองตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายปกครอง การบริหาร การบริหารส่วนบุคคล การเงิน และการคลัง ซึ่งวัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจการปกครอง คือ 1) เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ตรงเป้าหมายและรวดเร็ว 2) เป็นรากฐานสำคัญในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และ 3) ส่งเสริมศักยภาพในการบริหารประเทศของรัฐบาลให้สามารถดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวกับระดับชาติหรือประเทศมากขึ้น ปัจจุบันการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ รูปแบบทั่วไป ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.)

รูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (วสันต์ เหลืองประภัสร์, 2546 : 1)

วิสัยทัศน์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่กล่าวว่า “ส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเป็นเลิศในการจัดบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น” ที่เป็นเสมือนเป้าหมายในการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่จะต้องส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน อันจะส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการที่ดีและมีส่วนรวมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะต้องมี “เครื่องมือ-ข้อมูล” ที่มีประสิทธิภาพที่ใช้ในการดำเนินงานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้มีการกำหนดระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบของการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 เป็นต้นมา และพัฒนาวิธีการรูปแบบ หลักเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องในช่วงระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มักเรียกกันว่า “การประเมิน Core Team” อันหมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และประเมินประสิทธิภาพของทีมงานหลักหรือทีมแกนกลางขององค์กรหรือโครงการ โดยเน้นที่การทำงานร่วมกัน ความรับผิดชอบ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของทีม เพื่อให้มั่นใจว่าทีมมีประสิทธิภาพสูงสุดและสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ ซึ่งเป็นทีมประเมินที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มอบหมายให้จังหวัดแต่งตั้งบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการปกครองให้ครอบคลุมทุกแห่งทั่วประเทศ (รายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สส.-อปท.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น : 2)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ว่ามีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน หรือมีอิทธิพลต่อกันหรือไม่อย่างไร จากการวิจัยช่วยให้ข้อมูลที่ได้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบและเชื่อถือได้อันเป็นประโยชน์ ในการที่จะนำไปใช้เป็นหลักการและแนวทางในการดำเนินงานส่งเสริมให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานที่เหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งข้อมูลที่ได้สามารถนำไปปรับปรุงการดำเนินงานการพัฒนาการพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาซึ่งประโยชน์สุขของประชาชนทั่วไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

Dension (1990, P. 4-16 อ้างถึงในสุรินทร์ ชุมแก้ว, 2556 : 29) ได้นำเสนอว่าวัฒนธรรมองค์การที่มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานในทางธุรกิจ แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ประกอบไปด้วย

1. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์กรมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับพนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีการบริหารจัดการด้วยตนเอง และสร้างความรู้สึกรับผิดชอบขององค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน รวมทั้งให้อำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องในกิจกรรมขององค์กร และการทำงานเป็นทีม

2. วัฒนธรรมเน้นความเป็นเอกภาพ (Consistency Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีค่านิยมที่ชัดเจนและคงเส้นคงวาในการให้สมาชิกในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสามัคคีและร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

3. วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้พนักงานสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง มีการสนับสนุนและการให้รางวัลแก่ผู้ที่สร้างนวัตกรรมและกล้าเสี่ยงในการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้

4. วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ (Mission Culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรไว้อย่างชัดเจน และสมาชิกในองค์กรมีการตกลงร่วมกันในการกำหนดเป้าหมาย มีการยอมรับรับรู้และเข้าใจต่อเป้าหมายร่วมกัน ทั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้วยวิสัยทัศน์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการสาธารณะตามมาตรฐานไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ได้อย่างทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายในปี 2567” ที่เป็นเสมือนเป้าหมายในการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่จะต้องส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดบริการสาธารณะตามมาตรฐานอันจะส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่ประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการสาธารณะที่ดีและมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะต้องมี “เครื่องมือ-ข้อมูล” ที่มีประสิทธิภาพที่ใช้ในการดำเนินงาน

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้มีการกำหนดระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบของการ “ประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 เป็นต้นมาและพัฒนาวิธีการ รูปแบบ หลักเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องในช่วงระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักเรียกกันว่า “การประเมิน Core Team” อันหมายถึง

ทีมประเมินที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มอบหมายให้จังหวัดแต่งตั้งบุคลากรของสำนักงานการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเป็นทีมตรวจประเมินมาตรฐานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุกแห่งทั่วประเทศ ซึ่งมีประมาณ 600 ทีม ในแต่ละปี ทั้งนี้มีการติดตามความคืบหน้าในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขจุดอ่อนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยนำผลการประเมินในปีที่ผ่านมาเป็น “ฐานข้อมูล” เทียบเคียงนอกจากนี้ยังใช้ผลการประเมินในการกำหนดแนวทางนโยบายโครงการเพื่อยกระดับศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อให้ประชาชนได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริงและทั่วถึง ปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แบ่งการประเมินประสิทธิภาพเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ด้านการบริหารจัดการ ด้านที่ 2 ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านที่ 3 ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ด้านที่ 4 ด้านการบริการสาธารณะ ด้านที่ 5 ด้านธรรมาภิบาล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็น “การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” (สถ-อปท) หรือ “Local Performance Assessment” (LPA) โดยในปี พ.ศ. 2559 ได้มีการพัฒนารูปแบบการประเมินให้มีความสอดคล้องกับนโยบายสำคัญของรัฐบาล โดยมีการเพิ่มการประเมินในเรื่องการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล จึงออกมาเป็นการประเมินในด้านที่ 5 “ธรรมาภิบาล” ขึ้นเป็นครั้งแรกมีการใช้การประเมินผลคะแนนบางตัวชี้วัดโดยดึงข้อมูลจากระบบสารสนเทศและมีการเพิ่มตัวชี้วัดนำร่องในเรื่องที่สอดคล้องกับนโยบายสำคัญของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แต่ยังเป็นเรื่องใหม่จำเป็นต้องมีการซักซ้อมและดำเนินการที่อาจจะยังไม่เต็มที่ จึงใช้การนำร่องโดยยังไม่คิดเป็นคะแนนแต่เป็นการตรวจเพื่อเก็บข้อมูลและแนวโน้มว่าเป็นอย่างไร เพื่อนำไปพิจารณาดำเนินการในปีถัดไปรวมถึงใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน และการให้คำปรึกษาเพื่อยกระดับศักยภาพ และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ หน่วยงานปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดรูปแบบหนึ่ง โดยปกติการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตท้องถิ่นนั้น ๆ เลือกตั้งผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่น หรือเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น เพื่อเลือกผู้บริหารท้องถิ่นอีกทีหนึ่ง (เรียกว่า การเลือกตั้งโดยตรงหรือโดยอ้อมตามลำดับ) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการบริหารจากรัฐได้ในระดับหนึ่งตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ สามารถเลือกตั้งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตท้องถิ่นของตนได้โดยตรง ส่วนการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยอ้อม สภาท้องถิ่นจะทำหน้าที่เลือกผู้บริหารท้องถิ่นแทนประชาชนในท้องถิ่น กล่าวคือ ประชาชนในท้องถิ่นจะทำหน้าที่เพียงแค่เลือกสมาชิกสภาท้องถิ่นเท่านั้น แล้วสมาชิกสภาท้องถิ่นจะทำหน้าที่ในการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นอีกอันหนึ่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นการวิจัยเชิงวิธีปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ศึกษาข้อมูลจากแหล่งในพื้นที่ศึกษา และเก็บรวบรวมเอกสารทางวิชาการ บทความวิจัย วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ การสืบค้นจากสารสนเทศและข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต รวมถึงศึกษาการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ข้อมูลที่ตรงประเด็นและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน โดยมีประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรขององค์กรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 14 แห่ง (จำนวนบุคลากร 2,013 คน) และมีวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีสะลาก (Lottery) ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยผู้ศึกษาใช้เกณฑ์ ไปวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ในการแปลผล ซึ่งผลจากการคำนวณ ด้วยการใชสูตรคำนวณความกว้างของเกณฑ์ในการประเมินเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท สเกล (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา” นักวิจัยจึงนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม การศึกษาเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 335 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 6-10 ปี หน่วยงานที่สังกัด เทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยว ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา รายด้าน

ด้านที่	วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1.	ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม	4.20	.309	มาก
2.	ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ	4.07	.320	มาก
3.	ด้านวัฒนธรรมปรับตัว	4.24	.361	มาก
4.	ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ	4.25	.327	มาก

ด้านที่	วัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	รวม	4.19	.252	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมปรับตัว ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม และด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

ด้านที่	ประสิทธิภาพขององค์กรส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1.	การบริหารจัดการ	4.48	.355	มาก
2.	การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา	4.54	1.894	มากที่สุด
3.	การบริหารงานการเงินและการคลัง	4.11	.242	มาก
4.	การบริการสาธารณะ	4.52	.231	มากที่สุด
5.	ธรรมาภิบาล	3.66	.610	มาก
	รวม	4.26	1.771	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา (จากคะแนนประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2567 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภารองลงมา คือ ด้านการบริการสาธารณะ ส่วนด้านที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง และด้านธรรมาภิบาล ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตัวแปร	CUL ₁	CUL ₂	CUL ₃	CUL ₄	LPA
Mean	4.20	4.07	4.24	4.25	4.31
CUL ₁	1	.469**	.418**	.409**	.466**
CUL ₂		1	.498**	.590**	.606**
CUL ₃			1	.276**	.337**
CUL ₄				1	.558**

ตัวแปร	CUL ₁	CUL ₂	CUL ₃	CUL ₄	LPA
LPA					1

จากตารางที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.491$)

ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ทุกด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. วัฒนธรรมส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก($r=.466$)
2. วัฒนธรรมเอกภาพ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก($r=.606$)
3. วัฒนธรรมปรับตัว มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก($r=.337$)
4. วัฒนธรรมพันธกิจ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก($r=.558$)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	b	S.E.	β		
ค่าคงที่	.457	.258	-	1.775	.077
ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (CUL ₁)	.229	.060	.185	3.837	.000
ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (CUL ₂)	.410	.065	.357	6.282	.000
ด้านวัฒนธรรมปรับตัว (CUL ₃)	.008	.056	.007	.148	.885
ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (CUL ₄)	.260	.049	.270	5.268	.000

Adjusted R² = .449, F-Value = 69.152, Sig = .000

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .449 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.357$) รองลงมา คือ วัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta=.270$) และวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta=.185$) ยกเว้นตัว

แปรรูปวัฒนธรรมปรับตัว อธิบายได้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ยังมีวัฒนธรรมเอกภาพมาก ยังมีวัฒนธรรมพันธกิจมาก และยังมีวัฒนธรรมส่วนร่วมมาก จะยังมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .457 + .229 (CUL_1) + .410 (CUL_2) + .008 (CUL_3) + .260 (CUL_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .185 (CUL_1) + .357 (CUL_2) + .270 (CUL_4)$$

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า

1. ด้านธรรมาภิบาล คือ การส่งเสริมให้มีการนำวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ที่จะปฏิบัติในอนาคตสำหรับองค์กรและท้องถิ่นว่าตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรและชุมชนเพียงใด ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรโดยวิธีการเรียนรู้วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมของสังคม เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของชุมชนและสังคมส่งเสริมการใช้กฎระเบียบข้อบังคับโดยไม่เลือกปฏิบัติมีความเสมอภาคเท่าเทียมและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย เสริมสร้างความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูลให้ประชาชนสามารถรับรู้การทำงานของหน่วยงานได้ และเสริมสร้างประสิทธิภาพของหน่วยงานท้องถิ่นโดยการเน้นการการอำนวยความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นธรรม

2. ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง คือ การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาทักษะเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ด้านการบริหารการเงินและการคลัง มีการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือที่เพียงพอสำหรับการให้บริการมีการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัยและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติ กฎระเบียบ ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการเงินและการคลังประชาสัมพันธ์คู่มือการให้บริการให้ครบถ้วนถูกต้องและชัดเจน การให้ข้อมูลให้บริการด้านการเงินและการคลังที่หลากหลายเข้าถึงง่าย เพิ่มช่องทางการให้บริการที่เพียงพอและปรับปรุงพัฒนาการให้ข้อมูลขั้นตอนการรับบริการ

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา” นักวิจัยจึงนำผลการศึกษามาอภิปราย ดังต่อไปนี้

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 วัฒนธรรมองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีวัฒนธรรมองค์การในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X} = 4.24$) และวัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ โดยด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านสามารถปฏิบัติงานตามกรอบวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพและบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ส่วนด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีวัฒนธรรมเอกภาพในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรของท่านมีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกันโดยมีทักษะเพื่อบรรลุข้อตกลงร่วมแม้ว่าจะมีทัศนคติที่แตกต่าง รองลงมาคือ หน่วยงานของท่าน มีค่านิยมบางอย่างที่ใครก็ตาม ทำการละเมิดจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นบุคคลที่สร้างปัญหาให้กับหน่วยงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีวัฒนธรรมการทำงานที่สะท้อนให้เห็นถึงความเข้มแข็งและมีความมั่นคงเสถียรสูง

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา มีการบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์การที่ดี ผลของวัฒนธรรมคือ สิ่งส่งผลให้วัฒนธรรมองค์การเปลี่ยนแปลงไป อาจเป็นไปในทิศทางที่ดีหรือไม่ดีก็ได้ และได้มีผู้กล่าวถึงผลของวัฒนธรรมองค์การไว้มากมาย เช่น วัฒนธรรมองค์การมีผลกระทบต่อการบริหารหลายประการ ซึ่งได้แก่ การจูงใจ การตัดสินใจ การสื่อสารและการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมยังมีผลกระทบต่อการกระบวนการโครงสร้างขององค์การอีกด้วย จะต้องเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การยังมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพขององค์การ ผู้บริหารจะถูกประเมินบนพื้นฐานของผลงานที่พวกเขาทำสำเร็จ เพราะฉะนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นแนวคิดที่สำคัญ เนื่องจากผลลัพธ์ที่มันผลิตขึ้นมาคืออิทธิพลมากมายทั้งต่อการบริหารและการปฏิบัติงานขององค์การแต่ละองค์การจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความพร้อมเพรียงของบุคลากร ความกระตือรือร้นที่จะต้องทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จขององค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมภายในองค์การวัฒนธรรมแบบแข็งสามารถที่จะลดจำนวนพนักงานเข้าออกได้

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา จากคะแนนประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local performance assessment : LPA) ประจำปี 2567 ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 57.14 และระดับมากที่สุด จำนวน 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 42.86 ตามลำดับ โดยคะแนนผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเฉลี่ยร้อยละ 87.79 มีคะแนนสูงสุด 93.67 และต่ำสุด 83.51

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้มีการดำเนินการบริหารงานตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตามที่กฎหมายบัญญัติให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถที่จะกระทำได้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ยึดแนวทางนโยบายของผู้บริหารฯ ระเบียบ กฎหมาย เป็นแนวทางการบริหารงาน และในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง จะบรรจุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์นั้นขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะผู้นำทางการบริหาร คือ นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และปลัดเทศบาลตำบล ซึ่งจะต้องนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าประสงค์ได้ นอกจากนั้นได้ทำการเผยแพร่ข้อบัญญัติ กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง รวมทั้ง

ข่าวสารราชการให้แก่ประชาชนเพื่อทราบและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ได้ทำการเผยแพร่ขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ประชาชนรู้ว่าขั้นตอนการปฏิบัติอย่างไร ต้องใช้เอกสารอะไร และต้องใช้ระยะเวลานานเท่าใด ได้ทำการเผยแพร่ผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการต่าง ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการ ได้ทำการเผยแพร่เอกสารการจัดซื้อ จัดจ้างโดยเฉพาะการสอบราคาหรือประกวดราคา ได้ทำการเผยแพร่ข้อมูลด้านการเงิน การคลัง และเผยแพร่ข้อมูลอื่นที่เห็นว่า ควรเปิดเผยและเป็นประโยชน์แก่ประชาชน ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะ กล้าประเสริฐ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า 1. ประสิทธิภาพในการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่ (ใช้ผลของ VRS) มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 90 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 90 ใน 5 ด้าน ตามลำดับ คือ (1) ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค (2) ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ศาสนา จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (3) ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว (4) ด้านการสาธารณสุข และ (5) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีประสิทธิภาพในการให้บริการต่ำกว่าร้อยละ 90 เพียง 2 ด้าน คือ (1) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย และ (2) ด้านการศึกษาและการพัฒนาเยาวชน 2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี พบว่า ค่าเฉลี่ย ประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี (ใช้ผลของ VRS) ต่ำกว่า ร้อยละ 90 มี 2 ด้าน คือ (1) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย และ (2) ด้านการศึกษาและการพัฒนาเยาวชน และแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการสาธารณะในกลุ่มขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงด้านความสามารถในการให้บริการ ผลการศึกษา พบว่า

1. การเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการสาธารณะในกลุ่มขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานีนั้น ควรส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมและเพิ่มรายได้แก่ประชาชน โดยเชิญผู้ที่มีความรู้มาให้ความรู้เกี่ยวกับระบบการค้า การลงทุน การตลาดกับประชาชน

2. ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรของเกษตรกรที่อยู่ในพื้นที่ เนื่องจากปัจจุบันผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำมาก ทำให้เกษตรกรมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

3. ผู้นำควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น เพราะประชาชนในแต่ละหมู่บ้านต่างมีแนวคิดและทราบปัญหาในแต่ละหมู่บ้านได้ดีกว่าบุคคลภายนอก ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนจังหวัด ควรให้โอกาสประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดในการพัฒนาท้องถิ่นได้

4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรทำการขุดลอกคูคลองเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำแล้ง เนื่องจากตอนนี้ น้ำในคลองไม่เพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค

5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจัดเจ้าหน้าที่อาสาสมัครที่คอยดูแลด้านความปลอดภัยให้มากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันมีการโจรกรรมเกิดขึ้นในพื้นที่อย่างบ่อยครั้ง

6. ควรจัดโครงการและกิจกรรม ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และทำเป็นประจำตลอดจนมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าร่วมอย่างทั่วถึง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวรักษ์ ตีมัน (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ การให้บริการอย่างเสมอภาค การให้บริการอย่างต่อเนื่องและการให้บริการอย่างก้าวหน้า 2. ระดับการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น งานส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ร้อยละ 46.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ ($r=.449$) โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.357$) รองลงมา วัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta=.270$) และวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta=.185$) ยกเว้นตัวแปรวัฒนธรรมปรับตัว อธิบายได้ว่า องค์กรได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ยังมีวัฒนธรรมเอกภาพมาก ยังมีวัฒนธรรมพันธกิจมาก และยังมีวัฒนธรรมส่วนร่วมมาก จะยังมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว รูปแบบวัฒนธรรมองค์การก็เป็นหัวใจของความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความเชื่อค่านิยมของสมาชิกในองค์กรที่ยึดถือร่วมกันองค์กรใด ๆ ที่มีการกำหนดระบบในการบริหารที่ดีมีระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจนย่อมนำมาสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษณี มงคลพิทักษ์สุข (2560) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์กรส่วนท้องถิ่น พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีสหสัมพันธ์ระดับสูงกับประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอลเท่ากับ .88) ทั้งยังพบด้วยว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน สามารถทำนายประสิทธิผลองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละตัวแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยวัฒนธรรมพันธกิจเป็นวัฒนธรรมโดดเด่นที่สุดในบรรดาแบบวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกตัวแบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เล ลอง (2561) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กวางบีญ เมืองต่งเฮ้ย จังหวัดกวางบีญ สาธารณรัฐสังคมนิยม

เวียดนาม พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวม มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้าง บัญ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R^{2Adj}) เท่ากับ .657 เมื่อพิจารณา วัฒนธรรมองค์การรายด้าน พบว่า ด้านของวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัย การแพทย์กว้างปัญหามากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมมีส่วนร่วม โดยมีค่า Beta เท่ากับ .338 ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับ ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2562) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรม องค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลสูงสุด ($\beta=.873$) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($\beta=.360$) โดยตัวแปรอิสระทุกตัวในสมการสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 68.90 ($R^{2Adj} = .689$)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ผู้ศึกษาสามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ตลอดจน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ โดยส่งเสริมให้บุคลากรใน หน่วยงานของท่าน มีค่านิยมบางอย่างที่ใครก็ตาม ทำการละเมิดจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นบุคคลที่สร้าง ปัญหาให้กับหน่วยงาน ให้มีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สะท้อนให้เห็น ถึงความเข้มแข็งและมีความมั่นคง การประสานงานร่วมกันในการทำงาน และกำหนดข้อตกลงร่วมกันใน แนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจน

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ตลอดจน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรสนับสนุนธรรมาภิบาล โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วม นิติธรรม และความโปร่งใส ให้บุคลากรมีหลักธรรมาภิบาลจึงถือว่าหลักพื้นฐานใน การปกครองผู้ได้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการ เพราะจะช่วยให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้พนักงานทุกคนมีความสุขในการทำงาน และยังช่วยสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีพร้อมปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถต่อไป

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ควรส่งเสริม ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารการเงินและการคลัง โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้มี การพัฒนาทักษะเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ด้านการบริหารการเงินและการคลัง มีการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือ ที่เพียงพอสำหรับการให้บริการ มีการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัยและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ให้บุคลากร มีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติ กฎระเบียบ ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการเงินและการคลังประชาสัมพันธ์คู่มือการ

ให้บริการให้ครบถ้วนถูกต้องและชัดเจนการให้ข้อมูลทางให้บริการด้านการเงินและการคลังที่หลากหลายเข้าถึงง่าย เพิ่มช่องทางการให้บริการที่เพียงพอและปรับปรุงพัฒนาการให้ข้อมูลขั้นตอนการรับบริการ

1.4 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ และด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม เนื่องจากมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพต่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา และควรส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูงในการทำงานมีความเป็นมืออาชีพในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบในเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเปรียบเทียบในแต่ละพื้นที่ และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงขึ้นไป เช่น การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2560). รายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (สอ.-อปท.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560. กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

กัญญา วงศ์อุดร. (2549). การสร้างวัฒนธรรมองค์การ กรณีศึกษา : บริษัท เอสซี แอสเสท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ปิยะ กล้าประเสริฐ. (2559). การประเมินประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิจัยและพัฒนาวิจัยองค์กรในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(2) :215-227

ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เล ลอง. (2561). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างบิญ เมืองต่ง

เฮีย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วสันต์ เหลืองประภัสร์. (2546). ข้อพิจารณากระบวนการกระจายอำนาจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจในการปรับปรุงกฎหมายกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ศึกษาการพัฒนาประชาธิปไตย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจ.

เสาวลักษณ์ ตีมัน. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สุรินทร์ ชุมแก้ว. (2556). วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์การเอกชน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อุษณี มงคลพิทักษ์สุข. (2560). วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกริก.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3) : 607 – 610.