

**รูปแบบวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง
อำเภอพนสนิคม จังหวัดชลบุรี**
**ORGANIZATIONAL CULTURE PATTERNS OF NONG HIANG SUBDISTRICT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION PHANAT NIKHOM DISTRICT, CHONBURI
PROVINCE.**

ทรงศักดิ์ นิลวดี, พัฒน์สิน สำเร็จรัมย์

Trongsak Nilwadee, Patsin Samroengram

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

Faculty Public Administration, Nakhonratchasima College

E-mail: Trongsak@gmail.com, patsin@nmc.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 24 สิงหาคม 2569

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 2 กันยายน 2569

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 8 กันยายน 2569

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอพนสนิคม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรคือ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอพนสนิคม จังหวัดชลบุรี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 383 คน เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test แบบ Independent samples) และ F-test (one way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอพนสนิคม จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ วัฒนธรรมที่เน้นงาน วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทเฉพาะบุคคล และวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำตามลำดับ

2. ประชาชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอพนสนิคม จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: รูปแบบ, วัฒนธรรมองค์การ, องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the level of Organizational Culture Patterns of Nong Hiang Subdistrict Administrative Organization and 2) to compare

people's opinions toward the Organizational Culture Patterns of Nong Hiang Subdistrict Administrative Organization Phanat Nikhom District, Chonburi Province, classified by personal factors. The population was the people aged 18 years and over living in the area of the Nong Hiang Subdistrict Administrative Organization Phanat Nikhom District, Chonburi Province, the sample group was the 383 people determined using Taro Yamane's formula. The research instrument was the rating scale questionnaire. The data analysis statistics were the percentage, mean, standard deviation, t-test (Independent samples), one-way Analysis of Variance, and method of Scheffe/. The research findings revealed that :

The research findings were

1. The overall Organizational Culture Patterns of Nong Hiang Subdistrict Administrative Organization Phanat Nikhom District, Chonburi Province, was at a high level. (mean 3.75) When considering each aspect, they were ranked from highest to lowest as follows a work-oriented culture, a role-oriented culture, a role-oriented culture, and a leadership culture.

2. The people with different gender, education levels, and and occupations had opinions the Organizational Culture Patterns of Nong Hiang Subdistrict Administrative Organization did not different

Keywords: Patterns, Organizational Culture, Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

องค์กร คือ กลุ่มคนที่ทำงาน หรือทำกิจกรรมร่วมกันโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการจัดโครงสร้างเพื่อกำหนดให้สมาชิกในองค์กรทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรเป็นระบบเปิดที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ องค์กรได้เกิดขึ้นในสังคมโลกมาพร้อมกับมนุษย์ ดังจะเห็นได้จากการที่มนุษย์ได้มีการรวมกลุ่มกันในการทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพ ทำกิจกรรมร่วมกันหรือการประกอบพิธีกรรมต่าง ร่วมกัน แสดงให้เห็นว่าองค์กรได้เกิดขึ้นแล้ว มีคำกล่าวที่ว่ามนุษย์เกิดมาก็สัมผัสสิ่งที่เรียกว่า องค์กร เพราะถ้าพิจารณาสิ่งรอบตัวของมนุษย์แล้วล้วนแต่นับได้ว่าเป็นองค์กรทั้งสิ้น องค์กรอาจจำแนกเป็นองค์กรทางสังคม ได้แก่ ครอบครัว สถาบันทางการศึกษา สถาบันทางศาสนา สมาคม สโมสร และกลุ่มกิจกรรมต่างๆ องค์กรทางราชการ ได้แก่ หน่วยงานราชการต่าง ๆ องค์กรเอกชน ได้แก่ บริษัท ห้างร้านที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจ หรืออาจกล่าวได้ว่าองค์กรอาจแบ่งเป็นองค์กรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อกำไร (For Profit) และองค์กรที่มีวัตถุประสงค์ไม่ใช่เพื่อกำไร (Not for Profit)

(พัฒนศิลป์ สำเร็จรัมย์, 2566)

วัฒนธรรมองค์กร เป็นวิถีชีวิตที่คนในสังคมปฏิบัติสืบต่อกันมาจนเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นวิถีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบแบบแผน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้าและได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้นองค์กรทุกประเภทจึงจำเป็นต้องนำจริยธรรม หรือวัฒนธรรม มาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาองค์กรอย่างถูกวิธีเพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้า และการเพิ่มประสิทธิภาพในระยะยาวขององค์กร วัฒนธรรมเป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม องค์กรซึ่งจัดว่าเป็น สังคมย่อยย่อมมี

วัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิต หรือวิถีชีวิต หรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ โดยที่สมาชิกในสังคมหรือมนุษย์ไม่รู้ตัว ซึ่งเรียกวัฒนธรรมในองค์การแบบนี้ว่าเป็นแบบหรือวิธีการดำรงชีวิตที่ทำให้องค์การมีเอกลักษณ์ของตนเองต่างไปจากองค์การอื่น และแบบการดำรงชีวิตนี้สามารถแลกเปลี่ยนกันและกันหรือแพร่กระจายออกไปได้ในหมู่สมาชิกของสังคม โดยมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมนี้เปรียบเสมือนเป็นกาวหรือหลักที่ยึดองค์การหรือหน่วยงานให้กลมเกลียวไม่แตกสลายลงไป

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรแต่ละแห่งก็มีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์หรือทิศทางขององค์กร ตัวอย่างเช่น ในบริษัทขนาดใหญ่ที่มีการรวมหุ้นกับบริษัทข้ามชาติ มีเป้าหมายขององค์กรที่จะเป็นผู้นำในด้านใดด้านหนึ่งในระดับนานาชาติ อาจจะต้องกำหนดวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานในองค์กรพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ๆ ตลอดเวลา และส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับพนักงานอย่างเต็มที่ วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง นอกจากกฎระเบียบขององค์กรแล้ว วัฒนธรรมองค์กรยังเป็นเครื่องมือที่คอยหล่อหลอมให้พนักงานมีแนวทางปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน กำหนดแนวคิดแนวทางการตัดสินใจ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน รวมถึงพฤติกรรมคนในองค์กรที่ส่งผลต่อแรงขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรนั้นมีหลายรูปแบบ แต่ละองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความเป็นมา เรื่องเล่า ความเชื่อ วิสัยทัศน์องค์กร เป้าหมาย และรูปแบบการดำเนินธุรกิจ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2558)

ความหลากหลายของวัฒนธรรมองค์กรสามารถแบ่งออกได้ 4 ประเภท ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบคลุม (Involvement Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Consistency Culture) โดยรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบต่างๆ ได้ใช้ปัจจัยในการจำแนกประเภทในด้านกลยุทธ์ที่องค์กรมุ่งเน้น โดยพิจารณาจากปัจจัยที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กรและภายในองค์กร และกลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อมที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมแบบยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมแบบคงที่ (Denison, 1995)

รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร มี 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมเน้นบทบาท (Role Culture) มุ่งเน้นที่ตำแหน่ง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ขอบด้วยเหตุผล โครงสร้างขององค์กรกำหนดไว้ชัดเจนตามลำดับชั้นทางการบริหารที่ลดหลั่นกันไป และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติ ลักษณะองค์กรที่มีวัฒนธรรมนี้ปรากฏเห็นชัดทั่วไปในหน่วยงานใหญ่ทั้งภาครัฐและเอกชน 2) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงาน (Task Culture) เน้นเรื่องการทำงานเป็นทีม สนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อผลงาน และการพัฒนาริเริ่มใหม่ ๆ อยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติร่วมกันเป็นทีมจะมีลักษณะเป็นงานโครงการ การรวมทีมเพื่อนำความรู้ความสามารถที่หลากหลายของบุคลากร 3) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Existential Culture) ผู้ปฏิบัติงานจะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเอง มีความเป็นอิสระสูง ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลที่หลากหลายมีความจำเป็น 4) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเป็นผู้นำ (Leader Culture) ผู้บริหารหรือผู้นำเป็นผู้มีบทบาทในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ผู้นำจะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้สนองรับและนำการตัดสินใจนโยบาย แนวทางและแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล

จากเหตุผลและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงสนใจทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอ

พนัส-นิคม จังหวัดชลบุรี ผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอพุนสนิม จังหวัดชลบุรี เพื่อเอื้อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับรูปแบบวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอพุนสนิม จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอพุนสนิม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

1. ประชาชนที่เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอพุนสนิม จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน
2. ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอพุนสนิม จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน
3. ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอพุนสนิม จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยเรื่อง รูปแบบวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอพุนสนิม จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาโดยศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การ 4 แบบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท 2) วัฒนธรรมที่เน้นงาน 3) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทเฉพาะบุคคล และ 4) วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอพุนสนิม จังหวัดชลบุรี จำนวน 8,843 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอพุนสนิม จังหวัดชลบุรี, 2566) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 383 คน
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอพุนสนิม จังหวัดชลบุรี
4. ขอบเขตด้านตัวแปรในการวิจัย
 - ตัวแปรอิสระ คือ เพศ ระดับการศึกษา และอาชีพของประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอพุนสนิม จังหวัดชลบุรี
 - ตัวแปรตาม คือ รูปแบบวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอพุนสนิม จังหวัดชลบุรี 4 แบบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท 2) วัฒนธรรมที่เน้นงาน 3) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทเฉพาะบุคคล และ 4) วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ
5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

6. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ จัดทำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิด ทำการปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบและขอคำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้อ่านแล้วเข้าใจง่าย ตรงตามความมุ่งหมายของการวิจัย และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังหินอำเภอน้ำสนิคม จังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .93

7. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดย 1) วิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ 2) วิเคราะห์รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ โดยหาค่าเฉลี่ย () และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยและแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2543) 3) เปรียบเทียบรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติค่า t-test และ F-test (one way ANOVA)

8. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล 1) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม ได้แก่ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of Item Objective Congruence) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) 2) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ t-test และ F-test และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัย

1. รูปแบบวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอน้ำสนิคม จังหวัดชลบุรี

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรูปแบบวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอน้ำสนิคม จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมและรายด้าน

รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท	3.76	0.41	มาก	2
2. วัฒนธรรมที่เน้นงาน	3.77	0.39	มาก	1
3. วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทเฉพาะบุคคล	3.74	0.40	มาก	3
4. วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ	3.74	0.37	มาก	3
รวม	3.75	0.40	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอน้ำสนิคม จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ วัฒนธรรมที่เน้นงาน ($\bar{X} = 3.77$) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ($\bar{X} = 3.76$) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทเฉพาะบุคคล และวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.74$) ตามลำดับ

2. ประชาชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยอภิปรายผล ดังนี้

1. ประชาชนมีความคิดเห็นว่ารูปแบบวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ พินิจดา คำกรฤชา (2560 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ ธาดา ศูนย์จันทร์ และวิทัศน์ จันทร์โพธิ์ศรี (2555 : 41-54) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดสกลนคร จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ ปณณธร เทียนทอง (2555 : 104-107) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาติ ผลการวิจัยพบว่า มีระดับวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยในครั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ วัฒนธรรมที่เน้นงาน วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทเฉพาะบุคคล และวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ตามลำดับ โดยผู้ศึกษาอภิปรายผลในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 รูปแบบวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ประชาชนมีความคิดเห็นว่ารูปแบบวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี มีรูปแบบวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ พินิจดา คำกรฤชา (2560 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยจากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียงมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรไว้อย่างชัดเจน รองลงมา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานอย่างชัดเจน และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง มีการจัดบุคลากรเหมาะสมกับภาระงาน

1.2 รูปแบบวัฒนธรรมที่เน้นงาน ประชาชนมีความคิดเห็นว่ารูปแบบวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี มีรูปแบบวัฒนธรรมที่เน้นงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ กรรณิการ์ สายเทพ (2558 : 123-136) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมข้ามชาติที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านที่มุ่งเน้นผลสำเร็จของงานส่งผลเชิงบวกทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยจากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง จัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง มีบรรยากาศการทำงานที่มีความพร้อมเพียง ความ

สามัคคีปรองดอง และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียงส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และให้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่

1.3 รูปแบบวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทเฉพาะบุคคล ประชาชนมีความคิดเห็นว่ารูปแบบวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอนสนิม จังหวัดชลบุรี มีรูปแบบวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทเฉพาะบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ จุลศักดิ์ ชาญณรงค์ (2557 : 58-78) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การบริหารราชการ ความเมตตา และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า มีระดับวัฒนธรรมองค์การบริหารราชการตามด้านลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ประกอบด้วย การปฏิบัติงานมุ่งเน้นประสิทธิภาพ ลำดับการบังคับบัญชา การยึดกฎระเบียบ การยึดหลักเหตุผล เน้นอำนาจตามตำแหน่ง และความเป็นทางการมีระเบียบแบบแผน โดยจากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลายรองลงมา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียงไม่มีความขัดแย้งในเรื่องการทำงานระหว่างบุคคล และระหว่างส่วนงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน

1.4 รูปแบบวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ประชาชนมีความคิดเห็นว่ารูปแบบวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอนสนิม จังหวัดชลบุรี มีรูปแบบวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ สรรชัย ลีสุขสม (2556 : 74-78) ที่ได้ศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ไทย เทคนิค บอยเลอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า องค์การมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นระบบ และองค์การมีการจัดการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02, 3.91 และ 3.52 ตามลำดับ พนักงานมีระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุดคือการเป็นผู้ทำงานหรือบริหารงานด้วยจริยธรรม โดยจากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง มีผู้นำที่มีความสามารถและมีประสบการณ์การทำงาน รองลงมา ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง ให้ความไว้วางใจในการทำงานกับบุคลากรทุกคน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง มีผู้นำที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะในการทำงานอยู่เสมอ

2. ผลการเปรียบเทียบรูปแบบวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอนสนิม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า

ประชาชนที่เพศ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นว่ารูปแบบวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอนสนิม จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา และอาชีพของประชาชน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อรูปแบบวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอนสนิม จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอนสนิม จังหวัดชลบุรี ได้มีการนำเอาแนวคิดรูปแบบวัฒนธรรมองค์การทุกด้านมาประยุกต์ใช้ได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียงมีวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นงาน โดยมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรไว้อย่างชัดเจน มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานอย่างชัดเจน และจัดบุคลากรเหมาะสมกับภาระงาน จึงส่งผลให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 รูปแบบวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียงควรมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสม คำนึงและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดให้มากยิ่งขึ้น
 - 1.2 รูปแบบวัฒนธรรมที่เน้นงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียงควรส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรพัฒนาผลงานใหม่ๆ ขึ้นมาอย่างสม่ำเสมอ
 - 1.3 รูปแบบวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทเฉพาะบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียงควรส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้บุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์
 - 1.4 รูปแบบวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง ควรพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาเชิงลึกวัฒนธรรมองค์การในแต่ละรูปแบบเพื่อนำไปใช้ในการบริหารองค์การ
 - 2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปลูกฝัง หรือการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร
 - 2.3 ควรศึกษาแนวทางการปลูกฝัง หรือการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ สายเทพ. (2558). วัฒนธรรมข้ามชาติที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือของประเทศไทย. วารสารวิทยาการ จัดการสมัยใหม่. 8(1), 12-25
- จุลศักดิ์ ชาญณรงค์. (2557). วัฒนธรรมองค์การระบบราชการ ความเมตตา และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ธาดา ศูนย์จันทร์ และวิทัศน์ จันทโรทัยศรี. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะของ องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดสกลนคร. วารสาร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 ขอนแก่น. 19(2), 41-54.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2558). การพัฒนาองค์การและการเปลี่ยนแปลง. ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. สุวีริยาสาส์น.
- ปณณธร เทียนทอง. (2555). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารธนาชาติ. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัฒนศิณ สำเร็จรัมย์. (2566). องค์การและการบริหาร. วิทยาลัยนครราชสีมา.
- พินิจดา คำกรฤชา. (2560). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดในเขต

- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
- สรราชย์ ลีสุขสม. (2556). ความสามารถในการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย เทคนิค บอยเลอร์ จำกัด. ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจ-
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. (2566). ข้อมูลทะเบียนราษฎร์.
ถ่ายเอกสาร.
- Denison, D. R. and Mishra, A. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and
Effectiveness. *Organizational Science*, 6 (March-April), 204-223.
-