วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ*

ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING THE PERFORMANCE OF PERSONNEL AT SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN SEKA DISTRICT; BUENG KAN PROVINCE

พระมหานวมินทร์ สิริเมธี
Phramaha Nawamin Sirimedhi
วัดจักรวรรดิราชาวาส กรุงเทพมหานคร
Wat Chakrawatrachawat, Bangkok
E-mail: nawamine36@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติหน้าที่ เปรียบเทียบการปฏิบัติหน้าที่ ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ และเพื่อนำเสนอแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน วัฒนธรรมองค์การส่วนมากมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ และแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร คือ ผู้บริหารควรมีนโยบายให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประสานงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ; การปฏิบัติหน้าที่; บุคลากร

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the performance of personnel, 2) to study the organizational culture that effects the performance, 3) to present guidelines for the performance of personnel, 4) To compare the duties of provincial classified by personal. Findings of the research were as follows: Personnel have opinions on organizational culture, the overall picture was in a high level. Personal factors were different. The duties were different. Organizational culture in all areas influenced the performance of duties. And the guidelines for the performance of personnel, namely, executives should have a policy for more personnel to participate in coordination in order to understand the common practices of duties.

Keywords: Organizational Culture; Performance; personnel

---

*Received June 15, 2019; Revised July 30, 2019; Accepted September 16, 2019

บทนำ

วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ คือมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานเพราะเมื่อบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์การแล้ว จะมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตรงตามที่วางไว้และถ้าหากรูปแบบวัฒนธรรมองค์การไม่ตรงตามที่เขาคาดหวังไว้เขาจะรู้สึกผิดหวัง และทำให้มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์การ ไม่อยากทำงาน ไม่เกิดความผูกพันต่อองค์การ และพร้อมที่จะลาออกจากองค์การเพื่อที่จะไปทำงานยังองค์การอื่น หรือถ้าจำเป็นต้องทนอยู่ในองค์การ ก็ทำงานไปวันๆหนึ่ง ไม่มีความผูกพันต่อองค์การแต่อย่างใด ดังนั้นผู้บริหารสามารถใช้วัฒนธรรมองค์การเป็นแนวทางในการบริหารจัดการภายในองค์การโดยนำมาประกอบการตัดสินใจ เริ่มตั้งแต่การรับบุคลากรเข้ามาให้เข้ากันกับองค์การ หรือใช้เป็นแนวทางในการรักษาทรัพยากรบุคล และพัฒนาบุคลากรในทางที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ (ฐิติรัตน์ สมรูป, 2555)

ดังที่ได้กล่าวมา จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์การมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานและพัฒนาองค์การ การวางแผน การปรับปรุงแก้ไข และการสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์การให้เหมาะสมและดีขึ้นเป็นลำดับไป เพื่อการพัฒนาและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกาจังหวัดบึงกาฬ
4. เพื่อนำเสนอแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 258 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 156 คน โดยหาขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จากสูตรของ Taro Yamane

(Yamane, 1973) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 คน คือ ฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล 3 คน ฝ่ายนิติบัญญัติ 4 คนและข้าราชการ 3 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกับบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยได้ลงพื้นที่แจกแบบสอบถามและเก็บกลับมาด้วยตัวเอง ส่วน การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณใช้สถิติพรรณนา หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้สถิติอนุมาน ทดสอบสมมติฐาน ค่าที และค่าเอฟ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบทเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวม

(n=158)

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ	ผลการวิเคราะห์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านเน้นรายละเอียดงาน	4.23	0.44	**มาก**
2. ด้านเน้นผลงาน	4.08	0.55	**มาก**
3. วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร	4.05	0.48	**มาก**
4. ด้านเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม	4.04	0.33	**มาก**
5. ด้านเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งขันทางธุรกิจ	4.01	0.32	**มาก**
6. ด้านเน้นความมั่นคง	4.20	0.51	**มาก**
7. ด้านเน้นนวัตกรรรมและการยอมรับความเสี่ยง	4.17	0.46	**มาก**
ภาพรวม	**4.11**	**0.29**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ 1. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X}$=4.25) 2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนภายในองค์การ ($\bar{X}$=4.18) 3. ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X}$=4.15) 4. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ($\bar{X}$=4.13) 5. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X}$=4.13) 6. ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X}$=4.13) 7. ด้านความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติหน้าที่ ($\overline{X}$=4.13) 8.ด้านผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$=4.12) 9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ($\overline{X}$=4.10)

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคล

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคล

(n=158)

ปัจจัยส่วนบุคคล	t-test	F-test	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	
				ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ	2.344		0.020	✓	
อายุ		4.269	0.006	✓	
สถานภาพสมรส		3.324	0.039	✓	
ระดับการศึกษา		18.932	0.000	✓	
รายได้ต่อเดือน		18.994	0.000	✓	
ประสบการณ์การทำงาน		3.883	0.010	✓	

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมติฐาน

3. เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยกำหนดให้วัฒนธรรมองค์การ (X) เป็นตัวแปรต้น และกำหนดให้ การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร (Y) เป็นตัวแปรตาม **Coefficients**

(n=158)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	-.404	.325		-1.244	.216
ด้านเน้นรายละเอียดงาน (X1)	.190	.054	.199	**3.506****	.001
ด้านเน้นผลงาน (X2)	.070	.045	.091	1.561	.121
ด้านเน้นบุคลากร (X3)	.303	.050	.346	**6.039****	.000
ด้านเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม (X4)	.018	.076	.014	.234	.815
ด้านเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งขันทางธุรกิจ (X5)	.144	.073	.108	**1.983***	.049
ด้านเน้นความมั่นคง (X6)	.268	.048	.321	**5.571****	.000
ด้านเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (X7)	.110	.049	.121	**2.250***	.026

จากตารางที่ 3 พบว่า องค์ประกอบทุกด้านของวัฒนธรรมองค์การ (X) ได้แก่ 1. ด้านเน้นรายละเอียดงาน (X1) 2. ด้านเน้นผลงาน (X2) 3. ด้านเน้นบุคลากร (X3) 4. ด้านเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม (X4) 5. ด้านเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งขันทางธุรกิจ (X5) 6. ด้านเน้นความมั่นคง (X6) และ 7. ด้านเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (X7) มีอิทธิพลร่วมกันต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร (Y) และทุกองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ได้ร้อยละ 67.9

และเมื่อพิจารณาเป็นเป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การด้านรายละเอียดงาน (X1) (t = 3.506, Sig. = 0.001) ด้านเน้นบุคลากร (X3) (t = 6.039, Sig. = 0.000)ด้านเน้นความมั่นคง (X6) (t = 5.571, Sig. = 0.000) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านเน้นการแข่งขันและเอาชนะผู้แข่งขันทางธุรกิจ (X5) (t = 1.983, Sig. = 0.049) ด้านเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (X7) (t = 2.250, Sig. = 0.026) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ขอบุคลากร (Y) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การด้านเน้นผลงาน (X2) (t = 1.561, Sig. = 0.121) และด้านเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม (X4) (t = 0.234, Sig. = 00.815) ไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร (Y)

4. แนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรการกำหนดหน้าที่ในลักษณะการปฏิบัติหน้าที่เป็นทีมในบางเรื่องยังไม่ชัดเจน มีการสั่งงานซ้ำซ้อนการปฏิบัติหน้าที่จึงประสบปัญหาล่าช้า และหน่วยงานยังมีการดำเนินการและการประสานงานยังไม่ตอบสนองต่องานที่ดีพอ ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีนโยบายให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประสานงานมากขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน ลดปัญหาการแบ่งหน้าที่ไม่ชัดเจน และลดปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ล่าช้า เป็นการเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรรวมไปถึงองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

1. การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยจะเห็นได้ว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกาจังหวัดบึงกาฬ มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานภายใต้ผู้บังคับบัญชาและนโยบายที่ดี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่และรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร ม่านกลาง (2552) ได้วิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)” ผลวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับงานปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการ

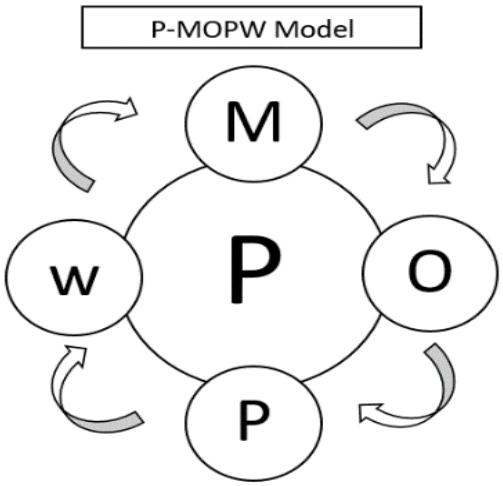
บริหารงาน ผู้บังคับบัญชา ลักษณะการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความปลอดภัย และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคล พบว่า แตกต่างกัน ทุกด้าน จึงยอมรับสมมติฐาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิดา ชูเจริญพัฒน์ (2555) ได้วิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกาจังหวัดบึงกาฬ พบว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การส่วนมาก มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การด้านรายละเอียดงาน ด้านเน้นบุคลากร ด้านเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งขันทางธุรกิจ ด้านเน้นความมั่นคง และด้านเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ขอบุคลากร ส่วนองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การด้านเน้นผลงาน และด้านเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ไม่มีอิทธิพลต่อ การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร ม่านกลาง (2552) ได้วิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)” ผลวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับงานปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชา ลักษณะการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความปลอดภัย และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

องค์ความรู้

ผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ดังภาพ



ภาพที่ 1 วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

จากแผนภาพสามารถอธิบายสรุปได้ว่า

M = Manager ผู้บริหารต้องออกแบบวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้บุคลากรมีค่านิยมในการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

O = Organization Culture วัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยมร่วมกันในการปฏิบัติหน้าที่ถือเป็นตัวกำหนดทิศทางการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การ

P = Personnel บุคลากร รับรู้ร่วมกันถึงวัฒนธรรมขององค์การ แล้วลงมือปฏิบัติงานในทิศทางที่กำหนดร่วมกัน

W = Work การปฏิบัติหน้าที่ตามทิศทางของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่ผู้บริหารออกแบบเพื่อให้มีประสิทธิภาพ

P = Performance ประสิทธิภาพของงานที่บุคลากรได้ปฏิบัติตามทิศทางที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ” ผู้วิจัยเสนอประเด็นที่ควรนำไปปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา ควรมีนโยบายส่งเสริมให้มีเวทีแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีให้กับบุคลากรในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น

2. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา ควรมีนโยบายสรรหาผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถพิเศษที่โดดเด่นด้านต่าง ๆ มาช่วยกันพัฒนาบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นไปอย่างเหมาะสม

3. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา ควรมีนโยบายแสวงหาความรู้และเทคนิคการบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์การในรูปแบบใหม่ ๆ จนสามารถนำความรู้มาบริหารงานในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา ควรมีโครงการร่วมกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ ในอำเภอเดียวกัน เพื่อพัฒนาความรู้ด้านวิชาการและทักษะการบริหารชุมชนให้มีประสิทธิภาพ สร้างภาคีเครือข่ายระหว่างองค์การอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดวัฒนธรรมการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน

2. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา ควรมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของประชาชนในพื้นที่ให้มีความรู้ความสามารถทางด้านการบริหารคนและบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป เพื่อความเจริญรุ่งเรืองภายในชุมชน

3. ราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการสร้างหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะให้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณลักษณะที่ดีเพิ่มขึ้น ทั้งทักษะการบริหารในด้านอื่น ๆ ควบคู่กันกับศีลธรรมและจริยธรรม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยต่อยอดการพัฒนาการสร้างหรือปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานอื่นๆ เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เป็นต้น

2. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การในองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อค้นหาและลงมือปฏิบัติเชิงบูรณการที่ดีและทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่หลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

นางสาวฐิติรัตน์ สมรูป. (2555) *วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นางสาวณัฐธิดา ซูเจริญพิพัฒน์. (2552) *วัฒนธรรมองค์ในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์.* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศิริพร ม่านกลาง. (2552) *วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยอิสเทิร์นเอเชีย.

สถาบันพระปกเกล้า. (2547). *สารานุกรมการปกครองท้องถิ่น หมวดที่ 3 พัฒนาการและรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทย ลำดับที่ 4 เรื่อง องค์การบริหารส่วนตำบล.* นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.