

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัฒนาชุมชน
ของพัฒนาการจังหวัด

The Factor Effect of Efficiency of Administration Management for Chief Community
Development Provincial Officers

รัชฤทธิ์ ปนารักษ์¹
Touchrich Panaluck

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด มีวัตถุประสงค์สี่ประการคือ เพื่อ (1.) เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยทางด้านสถานการณ์ ซึ่งประกอบด้วยมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์กร หลักธรรม ซึ่งเป็นคุณลักษณะของคนเก่งที่มีต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด (2.) เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยทางด้านจิตลักษณะ ซึ่งประกอบด้วย การมุ่งอนาคต แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม ทศนคติทางบวก ความเชื่ออำนาจในตน และสุขภาพจิตที่เข้มแข็ง ซึ่งเป็นคุณลักษณะของคนดีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด (3.) เพื่อศึกษาความสอดคล้องของตัวแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และ (4.) เพื่อสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เกิดจากตัวแบบการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด เพื่อพัฒนาให้พัฒนาการจังหวัดเป็นคนเก่ง และคนดี สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิจัยแบบผสม ในส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พัฒนาการจังหวัดทั่วประเทศ รวมทั้งสิ้น 75 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาจากประชากรทั้งหมดในส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พัฒนาการจังหวัดจำนวน 6 คน โดยใช้เกณฑ์การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง โดยตั้งเกณฑ์ว่าต้องเป็นพัฒนาการจังหวัดที่มีประสบการณ์ทำงานไม่ต่ำกว่า 15 ปี รวมถึงต้องยินดีที่จะให้ข้อมูลและเปิดเผยข้อมูลอย่างเต็มที่ การวิเคราะห์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงปริมาณเป็นหลัก อาศัยการวิเคราะห์เส้นทาง และการวิจัยเชิงคุณภาพสนับสนุนโดยอาศัยเทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัด พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในสามลำดับแรก ได้แก่ การจัดการความรู้ การมีทัศนคติที่ดี และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานซึ่งผลดังกล่าว สอดคล้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง

คำสำคัญ : 1. ประสิทธิภาพ. 2. การบริหารงานพัฒนาชุมชนจังหวัด.

¹ นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม และพัฒนาการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Abstract

A research on factor effect of efficiency administration management in chief community development provincial officers was aimed at: 1. an investigation into the influence of situational factors including administrative participation, knowledge management, organizational culture and governance in good staff, 2. an investigation into the influence of psychological factors which includes future orientation, achievement motivation, ethical reasons, positive attitudes, self-confidence and mental strength that represent good officers, 3. an exploration into coherences of the model efficiency of administration management in chief community development provincial officers analyzed using statistical data and academics' suggestions, and 4. the establishment of comments on a proposal of administrative suggestions made by the model efficiency of administration management in chief community development provincial officers to train those officers to become good staff who can work efficiently.

The research was conducted through quasi-experimental study based upon 75 chief community development provincial officers from all over Thailand, whilst the qualitative study was selected through a specific sampling of 6 chief community development provincial officers who have at least 15 years working experience and who agreed to provide all the information. Quantitative calculation was applied in the analysis based upon path analysis, qualitative research and deep interviews.

The factor effect of efficiency of administration management for chief community development provincial officers analysis found the following factors significantly affect the efficiency of administration: knowledge management, good attitude and administrative participation. These factors were found to directly influence the efficiency of administration management.

Keywords : 1. Efficiency. 2. Administration management community development provincial officers.

บทนำ

กรมการพัฒนาชุมชน มีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาชนบท โดยอาศัยหลักการพัฒนาชุมชน โดยได้กำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานตามกฎกระทรวง ได้แก่ การกำหนดนโยบาย แนวทาง แผน และมาตรการในการพัฒนาชุมชน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งของชุมชน การส่งเสริมศักยภาพของประชาชน ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชน เพื่อให้มีส่วนร่วมและเกิดการรวมกลุ่มให้สามารถพึ่งตนเองได้ การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของประชาชน ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชน เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชน การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน เพื่อเสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชน โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ประชาชนพึ่งตนเองได้ และครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข

การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนั้น บุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนทุกคนมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการช่วยขับเคลื่อน ผลักดัน ให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย แต่อย่างไรก็ตาม พื้นที่แตกหักซึ่งถือว่าเป็นเป้าหมายสำคัญ คือ พื้นที่ในชนบท ซึ่งเป็นพื้นที่ในการดำเนินงานของกรมการพัฒนาชุมชน และผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในระดับจังหวัด ก็คือ พัฒนาการจังหวัด ซึ่งมีหน้าที่สำคัญเปรียบเสมือนแม่ทัพที่คอยบัญชาการรบในพื้นที่ ซึ่งต้องมีการกำหนดเป้าหมาย วางยุทธศาสตร์ และการบริหารงานต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดเป้าหมายไว้ทั้ง 3 ประการตามที่กล่าวมาแล้ว ตำแหน่งของพัฒนาการจังหวัดจึงถือได้ว่าเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เป็นผู้รับนโยบายแปลงสู่การปฏิบัติให้เกิดผลตามนโยบายวิสัยทัศน์ขององค์กร เป็นผู้กรองงานและให้ข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง เป็นตัวเชื่อมผู้บริหารระดับต้นกับระดับสูง เป็นผู้ปฏิบัติภารกิจสร้างผลงาน สร้างบริการ เป็นผู้สนับสนุนให้ผู้บริหารระดับสูงบริหารงานคล่องตัวมีผลงานมากขึ้น เป็นผู้ทำให้หน่วยงานมีโอกาสประสานงานกันมากขึ้น

เป็นผู้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถสูงขึ้น ทำงานเป็นทีมมากขึ้น เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มผลงาน รักษาคุณภาพมาตรฐานของงาน และการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่ออนาคตของหน่วยงาน ขององค์กร เป็นจุดเชื่อมประสานวางรากฐานการพัฒนาบุคคล การบริหารงานบุคคล รวมถึงการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

แต่การประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัด จากผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองพบว่า ประสิทธิภาพของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดทั้ง 75 จังหวัด ยังมีความแตกต่างหลากหลาย โดยพบว่า มีสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดที่มีประสิทธิภาพในระดับต่ำถึงค่อนข้างต่ำ ร้อยละ 20 ระดับปานกลาง ร้อยละ 30.7 ระดับค่อนข้างสูง ถึงสูง ร้อยละ 49.3 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดที่ยังต้องมีการปรับปรุงระดับประสิทธิภาพในการทำงาน มีอยู่ถึง 38 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50.7 (กรมการพัฒนาชุมชน 2552)

ปัญหาด้านประสิทธิภาพการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัดนั้น ถือได้ว่าเป็นปัญหาเชิงซ้อนกับการบริหารจัดการที่มาจากหลายสาเหตุ และหลายเงื่อนไข ดังนั้น ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการซึ่งต้องอาศัยตัวแปรหลายตัวชี้วัด เพื่ออธิบายประสิทธิภาพของการบริหารจัดการได้ครบทุกมิติ ปัญหาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการปรากฏอย่างต่อเนื่องมาตลอดระยะเวลา 20 ปี ที่ผ่านมา ภาพรวมของการบริหารจัดการแต่ละจังหวัดดูเสมือนหนึ่งว่าได้รับการพัฒนาปรับปรุงจนแทบไม่ปรากฏปัญหาเกิดขึ้น แต่เมื่อพิจารณาข้อมูลจากฝ่ายวินัย กองการเจ้าหน้าที่ของกรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งได้รับหนังสือร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมและประสิทธิภาพการบริหารของพัฒนาการจังหวัดสูงมากถึงปีละ 30 เรื่อง เฉลี่ยเดือนละ 2 เรื่อง (กรมการพัฒนาชุมชน 2553) ซึ่งแสดงว่าปัญหาในเชิงบริหารงานยังคงมีอยู่

การแก้ไขปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารงานโดยการฝึกอบรม/จัดสัมมนา ก็เป็นความตั้งใจของกรมที่จะช่วยชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหาภาพพจน์ของ

การบริหารและการยกระดับคุณธรรม จริยธรรมของ
ผู้บริหารได้ในระดับหนึ่งแต่ก็ไม่สามารถเป็นคำตอบใน
การแก้ไขปัญหาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของ
พัฒนาการจังหวัดได้ เพราะแต่ละจังหวัดก็มีบุคลากร
ที่แตกต่างกันมาก มีสาเหตุ/เงื่อนไขของปัญหาที่
หลากหลายในแต่ละพื้นที่ การสร้างภาพเพื่อปกปิดข้อ
บกพร่องหรือจุดอ่อนหรือปัญหาอุปสรรคของตัว
พัฒนาการจังหวัดเองก็ดูเหมือนต้องทำซ้ำซาก และ
ไม่อาจแก้ไขได้ด้วยวิธีการเพียงแค่การจัดฝึกอบรม
สัมมนาโดยทั่วๆ ไป งานวิจัยฉบับนี้จึงเป็นงานวิจัย
ที่ชี้เป้าในกระบวนการจัดการแก้ไขปัญหา ด้าน
ประสิทธิภาพการบริหารงานพัฒนาชุมชนของ
พัฒนาการจังหวัดโดยมีกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนมีการ
ลงไปตรวจสอบข้อเท็จจริงในบางพื้นที่เพื่อพบปะ
แลกเปลี่ยนกับตัวผู้บริหาร คือ พัฒนาการจังหวัด
เพื่อนำมาวิเคราะห์และออกแบบสอบถามอันจะนำไป
สู่การแก้ไขปัญหา/สาเหตุ และเงื่อนไขต่างๆ ของ
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการได้ต่อไป

ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พัฒนาการจังหวัด
สามารถบริหารงานพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของกรม
การพัฒนาชุมชน จึงสมควรที่จะได้มีการวิจัย เพื่อ
ค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
พัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด ซึ่งเป็นปัจจัยทาง
ด้านสถานการณ์ และปัจจัยทางด้านจิตลักษณะเพื่อ
นำไปใช้ในการส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุง และพัฒนา
ประสิทธิภาพการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการ
จังหวัดให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยทางด้าน
สถานการณ์ ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงาน
พัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด
2. เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยทางด้านจิต
ลักษณะ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงาน
พัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด
3. เพื่อศึกษาความสอดคล้องของตัวแบบ
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานพัฒนาชุมชนของ

พัฒนาการจังหวัด ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ
กับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

4. เพื่อสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เกิด
จากตัวแบบการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการ
จังหวัด เพื่อพัฒนาให้พัฒนาการจังหวัดเป็นคนเก่ง และ
คนดี สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยเชิงเหตุของประสิทธิภาพการบริหาร งานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด

ปัญหาด้านประสิทธิภาพการบริหารงานของ
พัฒนาการจังหวัดนั้น ถือได้ว่าเป็นปัญหาเชิงซ้อนกับ
การบริหารจัดการที่มาจากหลายสาเหตุ และหลาย
เงื่อนไข ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริ
หารงานของพัฒนาการจังหวัดฯ ในฐานะที่เป็นพฤติกรรม
รูปแบบหนึ่ง คือ พฤติกรรมการบริหารงาน ซึ่งจาก
การศึกษาแนวคิดทฤษฎี เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการ
วิจัย พบว่า ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism
Model) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีลักษณะที่กล่าวถึงสาเหตุ
ของพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ได้อย่างกว้างขวาง
และครอบคลุม และตอบปัญหาเชิงซ้อนได้เป็นอย่างดี
โดยทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม เป็นการศึกษาสาเหตุของ
พฤติกรรม และความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะต่างๆ
ของมนุษย์ โดยนักจิตวิทยาสังคมกลุ่มหนึ่ง (Magnusson
and Endler 1977 : 18-21 อ้างใน ดวงเดือน พันธุ
นาวิณ 2543 ก) ได้ประมวลทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ
ที่ใช้รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม แล้วสรุปว่า พฤติกรรม
ของมนุษย์มีสาเหตุได้ถึง 4 ประเภท คือ 1.) ลักษณะ
ของสถานการณ์ปัจจุบัน 2.) จิตลักษณะเดิมของผู้
กระทำ 3.) จิตลักษณะร่วมกับสถานการณ์ ที่เรียกว่า
ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical interaction) และ
สาเหตุประเภทที่สี่ คือ 4.) จิตลักษณะตามสถานการณ์
หรือที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบโนตน (Organismic
interaction) เป็นลักษณะทางจิตของบุคคลผู้กระทำที่
เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันของ
บุคคลกับจิตลักษณะเดิมของเขา ทำให้เกิดจิตลักษณะ
ตามสถานการณ์ในบุคคลนั้นขึ้น เช่น ทศนคติทางบวก
ต่อสถานการณ์นั้น หรือต่อพฤติกรรมที่จะทำความ
วิตกกังวลตามสถานการณ์ และความเชื่ออำนาจใน
ตนในเรื่องนั้น เป็นต้น นอกจากการศึกษาในรูปแบบ

ปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) แล้ว การวิจัยในครั้งนี้จะได้นำทฤษฎีต้นไม้อัจริยธรรม (ดวงเดือน พันธมนาวิน 2543 ข) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานทางวิชาการที่ทันสมัยและเข้ามาตรฐานใน 2 ด้าน คือ การวิจัยที่เป็นการวิเคราะห์สาเหตุทางด้านจิตใจของพฤติกรรมต่างๆ ของคนไทยนั้น จะใช้การวิจัยที่เป็นรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ซึ่งจะดำเนินการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม โดยพิจารณาจากสาเหตุภายนอกหรือสาเหตุทางด้านสถานการณ์เข้ามาประกอบกับสาเหตุภายในคือ จิตลักษณะต่างๆ โดยได้วิจัยเปรียบเทียบจิตลักษณะบางประการของผู้ที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน หรือสถานการณ์ที่คล้ายกัน แต่ยังมีพฤติกรรมที่ต่างกันอย่างนั้นแสดงว่า ย่อมมีสาเหตุที่สำคัญจากจิตใจ จึงได้มีวิธีการวิจัยโดยการเลือกผู้ถูกศึกษาในกลุ่มเปรียบเทียบต่างๆ ซึ่งมีพฤติกรรมในปริมาณต่างกัน โดยให้กลุ่มที่วิจัยมีความเท่าเทียมกันทางด้านสถานการณ์ และลักษณะทางชีวสังคมของผู้ถูกศึกษา ทั้งนี้เพื่อจัดอิทธิพลของสถานการณ์ออกจากปรากฏการณ์ที่ศึกษาอยู่เสียก่อน นอกจากนี้แล้ว การวิจัยในรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมนี้ จะต้องมีการศึกษาอิทธิพลร่วมระหว่างลักษณะทางจิตใจของผู้กระทำกับลักษณะของสถานการณ์ที่พฤติกรรมนั้นปรากฏ โดยจะศึกษาได้ใน 2 วิธีคือ วิธีการศึกษาปฏิสัมพันธ์เชิงสถิติ และวิธีการศึกษาปฏิสัมพันธ์ในรูปของจิตลักษณะบางประการ ที่เกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้กระทำนั้น เช่น ทศนคติทางบวกต่อสถานการณ์นั้น การรับรู้หรือการเห็น ความสำคัญของสถานการณ์นั้น การให้ความหมายแก่สถานการณ์นั้น ซึ่งเป็นจิตลักษณะที่แตกต่างกันไปได้มากในแต่ละบุคคลที่ถูกศึกษา ทั้งๆ ที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน หรือคล้ายคลึงกัน ทั้งนี้เพราะประสบการณ์เดิมทำให้การเรียนรู้ และการรับรู้ในปัจจุบันแตกต่างกัน

จิตลักษณะในทฤษฎีต้นไม้อัจริยธรรม ซึ่งพบว่าเป็นสาเหตุสำคัญด้านตัวผู้กระทำที่มีอยู่ 8 ประการ ซึ่งถ้าพิจารณาตามแนวของรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม อาจกล่าวได้ว่า เป็นจิตลักษณะเดิมของผู้กระทำ คือ (1.) เหตุผลเชิงจริยธรรม (2.) การมุ่งอนาคต (3.) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (4.) สถิติปัญญา (5.) ลักษณะประสบการณ์ทางสังคม

(6.) คุณธรรมของผู้กระทำ (7.) ความเชื่ออำนาจในตน โดยทั่วไป และ (8.) สุขภาพจิตที่เข้มแข็งโดยรวมหรือโดยทั่วไป ส่วนจิตลักษณะตามสถานการณ์ในทฤษฎีต้นไม้อัจริยธรรม มีดังนี้ (1.) ทศนคติทางบวกและค่านิยมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมนั้น (2.) ความเชื่ออำนาจในตน เฉพาะพฤติกรรมหรือสถานการณ์ เช่น ความเชื่ออำนาจในตนในการปลูกฝังอบรมเด็ก ความเชื่ออำนาจในตนด้านรักษาสุขภาพ เป็นต้น และ (3.) สุขภาพจิตที่เข้มแข็งตามสถานการณ์ เช่น สุขภาพจิตที่เข้มแข็งในการทำงาน

โดยสรุปแล้ว การวิจัยในครั้งนี้จะได้นำทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นกรอบในการวิจัย โดยทำการศึกษาทั้งทางด้านลักษณะสถานการณ์ ควบคู่กับจิตลักษณะเดิมและจิตลักษณะตามสถานการณ์ ดังต่อไปนี้

ปัจจัยทางด้านสถานการณ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด

การประมวลเอกสารในส่วนนี้ จะเป็นการประมวลเอกสารเกี่ยวกับ ลักษณะทางด้านสถานการณ์ 3 ด้าน ที่มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด ในด้านการอยู่ในองค์กรที่มีการเรียนรู้ การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และการจัดการความรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน กับประสิทธิภาพการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ถือได้ว่าเป็นปัจจัยด้านสถานการณ์ปัจจัยหนึ่ง ตามทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของพัฒนาการจังหวัด เพราะการมีส่วนร่วมของประชาชน จะทำให้พัฒนาการจังหวัดรู้สถานการณ์ ู้ความต้องการ และปัญหาของประชาชน จะสามารถแก้ปัญหาประชาชน ได้ตรงประเด็น ตรงจุดของปัญหา ซึ่งการบริหารองค์การในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับแล้วว่า การบริหารงานแบบประชาธิปไตย ซึ่งมีลักษณะที่ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ เป็นการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เพราะนอกจากจะทำให้การทำงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว การส่งเสริม

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานจะช่วยทำให้รับทราบความคิดเห็น ได้แนวทางปฏิบัติงานที่มีความละเอียดรอบคอบในทุกด้าน จะส่งเสริมให้เกิดการสร้างระบบการเรียนรู้ให้กับบุคลากร ซึ่งจะเป็นการสร้างศักยภาพและคุณค่าให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในระยะยาว

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2527) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การทำงานร่วมกันกับกลุ่ม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความร่วมมือร่วมใจโดยการกระทำดังกล่าวในห้วงเวลาและลำดับการณ์ที่ทรงประสิทธิภาพ คือถูกจังหวะและเหมาะสมกับทั้งกระทำการงานดังกล่าวด้วยความรู้สึกผูกพันให้ประจักษ์ว่าเชื่อถือได้แสดงว่า การมีส่วนร่วมเป็นผลของความร่วมมือร่วมใจ การประสานงานและความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานนี้มีลักษณะคล้ายการปกครองในแบบประชาธิปไตย ซึ่งต้องมีการใช้เหตุผล แสดงการสนับสนุนและหวังดีอย่างจริงจัง กับผู้ที่อยู่ใต้การปกครองหรือประชาชน ที่จะไปทำงานด้วย ซึ่งการปกครองกลุ่มแบบนี้ตรงกับลักษณะ การศึกษาทางด้านระบบพฤติกรรมไทยในตัวแปรที่เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุนและใช้เหตุผล ซึ่งผู้ปกครองต้องแสดงความมีเหตุผลต่างๆ ตลอดจนแสดงความรักและหวังดีอย่างจริงจัง ให้การสนับสนุนทั้งทางด้านจิตใจ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานต่างๆ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาในการทำงาน

การจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด

การจัดการความรู้ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยด้านสถานการณ์ปัจจัยหนึ่ง ตามทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด เพราะการจัดการความรู้ภายในองค์กร จะทำให้พัฒนาการจังหวัด บุคลากร และประชาชน มีความรู้มากขึ้น เกิดการเรียนรู้ และสามารถต่อยอดความคิดเพื่อให้เกิดการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แล้วการจัดการความรู้ยังช่วยให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

วนิดา ชวงษ์ (2542) ได้ให้ความหมายว่า

องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการดำเนินการให้บุคคล ทีม หรือกลุ่ม ในองค์กรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการเรียนรู้ในการปรับเปลี่ยนตนเอง ทั้งนี้ เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ การเรียนรู้ต้องเป็นไปอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและเป็นไปอย่างพร้อมเพรียงทั่วทั้งองค์กร โดยมีลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1.) โครงสร้างหน่วยงานที่ไม่มีสายการบังคับบัญชา ยืดหยุ่น จัดทีมงานได้และใช้ Competencies แทน Job Description 2.) มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ เจ้าหน้าที่ผู้รู้ ศึกษา และเผยแพร่ 3.) เพิ่มอำนาจการปฏิบัติแก่เจ้าหน้าที่ให้สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาและเรียนรู้ไปด้วย 4.) ทนกับการเปลี่ยนแปลง 5.) ทุกคนมีส่วนร่วมสร้างและถ่ายทอดความรู้ มีระบบการเรียนรู้ร่วมกันและใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ 6.) ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ 7.) มุ่งเน้นคุณภาพของผลิตภัณฑ์ตามความพึงพอใจของลูกค้า 8.) มีบรรยากาศที่เกื้อหนุน เช่น บรรยากาศประชาธิปไตย บรรยากาศของการมีส่วนร่วม 9.) มีการทำงานเป็นทีม ใช้คณะทำงานจากหลายส่วน 10.) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 11.) ผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงที่ปรึกษา ผู้ชี้แนะ ผู้เกื้อหนุนการเรียนรู้ 12.) มีมุมมองในภาพรวมและเป็นระบบ 13.) ให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์

ในเรื่องการบริหารจัดการความรู้ นั้น เมื่อปี ค.ศ. 1990 ศาสตราจารย์ทางวิชาการบริหารของสถาบัน MIT คือ Peter M. Senge (1990) ผู้เขียนหนังสือ The Fifth Discipline : The Art and Science of the Learning Organization ได้ให้วิสัยทัศน์ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้เสมือนกับกลุ่มคนที่มีการสร้างสรรค์ศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเขาได้ให้แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ประการ ซึ่งเขาได้มองเห็นศูนย์กลางของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยได้นำเสนอประเด็นคำถามจากทฤษฎีและการปฏิบัติไปสู่การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยที่ Senge (1990) ได้ให้ความหมายพื้นฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือ องค์กร ซึ่งเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างอนาคตอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้คนเรียนรู้มากๆ นั้นยังไม่เพียงพอ คนเรียนรู้แล้วต้องสามารถเชื่อมต่อกันของบุคลากรไปเป็นความรู้ขององค์กรโดยรวมได้ด้วย

แต่สำหรับองค์การแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้เพื่อความอยู่รอดจะต้องเชื่อมโยงกับการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความสามารถขององค์การในการสร้างสรรค์ ซึ่งหัวใจขององค์การแห่งการเรียนรู้คือ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (A Shift of Mind)

ถ้าเปรียบเทียบองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นนวัตกรรมทางวิศวกรรม เช่น เครื่องบิน เครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งอาศัยองค์ประกอบทางเทคโนโลยีแล้ว นวัตกรรมทางพฤติกรรมมนุษย์จะอาศัย Discipline ซึ่งไม่ได้หมายความว่าถึง วินัย แต่เป็นทฤษฎีและเทคนิคหรือแนวทางพัฒนา ซึ่งจะเรียนรู้เพื่อให้เกิดทักษะหรือ Competency แม้ไม่มีพรสวรรค์ก็สามารถฝึกฝนได้

วัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิภาพการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด

วัฒนธรรมองค์การ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยด้านสถานการณ์ปัจจัยหนึ่ง ตามทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของพัฒนาการจังหวัด เพราะการสร้างวัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เช่น การส่งเสริมให้ประชาชน ยึดค่านิยมทางวัฒนธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยเฉพาะการที่มีบุคคลเห็นความสำคัญในเรื่องต่างๆ ร่วมกัน เช่นค่านิยมที่ส่งเสริมคิดในวิถีปฏิบัติซึ่งสนับสนุนในองค์การเจริญก้าวหน้า ก็จะทำให้บุคคลในองค์การมีพฤติกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงคาดได้ว่า พัฒนาการจังหวัดที่มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่สร้างสรรค์มากเป็นผู้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานมากกว่า พัฒนาการจังหวัดที่มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่สร้างสรรค์ที่น้อย

จากการศึกษางานวิจัยหลายฉบับ ด้าน อาทิ Gutknecht (1982) ; Hellrigel (1995) ; วรนุช เนตรพิศาล วณิช (2538) และ สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540) พบว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การและทำให้บุคลากรในองค์การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่จะมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข นอกจากนี้ยังช่วยพัฒนาองค์การในการ

ปรับตัวเข้าการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ตลอดเวลาด้วย

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2549) ได้นำเสนอเกี่ยวกับ ความรู้เรื่องวัฒนธรรมองค์การ (Organization culture) เป็นเรื่องที่ได้รับการสนใจอย่างกว้างขวาง ในหมู่นักวิชาการของสหรัฐและยุโรปหลายสาขา เช่น นักทฤษฎีองค์การ นักพฤติกรรมองค์การ นักรัฐประศาสนศาสตร์ นักบริหารการศึกษา เพราะความรู้เรื่องนี้ทำให้มององค์การในมุมที่แตกต่างจากเดิมที่มององค์การในแง่โครงสร้าง การเมืองในองค์การ ขั้นตอนหรือกระบวนการทำงานแบบต่างๆ เช่น กระบวนการตัดสินใจ กระบวนการสื่อสาร ไปเป็นการมององค์การในฐานะที่เป็นสังคมหนึ่งที่มีวัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตหรือกระบวนการปฏิบัติตัวของสมาชิกในองค์การ โดยที่วัฒนธรรมมีองค์ประกอบ เช่น ความรู้ ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ คุณธรรม บรรทัดฐานทางสังคมและสัญลักษณ์ เช่นเดียวกับวัฒนธรรมของสังคมนั้นเอง มุมมองวัฒนธรรมองค์การช่วยให้พฤติกรรมในหน่วยงานหลายแห่งหลายมุมที่ถูกมองข้ามจากแนวความคิดองค์การในอดีต อาทิ เรื่องเล่า พิธีกรรม ว่ามีความสำคัญต่อการเรียนรู้และการถ่ายทอดวัฒนธรรมในองค์การอย่างไร นอกจากนั้น มุมมองนี้ยังช่วยให้ตระหนักว่า พฤติกรรมหลายอย่างในองค์การ เช่น การออกแบบโครงสร้างความเป็นผู้นำ ซึ่งนอกจากจะเป็นเรื่องทางเทคนิคแล้วยังมีความหมายทางวัฒนธรรมรวมอยู่ด้วย ดังนั้น ในทัศนะหนึ่งวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเรื่องน่าสนใจมากเพราะจะช่วยเสริมมุมมององค์การแบบเดิมให้หลากหลายยิ่งขึ้น มององค์การอย่างกระจ่างแจ้งยิ่งขึ้น และท้ายที่สุดความรู้นี้ก็ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การให้เพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

ค่านิยมสร้างสรรค์ของกรมการพัฒนาชุมชน

การดำเนินงานเพื่อการสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อทำให้องค์การสามารถเรียนรู้ และพัฒนาได้อย่างยั่งยืนนั้น กรมการพัฒนาชุมชน (2550) ได้ดำเนินการกำหนดค่านิยมนักพัฒนาที่พึงประสงค์ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546 - 2550 ซึ่งมุ่งหมายให้เป็นกระบวนการที่จะขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของการสร้างการเรียนรู้ให้ข้าราชการสามารถปรับเปลี่ยน

กระบวนการด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน โดยคำนึงสำหรับนักพัฒนานั้นได้กำหนดมาจาก หลักการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีทั้งหมดจำนวน 6 ด้าน หรือคำนิยม A-B-C-D-E-F ได้แก่ การชื่นชม (Appreciate) ความกล้าหาญ (Bravery) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative) การศึกษาค้นคว้า (Discovery) ความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น (Empathy) และการเอื้ออำนวย (Facilitation) โดยมีรายละเอียดดังนี้

การชื่นชม (Appreciate) หมายถึง การยกย่องยินดี ยิ้มแย้ม ยอมรับโดยนักพัฒนาต้องเรียนรู้ว่าจะต้องชื่นชมผู้อื่นได้อย่างไร ในการทำงานพัฒนาชุมชน ถ้าเราไม่สามารถชื่นชมบุคคลอื่นได้ ลักษณะการทำงานแบบ Work With จะไม่เกิดขึ้น

ความกล้าหาญ (Bravery) หมายถึง อย่าย้ำความกลัว อยู่เหนือความจริง โดยนักพัฒนาต้องมีความกล้าที่จะตัดสินใจ ในการทำงาน กล้าที่จะเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานทั้งในเชิงสร้างสรรค์และเชิงคัดค้าน

การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative) หมายถึง การปล่อยความคิด ควบคู่ไปกับจินตนาการ โดยนักพัฒนาต้องมีความกล้าที่จะคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ กระตุ้น ผลักดันให้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปรากฏผลเป็นรูปธรรม

การศึกษาค้นคว้า (Discovery) หมายถึง ไม่มีคำว่าสุดท้ายสำหรับการเรียนรู้ โดยนักพัฒนาต้องมีความกระตือรือร้นในการเฝ้าหาความรู้ก่อน แล้วจึงจะค้นพบสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานจากการนำความรู้ขึ้นมาเป็นพื้นฐาน

ความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น (Empathy) หมายถึง ยอมรับในสิ่งที่เขาเป็น เข้าใจในสิ่งที่เขาทำ โดยนักพัฒนา ต้องมี ความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราโดยพยายามเข้าใจว่าทำไมเขาเป็นอย่างนั้น

การเอื้ออำนวย (Facilitation) หมายถึง ความสำเร็จของท่าน คือความสำเร็จของเรา โดยนักพัฒนาจะต้องมีวิธีการไปเอื้ออำนวยให้ชาวบ้านสามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุผลได้

โดยสรุป การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัด

ในครั้งนี้ เป็นการศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นนักพัฒนา เห็นความสำคัญ ตลอดจนมีพฤติกรรมตามคำนิยม และวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การชื่นชม (Appreciate) ความกล้าหาญ (Bravery) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative) การศึกษาค้นคว้า (Discovery) ความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น (Empathy) และการเอื้ออำนวย (Facilitation)

หลักการกับประสิทธิภาพการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด

หลักการ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยด้านสถานการณ์ปัจจัยหนึ่ง ตามทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารของพัฒนาการจังหวัด

สำหรับแนวคิด ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมหลักธรรมนั้น ได้มีท่านผู้รู้ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการใช้พุทธโฆโลยี เพื่อการสำรวจและแก้ปัญหาโดยธรรม เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ โดยพระธรรมสิงหบุราจารย์ (2541) ได้กล่าวถึงพุทธโฆโลยีว่า ทุกวันนี้คนมักเจริญทางด้านวัตถุ มักจะเสาะแสวงหาวิชาความรู้ต่างๆ นอกตัว เพื่อนำเอามาทำมาหาเลี้ยงกาย ต่างแข่งขันกันในด้านการศึกษา มีปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก กระทั่งถึงศาสตรในระดับต่างๆ ที่เรียกกันโก้หรูว่า “เทคโนโลยี”

ความรู้ต่างๆ เหล่านี้เป็นปัญญาภายนอก เสาะแสวงหาเอาได้ทุกหนทุกแห่ง นานาเป็นที่สุด เทคโนโลยีเจริญถึงขีดสุดแต่จิตใจต่ำทรามและเลวลงจนถึงขีดสุดเช่นกัน ทั้งนี้ เพราะละเลยปัญญาภายใน คือ การรู้จัก รู้ผิด รู้เมตตา รู้จักรักรใครเพื่อนมนุษย์ร่วมโลก รู้จักละอายต่อบาปและรู้จักประมาณ สิ่งที่เราเรียกว่าปัญญาภายใน เรียกให้ทันสมัยก็คือ “พุทธโฆโลยี” ซึ่งจะกำกับ “เทคโนโลยี” ให้เป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นไปเพื่อให้สังคมโดยรวมดีขึ้น ไม่แก่งแย่งกัน ไม่เบียดเบียนทำลายกันจนเกิดภัยพิบัติ ปัญญาภายใน หรือ “พุทธโฆโลยี” ใช้สำรวจความถูกต้องของตนเองพิสูจน์ความถูกต้องของตนเองได้ว่าตนเองได้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นอย่างไร

ชาย สัญญาวิวัฒน์ และสัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2551) ได้นำเสนอวัฒนธรรมองค์กรแนวพุทธ ซึ่งมี

สาระสำคัญ ได้แก่ (1.) **ค่านิยม** สิ่งที่ต้องการแนวพุทธ จะต้องให้ความสำคัญให้ได้หลายอย่าง อาทิ สันติธรรม เมตตาธรรม ความเอื้ออาทร สมาน สติ ปัญญา ความเพียร ความสุจริต กุศลธรรม และกัลยาณธรรม (2.) **ประเพณี** หรือแนวปฏิบัติ เทียบกับประเพณีทางศาสนา เช่น การบวชเรียน การทอดผ้าป่า การทอดกฐิน งานศพ แต่ในองค์กรของฆราวาส เช่น บริษัท โรงงาน กระทรวง ควรมีประเพณีการทำบุญสำนักงาน การอนุญาตให้พนักงานบวชเรียน การสนับสนุนการศึกษา หาความรู้ทางศาสนา และทางโลก การส่งเสริมการปฏิบัติธรรม การนิมนต์พระมาเทศน์ การส่งเสริมการสนทนาธรรม (3.) **บุคลากร** บุคลากรในวัฒนธรรมองค์กรแนวพุทธ ได้แก่สมาชิกองค์กรโดยทั่วไป แต่เป็นบุคคลที่มีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม นำธรรมมาเป็นแนวปฏิบัติงาน เช่น คิดดี พูดดี ทำดี มีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา มีอิทธิบาท 4 เป็นกัลยาณธรรม ประกอบบุญกิริยา 10 การถือศีล 5 ศีล 8 ศีล 10 เพิ่มเติมจากการปฏิบัติธรรม (4.) **พุทธโทย** ในส่วนวัฒนธรรมทางวัตถุของวัฒนธรรมองค์กรแนวพุทธ เรียกว่า พุทธโทย (พุทธ+เทคโนโลยี) ตามปกติเทคโนโลยีสามารถแบ่งย่อยๆ ออกเป็น 1.) เทคโนโลยีทางวัตถุ (Material technology) เช่น เครื่องจักรเครื่องกลทั้งหลาย 2.) เทคโนโลยีที่ไม่ใช้วัตถุ (Non - material technology) ซึ่งอาจแบ่งย่อยออกเป็น 2.1) เทคโนโลยีทางสังคม (Social technology) เช่น การวางแผนยุทธศาสตร์ การจัดการเชิงกลยุทธ์ การวางแผนนโยบาย 2.2) เทคโนโลยีทางจิตวิทยา (Psychological technology) อาทิ มนุษย์สัมพันธ์ การประชาสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ 2.3) เทคโนโลยีทางจิตวิญญาณ (Spiritual technology) ซึ่งก็คือ พุทธโทย ได้แก่ ธรรมะ และหมวดต่างๆ ที่ช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ขององค์กร เช่น สติ ปัญญา จันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ศรัทธา เวสัชชกรณธรรม (ธรรมทำให้กล้า) นาถกรณธรรม (ธรรมทำให้พึ่งตนเองได้) อปริหานิยชายะ (ธรรมทำให้มั่นคงยั่งยืน) (5.) **สภาพแวดล้อม** ซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก สภาพแวดล้อมภายใน เช่น ความสงบเรียบร้อย บรรยากาศแห่งความเป็นมิตรไมตรี การกระทำที่เป็นบุญกิริยา 10 เช่น การ

ให้ทานแบ่งปัน การให้ธรรม การให้อภัย การช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในองค์กร สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ การทำร้ายคนอื่น สิ่งแวดล้อม การช่วยกันรักษาสอดคล้องของระบบนิเวศ (Ecological system)

กล่าวโดยสรุป การบริหารจัดการแนวพุทธ เป็นเรื่องของจิตใจ มีความกว้างขวางและสามารถเสริมการบริหารจัดการองค์การกระแสหลักได้อีกทางหนึ่ง โดยการทำงานประกอบไปด้วย สติรู้ตัว ปัญญา รู้คิด และพลังวิริยะ ซึ่งจะทำงานได้มาก ผลงานใช้การได้ (Outcome) และด้วยสันโดษ รู้จักพอใจในผลงานที่ทำได้ทุกวัน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจระยะยาว เราพูดอยู่เสมอถึงคำว่า “สติ” “ปัญญา” เราใช้ปัญญาอยู่เสมอก็จริง แต่สตินั้นแท้จริงแล้วเรานำออกมาใช้น้อยนักทั้งที่สติมีคุณค่าแก่ชีวิต และจำเป็นแก่ชีวิต มีคุณค่าอย่างเหลือที่จะประมาณได้

ปัจจัยทางด้านจิตลักษณะกับประสิทธิภาพการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด
การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัดนั้น ถือได้ว่าเป็นพฤติกรรมของคนเก่ง ซึ่งทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมได้แสดงถึงสาเหตุของพฤติกรรม ของคนดี และคนเก่ง (ดวงเดือน พันธุมนาวิ 2543 ข) โดยได้ทำการศึกษาวิจัยจากคนไทยอายุ 6 ถึง 60 ปี จำนวนรวมหลายพันคน โดยที่ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน ในส่วนแรก คือ ดอกและผล ซึ่งเปรียบเสมือนพฤติกรรมของคนดี และพฤติกรรมของคนเก่ง การทำงานอย่างขยันขันแข็ง เพื่อส่วนรวม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่พึงปรารถนา มีสาเหตุจาก 2 กลุ่มแรก เป็นสาเหตุทางจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนของต้นไม้ อันประกอบด้วย จิตลักษณะ 5 ด้าน คือ 1.) เหตุผลเชิงจริยธรรม 2.) การมุ่งอนาคต 3.) ความเชื่ออำนาจในตน 4.) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 5.) ทศนคติทางบวก ค่านิยม และคุณธรรม (ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหรือสถานการณ์นั้น) ส่วนที่สองของต้นไม้จริยธรรม ประกอบด้วย รากของต้นไม้ ซึ่งเป็นจิตลักษณะกลุ่มที่สองมี 3 ด้าน คือ 1.) สติปัญญา 2.) ประสบการณ์ทางสังคม และ 3.) สุขภาพจิตที่เข้มแข็ง โดยที่จิตลักษณะทั้ง 3 ประการ เป็นพื้นฐานหรือสาเหตุของจิตลักษณะทั้ง 5 ประการ บริเวณลำต้นก็ได้ กล่าว

คือ ถ้าบุคคลมีความพร้อมทั้งด้านจิตใจ ทั้ง 3 ประการ และอยู่ในสภาพแวดล้อมทางบ้าน โรงเรียน และสังคมที่เหมาะสมที่จะสามารถพัฒนาจิตลักษณะ ทั้ง 5 ประการ ได้โดยอัตโนมัติ นอกจากนี้ จิตลักษณะที่อยู่ในส่วนรากของต้นไม้ ทั้ง 3 ประการ และจิตลักษณะที่บริเวณลำต้นทั้ง 5 ประการนี้ ก็จะสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง ตลอดจนใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคคลไปด้วยในตัว การวิจัยลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัด ในครั้งนี้จะได้นำทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมมาเป็นกรอบความคิดในการศึกษาร่วมกับ ตัวแปรทางด้านลักษณะสถานการณ์อื่นๆ เพื่อที่จะศึกษาถึงสาเหตุของประสิทธิภาพในการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัดต่อไป

การมุ่งอนาคตกับประสิทธิภาพการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด

การมุ่งอนาคต (Future orientation) หมายความว่าความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคล และแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการอดทนได้ รอได้ในสถานการณ์ต่างๆ หรือความพยายามในปัจจุบัน เพื่อจุดมุ่งหมายที่สำคัญในอนาคต การมุ่งอนาคต ตรงกันข้ามกับลักษณะมุ่งปัจจุบัน และถือได้ว่าเป็นบุคลิกภาพของบุคคลได้ ความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคล จะประกอบไปด้วย ลักษณะทางจิตหลายประการคือการมองเห็นความสำคัญของประโยชน์ในอนาคตที่จะมีมากกว่าในปัจจุบัน และความสามารถในการควบคุมตนเอง ยังเกี่ยวกับการไม่หวังผลประโยชน์จากภายนอก แต่บุคคลสามารถให้รางวัลแก่ตนเอง และลงโทษตนเองได้ ซึ่งรางวัลนั้นอาจหมายถึง ความภาคภูมิใจในตนเอง ส่วนการลงโทษตนเอง ก็คือ ความไม่สบายใจวิตกกังวล และละอายใจ (Mitchel 1974)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับประสิทธิภาพการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นจิตลักษณะที่จะช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่น บากบั่นฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงาน หรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจนประสบผลสำเร็จได้อย่างถาวร เนื่องจากผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ที่ตั้งใจทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพสูง

โดยผลงานจะมีลักษณะหลายประการ คือ เป็นงานที่ทำสำเร็จอย่างรวดเร็ว มีประโยชน์มาก มีคุณสมบัติพิเศษ และสามารถนำไปใช้ได้ในระยะยาว ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเห็นว่ารางวัลที่ตนได้จากการทำงานนั้น คือ ความชื่นใจในความสำเร็จอย่างดีของผลงานของตนมากกว่าที่จะเห็นความสำคัญของรางวัลที่เป็นเงินทอง ลาภยศ หรือคำชมเชยจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำงานเพื่องานเป็นหลัก และเพื่อผลประโยชน์อื่น ๆ เป็นรอง (McClelland and Winter 1971)

ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงมีลักษณะที่มีความพร้อมที่จะพึ่งตนเองได้มาก คือ 1.) เป็นผู้ที่รับรู้เหตุการณ์ต่างๆ ทางด้านที่เกี่ยวกับการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จมากกว่าที่จะรับรู้เหตุการณ์นั้นในแง่อื่น ๆ 2.) เป็นผู้ที่ยอมรับปัญหาและดำเนินการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยจะมองสถานการณ์ที่เป็นปัญหา ในแง่มุมที่ตนจะเข้าไปดำเนินการแก้ไขได้ด้วยความเข้าใจในสถานการณ์ เข้าใจทางเลือก มองเห็นทางออกในรูปแบบต่างๆ 3.) เป็นผู้ที่เพียรพยายามสร้างสภาพแวดล้อมให้สามารถทำงานเป็นผลสำเร็จอย่างงดงาม เช่น ตั้งเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับขีดความสามารถของตนและเหมาะสมกับสถานการณ์ด้วย 4.) ดำเนินงานหรือแก้ปัญหาย่างมีระเบียบขั้นตอน มีความบากบั่นอดทนทำงานอย่างว่องไวและมีประสิทธิภาพสูง และ 5.) มีความพึงพอใจในผลงานของตน ในขณะที่เดียวกันก็พร้อมที่จะรับการประเมินผลที่จะชี้ข้อดีข้อเสียของผลงานของตน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขอีกด้วย (McClelland and Winter 1971)

เหตุผลเชิงจริยธรรมกับประสิทธิภาพการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด

จริยธรรมหมายถึง ระบบของการกระทำดีและละเว้นชั่ว ซึ่งการกระทำดีและละเว้นชั่วของบุคคลนั้น จากการศึกษาวิจัยแล้วพบว่าการที่บุคคลจะมีจริยธรรมได้นั้น คือความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม โดยเหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึงการที่บุคคลใช้เหตุผลในการที่จะเลือกกระทำ หรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำของบุคคล โดยบุคคลที่มีจริยธรรมในระดับแตกต่างกัน มีเหตุผลเบื้องหลังการกระทำที่

แตกต่างกันได้มาก Kohlberg (1976) ได้แบ่งเหตุผลเชิงจริยธรรมออกเป็น 6 ชั้น โดยวิเคราะห์ลักษณะคำตอบของเยาวชนอเมริกันอายุ 10 ถึง 16 ปี ในเหตุผลของการเลือกกระทำพฤติกรรมในสถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างความต้องการส่วนบุคคล และกฎระเบียบของกลุ่มหรือสังคม แล้วพิจารณาถึงเหตุผลที่ตอบไปตามอายุ แล้วเรียงเหตุผลประเภทที่ผู้ตอบอายุ 10 ปี ตอบมากที่สุด ไปจนถึงเหตุผลที่ผู้ตอบอายุ 16 ปี ใช้ตอบมากกว่าผู้ตอบที่อายุต่ำกว่าทั้งหมด โดยมีชั้นการพัฒนาจริยธรรมทั้ง 6 ชั้น และ Kohlberg ได้แบ่งชั้นทางจริยธรรมทั้ง 6 ชั้น เป็น 3 ระดับ คือ ระดับที่ 1 คือ ระดับก่อนกฎเกณฑ์ หมายถึง การเลือกกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ตนเอง และมีได้คิดถึงผลที่จะเกิดกับผู้อื่น สำหรับชั้นที่สองเป็นการเลือกกระทำที่จะนำความพอใจมาสู่ตน ระดับที่ 2 คือ ระดับตามกฎเกณฑ์ หมายถึง การกระทำตามกฎระเบียบของกลุ่มย่อยของตน หรือตามหลักการทางศาสนา โดยในชั้นที่ 3 บุคคลยังไม่เป็นตัวของตัวเอง ชอบคล้อยตามผู้อื่น ส่วนในชั้นที่ 4 เป็นชั้นที่บุคคลมีความรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะ เป็นหน่วยหนึ่งของสังคม จึงมีพฤติกรรมตามกฎเกณฑ์ที่สังคมกำหนด ส่วนระดับที่ 3 คือ ระดับ เหนือเกณฑ์ ชั้นที่ 5 คือการกระทำในสิ่งที่ตนเอง เห็นว่าถูกและสมควร หรือเป็นการกระทำเพื่อส่วนรวม มีความเป็นตัวของตัวเอง ละอายใจเมื่อตนเองทำชั่ว และภูมิใจในตนเองเมื่อทำดี ส่วนชั้นที่ 6 คือ การมีเจตนาที่จะยึดหลักอุดมคติสากล (Piaget 1932 , Kohlberg 1976)

ทัศนคติทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด

ดวงเดือน พันธมนาวิน (2544) ได้กล่าวถึงการศึกษาทัศนคติทางบวกที่ใช้ทำนายพฤติกรรมนั้น เป็นเรื่องที่มีการศึกษาค้นคว้าและวิจัยกันมากในวิชาจิตวิทยาสังคม ได้มีผู้เสนอทฤษฎีหลายทฤษฎีว่าด้วยการชักจูงและเปลี่ยนแปลงทัศนคติทางบวก และในช่วงหลัง (ค.ศ.1970-1985) เป็นการสร้างทฤษฎีและการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติทางบวกกับพฤติกรรมให้ได้แม่นยำมากที่สุด

การให้ความหมายของทัศนคติทางบวกนั้น ได้มีผู้สรุปจากผู้ที่เคยให้ความหมายของทัศนคติทาง

บวกไว้มากมาย โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบของทัศนคติทางบวก 3 ด้านนั้นต้องมุ่งเน้นการใช้ชีวิตที่เติมเต็มในแต่ละวันให้มีคุณค่าเป็นไปตามเป้าหมายที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน สอดคล้องกับจริยธรรม คือ องค์ประกอบทางด้านทัศนคติ ความรู้สึก องค์ประกอบของพฤติกรรม และองค์ประกอบของผลลัพธ์ที่ตามออกมา

ความเชื่ออำนาจในตนกับประสิทธิภาพการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด

ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อและการคาดหวังของบุคคลว่า ผลดีและผลเสียที่เกิดกับตนนั้น มีตนเองเป็นสาเหตุมากกว่า ที่จะเป็เพราะคนอื่น โศกเคราะห์ ความบังเอิญ (ดวงเดือน พันธมนาวิน และคณะ 2540)

ลักษณะความเชื่ออำนาจภายในตนนี้มีผู้เชื่อว่าจะเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคมตั้งแต่เด็ก เมื่อบุคคลกระทำพฤติกรรมใดแล้วได้รับผลตอบแทน ต่อมาบุคคลนั้นก็คาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนประเภทเดียวกันถ้าเขาทำพฤติกรรมนั้นซ้ำอีก หรือกระทำพฤติกรรมใหม่ที่จัดอยู่ในประเภทเดียวกันกับพฤติกรรมเดิมนั้น ถ้าเขาได้รับรางวัลตอบแทนอีกเขาก็จะมีความเชื่อมั่นในการแสดงพฤติกรรม เรียกว่า มีความเชื่ออำนาจในการกระทำจากภายในตนว่ากระทำได้ดีแล้วได้ผลดีตอบแทน แต่ถ้าบุคคลกระทำพฤติกรรมแล้วมักไม่ได้รับผลตอบแทน หรือได้รับผลต่างๆ กัน หรือมีบ่อยครั้งที่ได้รับผลตอบแทนโดยไม่ทำอะไรเลย ก็จะทำให้บุคคลเรียนรู้ว่าตนอยู่ภายใต้การควบคุมจากภายนอก ทำให้เกิดความรู้สึกหมดกำลังใจที่จะพยายามกระทำให้สำเร็จ กลายเป็นผู้มี ความเฉื่อยชา ท้อแท้หมดหวังไปในที่สุด (ดวงเดือน พันธมนาวิน, อรพินทร์ ชูชม และงามตา วณิชทานนท์ 2528)

สุขภาพจิตที่เข้มแข็งกับประสิทธิภาพการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด

สุขภาพจิตที่เข้มแข็ง หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทุกข์ใจ ซึ่งมีสาเหตุมาจากความวิตกกังวล ความเครียด หรือความไม่สบายใจที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ (ดวงเดือน พันธมนาวิน และคณะ 2540) นอกจากนี้ สุภา มาลากุล ณ อยุธยา (2521 อ้างถึงใน นवलละออ สุภาผล 2534) ได้กล่าวถึง สุขภาพจิตที่

เข้มแข็งว่า ไม่ใช่การปราศจากโรคจิตหรือโรคประสาท แต่เพียงอย่างเดียว แต่ต้องรู้จักปรับสภาพจิตใจของตนเองและรู้จักตอบสนองความต้องการของตนเอง รวมทั้งรู้จักปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้ด้วย ดังนั้น ผู้ที่มีสุขภาพจิตที่เข้มแข็งดี จะมีความรู้สึกและการกระทำที่แสดงถึงความมั่นคงทางจิตใจปรับตัวเข้ากับครอบครัว เพื่อนร่วมเรียน เพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี สามารถที่จะเป็นผู้ให้ ผู้รับ รู้จักตัดสินใจ และรับผิดชอบ เหนื่อยปัญหา ความสำเร็จ และความล้มเหลวได้อย่างสงบ มีความวิตกกังวลแต่น้อยหรือมีอยู่ในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด” เป็นการวิจัยแบบผสม โดยเริ่มต้นจากการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยอาศัยการวิเคราะห์เนื้อหาจากการทบทวนวรรณกรรม ควบคู่ไปกับการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูล หลังจากนั้นใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยเหตุที่ว่า เป็นการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อทราบความเบี่ยงเบน เปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของคน และการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ตลอดจนสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อมนุษย์ สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัย ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้องตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด ลักษณะของการวิจัยเป็นการศึกษาความสัมพันธ์เปรียบเทียบ (Correlation Study) ระหว่างตัวแปรทางด้านสถานการณ์ และปัจจัยทางด้านจิตลักษณะกับประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยการศึกษาชั้น ได้มีการสร้างแบบวัดให้มีคุณภาพสูง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาทำการวิเคราะห์ผลทางสถิติโดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ตามตัวแบบที่ผ่านการสังเคราะห์ร่วมกันจากการวิจัยเชิงคุณภาพ หลังจากที่ได้ผลการวิเคราะห์แล้ว นำผลที่ในแต่ละเส้นทาง สอบยันด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยอาศัยเทคนิคการสัมภาษณ์เจาะลึกจากกลุ่มพัฒนาการจังหวัดที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 6 ท่าน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พัฒนาการจังหวัดทั่วประเทศ รวมทั้งสิ้น 75 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด ในส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พัฒนาการจังหวัดจำนวน 6 คน โดยใช้เกณฑ์การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive selection) โดยตั้งเกณฑ์ว่าต้องเป็นพัฒนาการจังหวัดที่มีประสบการณ์ทำงานไม่ต่ำกว่า 15 ปี รวมถึงต้องยินดีที่จะให้ข้อมูลและเปิดเผยข้อมูลอย่างเต็มที่ โดยผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวได้แก่

- (1.) นายสมเดช ไพจิตรกฤษกร
พัฒนาการจังหวัดแม่ฮ่องสอน
- (2.) นางเพ็ญสุภา ศิริวัฒน์
พัฒนาการจังหวัดขอนแก่น
- (3.) นางปราณี รัตนประยูร
พัฒนาการจังหวัดนราธิวาส
- (4.) นางศิริ กำปั่นทอง
พัฒนาการจังหวัดสมุทรสงคราม
- (5.) นางอารี ศีรีวรรณ
พัฒนาการจังหวัดสระบุรี
- (6.) นายสุทิน มณีพรหม
พัฒนาการจังหวัดปัตตานี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยนี้ เป็นแบบวัดที่ถกเกี่ยวกับลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของพัฒนาการจังหวัด โดยการวัดตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารงาน ในส่วนตัวแปรทางด้านสถานการณ์ มีแบบวัด 4 แบบวัด สำหรับตัวแปรทางด้านจิตลักษณะ มีแบบวัด 6 แบบวัด โดยแบบวัดแต่ละฉบับมีรายละเอียดดังนี้

แบบวัดลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง

เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น มีเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะของพัฒนาการจังหวัด คือ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีคำตอบให้เลือกตอบและเติมค่าลงในช่องว่างที่กำหนดให้

แบบวัดประสิทธิภาพในการบริหารงาน

การวัดประสิทธิภาพในการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัด ในครั้งนี้ วัดจากการแสดงบทบาท ความพร้อม ความสามารถที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมในการบริหารงานพัฒนาชุมชนให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ งานบริหารยุทธศาสตร์ 3 ประการ ได้แก่ (1.) การกำหนดทิศทาง และกำกับดูแล ยุทธศาสตร์การบริหารงานพัฒนาชุมชน ระดับจังหวัด ในภาพรวม (2.) การบริหารการพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และ (3.) บริหารผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน นอกจากนี้แล้ว พัฒนาการจังหวัดยังมีบทบาท ในการบริหารงานวิชาการ อีก 4 ประการ ได้แก่ (1.) กำหนดกรอบแนวทาง ทิศทาง ในการ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ค้นคว้าทางวิชาการ ตลอดจนกำกับดูแล และบริหารจัดการความรู้ในหน่วยงาน (2.) กำหนดเป้าหมาย กรอบแนวทาง ตลอดจนกำกับดูแล และพัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.) คิดค้น ริเริ่ม ส่งเสริมและสนับสนุนนวัตกรรม ที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาชุมชน และ (4.) กำกับดูแลการบริหารจัดการเก็บข้อมูล เพื่อการพัฒนาชุมชน และส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศชุมชน โดยแบบวัดชุดนี้มีจำนวน 14 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ประกอบ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Coefficients) = 0.81 เกณฑ์การให้คะแนน มีการให้คะแนน 2 กรณีคือ กรณีข้อความทางบวก การให้คะแนนจาก 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับ จากจริงที่สุดถึงไม่จริงเลย สำหรับข้อความทางลบจะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน พิสัยของค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 14 – 84 คะแนน

แบบวัดการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

มีเนื้อหาเกี่ยวกับ สภาพขององค์การที่มีการใช้หลักความมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมในเชิงกระบวนการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ การวางแผนดำเนินงาน การดำเนินงาน และร่วมติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การ ซึ่งเป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นเองโดยมีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วยประกอบ ตั้งแต่ “จริงที่สุด”

ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Coefficients) = 0.87 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t-test) ระหว่าง 3.18 – 7.49

เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความในแบบวัดการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พิสัยค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 10 – 60 คะแนน

แบบวัดการจัดการความรู้

มีเนื้อหาเกี่ยวกับการที่องค์การได้มีการจัดกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) ขององค์การ 7 ประการ ได้แก่ (1) การบ่งชี้ความรู้ (2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (5) การเข้าถึงความรู้ (6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ (7) การเรียนรู้ เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นเองมีจำนวน 18 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วยประกอบ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Coefficients) = 0.96 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t-test) ระหว่าง 3.65 - 7.99 เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความในแบบวัด การจัดการความรู้ในองค์การ มีการให้คะแนน จาก 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับ จาก จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย พิสัยค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 18 - 108 คะแนน

แบบวัดวัฒนธรรมองค์การ

มีเนื้อหาที่เกี่ยวกับการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมีพฤติกรรมตามค่านิยมเพื่อให้เกิดพัฒนาองค์การ ในด้านการยึดหลักปรัชญาในการทำงาน พัฒนาชุมชน การพัฒนากระบวนการทำงาน การพัฒนาคุณภาพของบุคลากร และการสร้างกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นเองมีจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วยประกอบ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Coefficients) = 0.90 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t-test) ระหว่าง 4.15 – 9.00 เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความในแบบวัดการสร้างวัฒนธรรมองค์การ มี 2 ลักษณะคือข้อความทางบวก และข้อความทางลบ การให้คะแนน มี 2 กรณีคือ กรณีข้อความทางบวก การให้คะแนนจาก 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับ จากจริงที่สุดถึงไม่จริงเลย สำหรับข้อความทาง

ลบบจะทำให้คะแนนในทิศทางกลับกัน พิสัยค่าคะแนน
อยู่ระหว่าง 10 - 60 คะแนน

แบบวัดหลักธรรม

มีเนื้อหาเกี่ยวกับการส่งเสริมให้องค์กรใช้
ธรรมะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย
ขององค์กร ได้แก่ พรหมวิหารธรรมและเวสารัชชกรณ
ธรรม (ธรรมทำให้กล้า) เป็นหลักการสำคัญในการปฏิบัติ
งานในองค์กร เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นเองมีจำนวน 10
ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วยประกอบ ตั้งแต่
“จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถาม (Reliability Coefficients) = 0.79 มีค่า
อำนาจจำแนกรายข้อ (t-test) ระหว่าง 3.10 - 13.17

เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความในแบบวัดกา
รส่งเสริมหลักธรรม มีการให้คะแนน จาก 6 5 4 3 2 1
ตามลำดับ จากจริงที่สุดถึงไม่จริงเลย พิสัยค่าคะแนน
อยู่ระหว่าง 10 - 60 คะแนน

แบบวัดการมุ่งอนาคต

มีเนื้อหาที่เกี่ยวกับความสามารถในการคาด
การณ์ไกลของบุคคล เห็นความสำคัญของสิ่งที่เกิดขึ้น
ขึ้นในอนาคตนั้น และมีความสามารถในการควบคุม
ตนให้ดำเนินไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม มีความ
รับผิดชอบ อดทนได้ รอได้ เพื่อผลที่ยิ่งใหญ่กว่า
ในอนาคต โดยใช้แบบวัดของ ดวงเดือน พันธุมนาวัน,
งามตา วนินทานนท์ และคณะ (2536) ซึ่งประกอบด้วย
ประโยคต่างๆ 10 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยมาตร
ประเมิน 6 หน่วยประกอบ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริง
เลย” มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability
Coefficients) = 0.67 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t-test)
ระหว่าง 2.03 - 8.82

เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความในแบบวัดลักษณะ
มุ่งอนาคต มี 2 ลักษณะคือข้อความทางบวกและข้อความ
ทางลบ การให้คะแนน มี 2 กรณีคือ กรณีข้อความทาง
บวก การให้คะแนนจาก 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับ จากจริง
ที่สุดถึงไม่จริงเลย สำหรับข้อความทางลบจะให้คะแนน
ในทิศทางกลับกัน พิสัยค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 10 - 60
คะแนน

แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

มีเนื้อหาเกี่ยวกับปริมาณความเพียรพยายาม
ของพัฒนาการจังหวัดที่จะพัฒนาตนเองและงานของ
ตนให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและ
ความล้มเหลว รู้จักกำหนดเป้าหมายให้เหมาะสมกับ
ความสามารถของตน อดทนทำงานที่ยากลำบากได้
เป็นเวลานาน และมุ่งแสวงหาความรู้สิ่งใหม่ๆ ในการ
แก้ปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ เป็นคุณสมบัติคนดี
ตลอดจนชอบเลือกคบเพื่อนที่มีความสามารถเป็น
อันดับแรก โดยใช้แบบวัดของสกาวิชัยแห่งชาติ มีจำนวน
20 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยมาตรประเมิน 6 หน่วย
ประกอบ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความ
เชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Coefficients) =
0.88 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t-test) ระหว่าง 1.79
- 7.49

เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความในแบบวัดแรง
จูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มี 2 ลักษณะคือข้อความทางบวกและ
ข้อความทางลบ การให้คะแนน มี 2 กรณีคือ กรณีข้อ
ความทางบวก การให้คะแนนจาก 6 5 4 3 2 1 ตาม
ลำดับ จากจริงที่สุดถึงไม่จริงเลย สำหรับข้อความทาง
ลบจะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน พิสัยค่าคะแนน
อยู่ระหว่าง 20 - 120 คะแนน

แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยนำมาจากแบบวัดเหตุผล
เชิงจริยธรรมของ โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ
(2543) ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบวัดชนิดให้ผู้ตอบ
เลือกตอบจากเรื่องจำนวน 7 เรื่อง เรื่องละ 2 ข้อ ซึ่ง
มีลักษณะเสนอเป็นเรื่องหรือสถานการณ์ขัดแย้งทาง
จริยธรรม แต่ละเรื่องมีเหตุผลให้ประเมิน 2 เหตุผล เป็น
เหตุผลที่ตรงกับเหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นที่ 5 และขั้นที่
6 ในทฤษฎีของโคลเบอร์ก ผู้ตอบจะต้องประเมินทั้ง
สองเหตุผลจากมาตรประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วย
อย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถาม (Reliability Coefficients) = 0.90
มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t-test) ระหว่าง 1.81 - 7.39

เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความในแบบวัดเหตุผล

เชิงจริยธรรม จะให้คะแนนจาก 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับ จาก เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีช่วง คะแนนตั้งแต่ 14 - 84

แบบวัดทัศนคติทางบวก

มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับจิตลักษณะของพัฒนาการ จังหวัด ที่อยู่ในรูปความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ การ ตระหนักและมองเห็นประโยชน์ของการบริหารงาน และการมองเห็นโทษของการละเลยการปฏิบัติหน้าที่ และความพร้อมในการบริหารงาน เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นเอง มีจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีลักษณะเป็นประโยคประกอบ มาตรฐานประเมิน 6 หน่วยประกอบ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Coefficients) = 0.94 มีค่าอำนาจจำแนก รายข้อ (t-test) ระหว่าง 4.85 - 11.30

เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความในแบบวัดทัศนคติ ทางบวกที่ดีต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน มี 2 ลักษณะคือข้อความทางบวกและข้อความทางลบ การ ให้คะแนน มี 2 กรณีคือ กรณีข้อความทางบวก การ ให้คะแนนจาก 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับ จากจริงที่สุด ถึงไม่จริงเลย สำหรับข้อความทางลบจะให้คะแนนใน ทิศทางกลับกัน พิสัยค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 10 - 60 คะแนน

แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน

มีเนื้อหาเกี่ยวกับ ความรู้สึกนึกคิดของพัฒนาการ จังหวัดเกี่ยวกับผลสำเร็จของการบริหารงาน ว่าผล เหล่านั้นเกิดจากความรู้ ความสามารถของตนเอง หรือ เกิดจากปัจจัยอื่นๆ ที่นอกเหนือจากความสามารถของ ตนเองมากน้อยเพียงใด เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นเองมี จำนวน 9 ข้อ แต่ละข้อมีลักษณะเป็นประโยคประกอบ มาตรฐานประเมิน 6 หน่วยประกอบ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Coefficients) = 0.73 มีค่าอำนาจจำแนก รายข้อ (t-test) ระหว่าง 0.49 - 11.09

เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความในแบบความ เชื่ออำนาจในตนมี 2 ลักษณะคือข้อความทางบวกและ ข้อความทางลบ การให้คะแนน มี 2 กรณีคือ กรณีข้อความทางบวก การให้คะแนนจาก 6 5 4 3 2 1 ตาม ลำดับ จากจริงที่สุดถึงไม่จริงเลย สำหรับข้อความทางลบ

จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน พิสัยค่าคะแนนอยู่ ระหว่าง 9 - 54 คะแนนโดยผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่าค่า เฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ ส่วนผู้ที่ ได้คะแนนมากกว่าค่าเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจ ในตนสูง

แบบวัดสุขภาพจิตที่เข้มแข็ง

มีเนื้อหาเกี่ยวกับ ความรู้สึกในการทำงานใน อาชีพพัฒนาการจังหวัด ที่มีลักษณะการตอบสนองต่อ สิ่งเร้าในทำนองที่เบี่ยงเบนจากปกติ เช่น ตื่นตื่นง่าย โกรธง่าย ตกใจง่าย อารมณ์รุนแรงเกินกว่าเหตุ วิดก กังวลในเรื่องต่างๆ คิดมาก รู้สึกอึดอัด เป็นต้น สุขภาพ จิตที่เข้มแข็งในความหมายของความรู้สึกทางลบของ บุคคลนี้ แสดงให้เห็นถึงอาการของความรู้สึกสุขภาพจิต ที่เสื่อม ประกอบด้วยประโยคบอกเล่า จำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรฐานประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ในขั้นที่ 1 และมาตรฐานประเมิน 3 หน่วยจาก “เกิดน้อย” ถึง “เกิดมาก” ในขั้นที่ 2 มีค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม (Reliability Coefficients) = 0.93 มีค่า อำนาจจำแนกรายข้อ (t-test) ระหว่าง 4.12 - 6.96

เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความในแบบวัดสุขภาพ จิตที่เข้มแข็งในการทำงานมีการให้คะแนน จาก 1 2 3 4 5 6 ตามลำดับ จากจริงที่สุดถึงไม่จริงเลย และต้องมีการ ประเมินในขั้นที่สอง โดยมีมาตรฐานประเมิน 3 หน่วยจาก “เกิดน้อย” ถึง “เกิดมาก” จะให้คะแนน 3 - 1 คะแนน ตามลำดับ ต่อจากนั้นจึงนำคะแนนในส่วนที่ 1 มาคูณกับ ส่วนที่ 2 พิสัยค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 10 - 180 คะแนน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ จะใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ และใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ ข้อมูลทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS โดยใช้สถิติดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อ จัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่และเพื่อให้ทราบลักษณะพื้นฐาน ทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย และสรุปลักษณะตัวแปรอิสระ กับตัวแปรตาม โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. - Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้การ

วิเคราะห์เส้นทาง(Path analysis) เพื่อทดสอบค่าอิทธิพล ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด มีการทดสอบคุณสมบัติของตัวแปรเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติต่างๆ ว่า ข้อมูลเหมาะสมกับเทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือไม่ ด้วยการทดสอบค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Coefficient Correlation) ระหว่างกลุ่มตัวแปรแฝง การหาเมตริกความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรแฝงแต่ละคู่ ก็เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สูงจนเกิดปัญหาการร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) โดยพิจารณาประกอบ การทดสอบค่าความทนทาน (tolerance) และค่า VIF (variance inflation factors) ของตัวแปรแฝงแต่ละตัว เพราะปัญหาการร่วมเส้นตรงพหุจะไม่เกิดขึ้น ถ้าค่าความทนทานมากกว่า 0.1 (Hair, ... et al. 1995 : 127) และค่า VIF ไม่เกิน 10 (Belsley 1991)

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ได้พบผลการวิจัยที่สำคัญดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบผลดังนี้ (รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 1.1)
(1.1) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) = 49.12 คะแนน และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 6.70 คะแนน ซึ่งแสดงว่ามีการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในระดับมาก (1.2) การจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ย (Mean) = 92.65 คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 11.43 ซึ่งแสดงว่ามีการจัดการความรู้ในระดับมาก (1.3) วัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ย (Mean) = 52.71

คะแนน และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 4.50 ซึ่งแสดงว่ามีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับ มาก (1.4) หลักกรรม มีค่าเฉลี่ย (Mean) = 53.48 คะแนน และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 4.82 ซึ่งแสดงว่ามีการส่งเสริมการใช้หลักกรรมในการบริหารองค์กรอยู่ในระดับ มาก (1.5) การมุ่งอนาคต มีค่าเฉลี่ย (Mean) = 51.35 คะแนน และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 5.09 ซึ่งแสดงว่าพัฒนาการจังหวัดโดยรวมมีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน อยู่ในระดับสูง (1.6) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ย (Mean) = 101.92 คะแนน และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 8.62 ซึ่งแสดงว่าพัฒนาการจังหวัดโดยรวมมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับสูง (1.7) เหตุผลเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ย (Mean) = 66.07 คะแนน และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 8.47 ซึ่งแสดงว่าพัฒนาการจังหวัดโดยรวมมีเหตุผลเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับสูง (1.8) ทศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ย (Mean) = 53.85 คะแนน และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 4.83 ซึ่งแสดงว่าพัฒนาการจังหวัดโดยรวมมีทศนคติที่ดีในการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก (1.9) ความเชื่ออำนาจในตน มีค่าเฉลี่ย (Mean) = 40.70 คะแนน และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 4.66 ซึ่งแสดงว่าพัฒนาการจังหวัดโดยรวมมีความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน อยู่ในระดับสูง (1.10) สุขภาพจิตที่เข้มแข็ง มีค่าเฉลี่ย (Mean) = 45.78 คะแนน และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 19.75 ซึ่งแสดงว่าพัฒนาการจังหวัดโดยรวมมีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (1.11) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด มีค่าเฉลี่ย (Mean) = 70.72 คะแนน และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 7.33 คะแนน ซึ่งแสดงว่าพัฒนาการจังหวัดโดยรวม มีประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับมาก

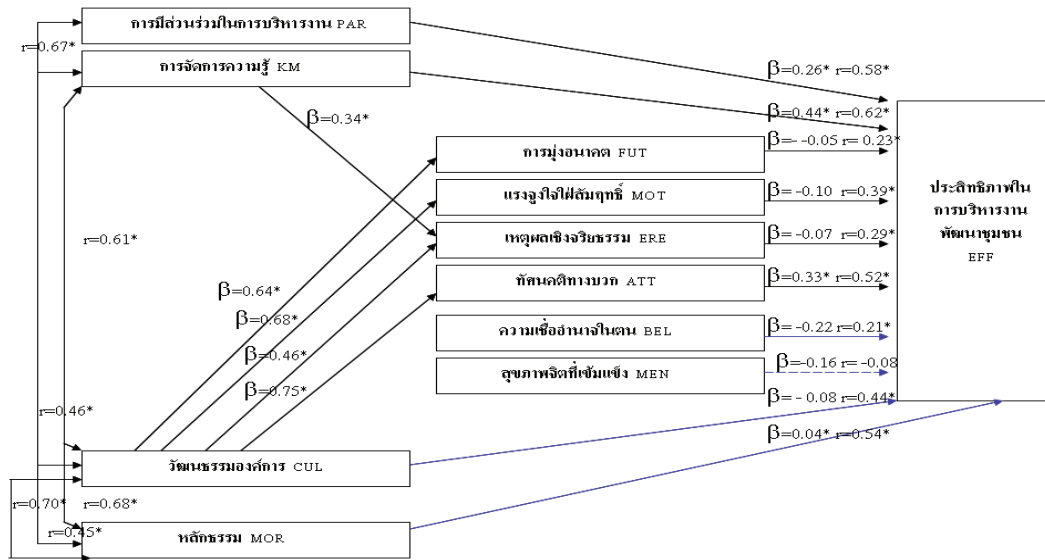
ตารางที่ 1. ลักษณะข้อมูลของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ	Min	Max	Mean	S.D.	ระดับ
ตัวแปรอิสระด้านสถานการณ์					
1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	32	60	49.12	6.70	มาก
2. การจัดการความรู้	48	108	92.65	11.3	มาก
3. วัฒนธรรมองค์กร	42	60	52.71	4.50	มาก
4. หลักธรรม	39	60	53.48	4.82	มาก
ตัวแปรอิสระด้านจิตลักษณะ					
5. การมุ่งอนาคต	38	60	51.35	5.09	สูง
6. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	78	120	101.92	8.62	สูง
7. เหตุผลเชิงจริยธรรม	50	84	66.07	8.47	สูง
8. ทศนคติทางบวก	35	60	53.85	4.83	มาก
9. ความเชื่ออำนาจในตน	28	54	40.70	4.66	สูง
10. สุขภาพจิตที่เข้มแข็ง	22	97	45.78	19.5	มาก
ตัวแปรตาม					
ประสิทธิภาพการบริหาร จัดการงานพัฒนาชุมชน	51	84	70.72	7.33	มาก

2. ผลการวิเคราะห์ที่ตัวแบบประสิทธิภาพในการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัด พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในสามลำดับแรกได้แก่ การจัดการความรู้ ทศนคติทางบวก และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามลำดับ สอดคล้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง ผลที่น่าสนใจประการหนึ่งก็คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จะส่งผลทางอ้อมมายังประสิทธิภาพในการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัด ผ่านกลุ่มปัจจัยด้านจิตลักษณะในเชิงบวก (แต่ยังไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ) สรุปได้ว่าปัจจัยด้านสถานการณ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัดสองปัจจัย และปัจจัยด้านจิตลักษณะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัดหนึ่งปัจจัย ผลการวิเคราะห์อิทธิพลในกลุ่มปัจจัยด้านสถานการณ์ที่มีต่อปัจจัยด้านจิตลักษณะแยกตามตัวแปรแล้วพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรกลุ่มอื่นมากที่สุดได้แก่ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรซึ่งส่งอิทธิพลทางตรงต่อ

การมุ่งอนาคต ($\beta = 0.64$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\beta = 0.68$) เหตุผลเชิงจริยธรรม ($\beta = 0.46$) และการมีทศนคติที่ทางบวก ($\beta = 0.75$) ในขณะที่ปัจจัยด้านการจัดการความรู้จะส่งผลต่อ เหตุผลเชิงจริยธรรม ($\beta = 0.34$) ตามลำดับ (รายละเอียดตามภาพที่ 1)

3. ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของ Model ที่ได้จากการวิเคราะห์ จาก การสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 6 ท่านซึ่ง มีความเห็น สอดคล้องกันว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด มีจำนวน 3 ปัจจัย คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การจัดการความรู้ และทศนคติทางบวก ส่วนปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานพัฒนาชุมชน ของพัฒนาการจังหวัด มีจำนวน 7 ปัจจัย คือ วัฒนธรรมองค์กร หลักธรรม การมุ่งอนาคต แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม ความเชื่ออำนาจในตนและสุขภาพจิตที่เข้มแข็ง ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า



ภาพที่ 1. อิทธิพลรวมและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานการณ์ และปัจจัยด้านจิตลักษณะ กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานพัฒนาชุมชน

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 6 ท่านมีความสอดคล้องกับ Model ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ (Path Analysis) ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำ Model ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และผ่านการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำไปสู่การสร้างข้อเสนอแนะต่อไป

การอภิปรายผลตามทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าปัจจัยทางด้านสถานการณ์ ได้แก่ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การจัดการความรู้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของพัฒนาการจังหวัด ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม ซึ่งทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมกล่าวว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุได้ถึง 4 ประเภท คือ 1.) ลักษณะของสถานการณ์ปัจจุบัน 2.) จิตลักษณะเดิมของผู้กระทำ 3.) จิตลักษณะร่วมกับสถานการณ์ ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical interaction) และสาเหตุประเภทที่สี่ คือ 4.) จิตลักษณะตามสถานการณ์ หรือที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organism interaction) เป็นลักษณะทางจิตของบุคคลผู้กระทำที่เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันของบุคคลกับจิตลักษณะเดิมของเขาทำให้เกิดจิตลักษณะตาม

สถานการณ์ ในบุคคลนั้นขึ้น เช่น ทักษะคติทางบวกต่อสถานการณ์นั้น หรือต่อพฤติกรรมที่จะทำ ซึ่งจากผลการวิจัยในครั้งนี้ ก็พบว่า ปัจจัยทางด้านสถานการณ์ได้แก่ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การจัดการความรู้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของพัฒนาการจังหวัด

การอภิปรายผลตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

การอภิปรายผลในส่วนนี้ จะเป็นการอภิปรายผลตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ซึ่งทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมกล่าวว่า ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน ในส่วนแรก คือ ดอกและผล ซึ่งเปรียบเสมือนพฤติกรรมของคนดี และพฤติกรรมของคนเก่ง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่น่าปรารถนา มีสาเหตุจากลักษณะทางจิต 2 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นส่วนของลำต้นไม้ อันประกอบด้วย จิตลักษณะ 5 ด้าน คือ (1.) เหตุผลเชิงจริยธรรม (2.) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (3.) ความเชื่ออำนาจในตน (4.) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (5.) ทักษะคติต่อพฤติกรรม ค่านิยม และคุณธรรม (ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม หรือสถานการณ์นั้น) ส่วนสาเหตุทางจิตกลุ่มที่สองของต้นไม้จริยธรรม ประกอบด้วย รากของต้นไม้ มี 3 ด้าน คือ (1.) สติปัญญา (2.) ประสบการณ์ทางสังคม และ

(3.) สุขภาพจิต ซึ่งจากผลการวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้ ตัวแปรทางจิตลักษณะที่มาจากทฤษฎีตันไม้จริยธรรม จำนวน 6 ปัจจัย โดยจำแนกเป็นจิตลักษณะในส่วนลำดับของทฤษฎีตันไม้จริยธรรม จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม ทศนคติทางบวก และความเชื่ออำนาจในตนเอง ส่วนจิตลักษณะ ในส่วนรากของทฤษฎีตันไม้จริยธรรม จำนวน 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยทางด้านสุขภาพจิตที่เข้มแข็ง ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยนี้ พบว่า ปัจจัยในส่วนลำดับของทฤษฎีตันไม้จริยธรรม จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ทศนคติทางบวก เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของพัฒนาการจังหวัด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. นโยบายทางการด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัด ประกอบด้วย

1.1 การส่งเสริมให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดทุกแห่ง ดำเนินการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานให้มาก ได้แก่ การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน และเครือข่าย ในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาชุมชนต่างๆ จนเป็นเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

1.2 การส่งเสริมให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดทุกแห่ง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จัดการความรู้ โดยอาจจัดให้มีการประกวด องค์กรความรู้ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดทุกแห่ง เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ ในการจัดองค์ความรู้ เพื่อให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืน

2. นโยบายด้านการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพัฒนาการจังหวัด ประกอบด้วย

2.1 ดำเนินการพัฒนาจิตลักษณะ ได้แก่ ทศนคติทางบวก โดยอาจใช้วิธีการฝึกอบรมแบบเข้มข้น เพื่อพัฒนาแสวงหาแรงขับเคลื่อนจากภายในตัวตนเอง โดยสามารถขอชุดการฝึกและบทเรียนทางไกลได้จากสภาวิจัยแห่งชาติ ระบบพฤติกรรมไทย

2.2 ดำเนินการฝึกอบรม พัฒนาการจังหวัด ให้ มีทักษะ ในด้านการจัดการความรู้ในองค์กร ตลอดจนวิธีการนำหลักธรรมทางศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานพัฒนาชุมชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษา ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการบริหารงานระดับสูง ทั้งในภาคราชการและเอกชน มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรได้มีการศึกษา ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง เพิ่มเติมเพื่อค้นหาตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง ให้เกิดความหลากหลาย

2. ควรได้มีการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อศึกษาสาเหตุต่างๆ เช่น การชักจูงให้เปลี่ยนทศนคติทางบวกต่อการบริหารงาน และศึกษาผลที่เกิดจากสาเหตุเหล่านี้ ให้เจาะจงและละเอียดลึกซึ้งยิ่งขึ้น

3. ควรได้มีการศึกษา จากกลุ่มผู้บริหารที่มีลักษณะของประชากรที่มีจำนวนมาก เพื่อสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มากขึ้น ซึ่งจะสามารถทำให้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลที่ครอบคลุมและให้คำตอบทางวิชาการได้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะด้านการนำไปประยุกต์ใช้

1. ข้อค้นพบจากรายงานการวิจัยฉบับนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เป็นแบบวัดประสิทธิภาพการบริหารจัดการของผู้บริหารในระดับภูมิภาค และท้องถิ่น ภาคเอกชน ภาคสถาบันการศึกษา เพื่อค้นหาปัจจัยเสี่ยงในการบริหารงานของผู้บริหารต่อไป

2. ประเด็นสำคัญที่ค้นพบใหม่ในงานวิจัยนี้ คือ การนำเอา Knowledge Assets มาสกัดเป็นแก่นความรู้ (Core competency) ได้แก่ การสร้างระบบควบคุม ปัจจัยด้านสถานการณ์ภายนอก ซึ่งเรียกว่าประสิทธิผล ได้แก่ นโยบาย กฎ ระเบียบคำสั่ง แนวคิด ทฤษฎี นำมาวางแผน (Plan) สู่กลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ (Do) คือ การนำมาแปลงสู่การปฏิบัติ ก็จะได้ผลงานเพียงแค

Out put ส่วนการสร้างระบบการควบคุมภายใน ได้แก่ ทัศนคติ จิตใจ หรือที่เราเรียกว่า ประสิทธิภาพ คือ การมีสติ รู้ตัว มีปัญญา รู้คิด มีจิตสำนึกรับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตรวจสอบ (check) แก้ไข (Act) ด้วยความเป็นตัวตนที่แท้จริงของตนเอง นั่นคือ จริยธรรม ซึ่งเป็นการใช้วัฒนธรรมทางปัญญาแก้ไขปัญหา ก็จะสามารถนำไปประยุกต์คือ การออกแบบ (Redesign) ทำให้คนของกรมการพัฒนาชุมชน เป็นคนเก่ง (ประสิทธิภาพ) และเป็นคนดี (มีประสิทธิภาพ) ในคนๆ เดียวกัน เพื่อบริหารราชการให้บรรลุผลตามภารกิจหลัก ในการพัฒนาชนบท 3 ประการ คือ 1. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ด้วยความสามารถ คิดได้ ทำเป็น 2. การใช้วัฒนธรรมทางปัญญา แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง มุ่งอนาคต ควบคุมตนเองได้ 3. เพื่อให้ครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข

สรุปว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ การลงมือทำตามสิ่งที่คิดว่าถูกต้อง ทำตามที่ได้รับคำสั่ง ให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ แต่ไม่ตรงเป้า ไม่คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ (Do the Things Right) คือวางแผน (Plan) แล้วทำทันที (Do) จึงเกิดผลที่เรียกว่า ทำให้เสร็จๆ ไป สุกเอา เผากิน (Immediately Results) เป็นคุณสมบัติของคนเก่ง เช่น ช่างไม้ลงมือ ตอกตะปู แต่ไม่รู้เรื่องการออกแบบเป็นสถาปนิก ดังนั้น คนเก่ง จึงเป็น

แค่ประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยพลังสร้างสรรค์ ได้แก่ ความรู้ ความชำนาญ เป็นเทคโนโลยี

ส่วนคนดี เป็นประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นปัจจัยระดับประคอง หนุนนำความเก่งไปในทางที่อำนวยประโยชน์อันพึงประสงค์ เป็นการทำให้สำเร็จ (Do the Right Things) เป็นความพึงพอใจระยะยาว (Long run Impact) เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม คุณธรรม จริยธรรม ทั้งคนเก่ง (ประสิทธิภาพ) คนดี (ประสิทธิภาพ) จึงต้องทำให้เกิดขึ้น อยู่ในคนๆ เดียวกัน

สรุปข้อค้นพบจากงานวิจัยดังกล่าวนี้ จึงเป็นงานวิจัยที่เน้นประสิทธิภาพ เพื่อนำไปตรวจสอบและแก้ไข ประสิทธิภาพ เพราะพัฒนาการจังหวัด โดยส่วนใหญ่แล้ว จะเป็นคนเก่ง คือทำงานแล้วได้ประสิทธิภาพ แต่ยังขาดการเป็นคนดีคือยังขาดประสิทธิภาพ ดังนั้น สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดต่างๆ จึงควรพิจารณา นำแนวคิดดังกล่าวนี้วางเป็น กลยุทธ์ในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ของกรมทั้ง 5 ด้าน ดังนั้น การสร้างผู้บริหารทุกระดับเป็นคนเก่ง คนดี ให้อยู่ในตัวบุคคลคนๆ เดียวกันนั้น จึงต้องเป็นนโยบายสำคัญ เร่งด่วนและเป็นวิถีของนักบริหารงานพัฒนาชุมชน ทุกคนต้องประพฤติปฏิบัติ



เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2550). คำบรรยายลักษณะงานเชิงยุทธศาสตร์. (เอกสารโรเนียวเย็บเล่ม).
- _____. (2552). การประเมินผลตามคำรับรองปฏิบัติราชการภายใน (Internal Performance Agreement : IPA) ปี 2552. (เอกสารโรเนียวเย็บเล่ม).
- _____. (พฤศจิกายน 2553). การขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร. วารสารพัฒนาชุมชน 49 (10).
- โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ. (2543). “ประสิทธิผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในครู” ใน เอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการ (รุ่นที่ 3 ครั้งที่ 2) เรื่อง “การพัฒนาโครงการวิจัยและระเบียบการวิจัยระบบพฤติกรรมไทยในระยะฟื้นฟูชาติ.” กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ชาย สัญญาวิวัฒน์ และสัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2551). การบริหารจัดการแนวพุทธ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน และคณะ. (2540). รายงานการวิจัยความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของคนไทย : การปลูกฝังอบรมและคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2543 ข). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม การวิจัยและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2543 ก). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ 2 : เอกสารประกอบการบรรยายวิชา พค. 605. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- _____. (2544). ทศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมทางสังคม. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน, งามตา วนินทานนท์ และคณะ. (2536). ลักษณะทางจิตและพฤติกรรมของนักเรียนวัยรุ่นที่อยู่ในสภาวะเสี่ยงในครอบครัวและทางป้องกัน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน, อรพินทร์ ชูชม และงามตา วนินทานนท์. (2528). ปัจจัยทางจิตวิทยาในเวทีเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กของมารดาไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นวลละอ อสุภาผล. (2534). ผลการฝึกทักษะในการรับวัฒนธรรมที่มีต่อคุณลักษณะของนักเรียนนายร้อยตำรวจ. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาดุฎฐบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2527). กลวิธี แนวทาง วิธีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศักดิ์โสภณ.
- พระธรรมสิงหบุราจารย์ (หลวงพ่อดุฎฐ วิฑฐมโม วัดอัมพวัน จ.สิงห์บุรี). (2541). พุทโธโลยี. กรุงเทพฯ: ธุรกิจก้าวหน้า.
- วนิดา ชูวงศ์. (2542). คู่มือพัฒนาตนเองในการพัฒนาผู้บริหาร : โดยวิธีการ Mentoring. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
- วรนุช เนตรพิศาลวนิช. (2538). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญาหมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล (พย.ม.) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2549). สังคมวิทยาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). วัฒนธรรมองค์การ : แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร.

ภาษาอังกฤษ

- Belsley, David A. (1991). **Conditioning diagnostics : collinearity and weak data in regression.** New York: John Wiley.
- Gutknecht, D. (1982). **Conceptualization culture in organizational theory. California: Sociologist.**
- Hair, Joseph F., Jr. ... [et al.]. (1995). **Multivariate data analysis with readings.** 4th ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Hellrigel, J. H. (1995). **Organization behavior.** 7th ed. Minneapolis: West Publishing.
- Kohlberg, L. (1976). "Moral stages and moralization." In Lickona, T., ed. **Moral development and behavior.** New York, N.Y.: Holt Rinehart & Winsto.
- McClelland, D. C. and Winter, D. G. (1971). **Motivating economic achievement : Accelerating economic development through psychological training.** New York: The Free Press.
- Mischel, W. (1974). "Process in delay of gratification." In L. Berkowitz, ed. **Advances in experimental social psychology vol. 7.** New York: Academic Press.
- Piaget, Jean. (1932). **The moral judgment of the child.** London: K. Paul, Trench, Trubner & Co. Ltd.
- Senge, P. (1990). **The fifth discipline fieldbook : strategies and tools for building a learning organization.** London: Century Business.