

ตัวแบบประสิทธิภาพในการบริหารงานพัฒนาชุมชนของ พัฒนาการจังหวัด

The Efficiency Model of Administration Management for Chief Provincial Community Development Officers

ธัชฤทธิ์ ปนารักษ์ *

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ตัวแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด มีวัตถุประสงค์ ๔ ประการคือ (๑) เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยทางด้านสถานการณ์ ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์การ หลักธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด (๒) เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยทางด้านจิตลักษณะ ซึ่งประกอบด้วย การมุ่งอนาคต แรงจูงใจไม่ล้มฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม ทศนคติทางบวก ความเชื่ออำนาจในตน และสุขภาพจิตที่เข้มแข็ง ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด (๓) เพื่อศึกษาความสอดคล้องของตัวแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด ที่ได้จากวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ กับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และ (๔) เพื่อสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เกิดจากตัวแบบการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด เพื่อพัฒนาให้พัฒนาการจังหวัดเป็นคณก่ง และคณคื สำนกรบรหรงำนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิจัยแบบผสม ในส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พัฒนาการจังหวัดทั่วประเทศ รวมทั้งสิ้น ๗๕ คน ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาจากประชากรทั้งหมดในส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พัฒนาการจังหวัดจำนวน ๖ คน โดยใช้เกณฑ์การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง โดยตั้งเกณฑ์ว่าต้องเป็นพัฒนาการจังหวัดที่มีประสบการณ์ทำงานไม่ต่ำกว่า ๑๕ ปี รวมถึงต้องยินดีที่จะให้ข้อมูลและเปิดเผยข้อมูลอย่างเต็มที่ การวิเคราะห์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงปริมาณเป็นหลัก อาศัยการวิเคราะห์เส้นทาง และการวิจัยเชิงคุณภาพสนับสนุนโดยอาศัยเทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

ตัวแบบประสิทธิภาพการบริหาร จัดการงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด ซึ่งได้จากการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เส้นทาง ร่วมกับการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้เชี่ยวชาญ พบผลที่มีความสอดคล้องกัน โดยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของพัฒนาการจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การจัดการความรู้ การมีทัศนคติที่ดี และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

คำหลัก: ประสิทธิภาพ, การบริหารงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

Abstract

The objectives of this research on the efficiency model of administration management in chief provincial community development officers was aimed at: (1) An investigation of situational factors that influence administrative participation, knowledge management, organizational culture, morality, and governance in better staff. (2) An investigation of psychological factors that influence future orientation, achievement motivation, ethical reasons, positive attitudes, belief in one's work, and mental strength that represent good officers. (3) An exploration of correlations using statistical data, path analysis, and academic suggestions. (4) The establishment of a proposal based on administrative suggestions to train those officers to become good staff who can work efficiently.

The method used to prove the hypothesis of the efficiency model was conducted through quasi-experimental studies. The population of the quantitative study was based upon interviews with 75 chief provincial community development officers all over Thailand. Quantitative calculation was applied in qualitative research, path analysis, and in-depth interviews. The qualitative study was conducted through selective purposive sampling of information needed from six chief provincial community development officers with at least 15 years of working experience.

According to the Pearson's Correlation and path analysis, it is determined that only three variables are statistically significant in the development of chief provincial community officers. These significant variables are administrative participation, knowledge management, and positive attitudes. Together they directly influence the efficiency of administration management

Keywords: Efficiency, Administration Management of Community Development Provincial Officers

บทนำ

กรมการพัฒนาชุมชน มีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาชนบท โดยอาศัยหลักการพัฒนาชุมชน และกรมการพัฒนาชุมชนได้กำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานตามกฎหมายกระทรวง ได้แก่ การกำหนดนโยบาย แนวทาง แผน และมาตรการในการพัฒนาชุมชนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งของชุมชน การส่งเสริมศักยภาพของประชาชน ผู้นำชุมชน องค์การชุมชน และเครือข่ายองค์การชุมชน เพื่อให้มีส่วนร่วมและเกิดการรวมกลุ่มให้สามารถพึ่งตนเองได้ การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของประชาชน ผู้นำชุมชน องค์การชุมชนและเครือข่ายองค์การชุมชน เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชน การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน เพื่อเสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชน โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ ๓ ประการได้แก่ ประการแรกการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ประการที่สอง ประชาชนพึ่งตนเองได้ และประการสุดท้าย ครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข

การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนั้น บุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนทุกคนมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการช่วยขับเคลื่อน ผลักดัน ให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย แต่อย่างไรก็ตามพื้นที่ที่ตกค้างซึ่งถือว่าเป็นเป้าหมายสำคัญ คือพื้นที่ในชนบทซึ่งเป็นพื้นที่ในการดำเนินงานของกรมการพัฒนาชุมชน และผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในระดับจังหวัด ก็คือ พัฒนาการจังหวัด ซึ่งมีหน้าที่สำคัญเปรียบเสมือนแม่ทัพที่คอยบัญชาการรบในพื้นที่ ซึ่งต้องมีการกำหนดเป้าหมาย วางยุทธศาสตร์ และการบริหารงานต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดเป้าหมายไว้ ทั้ง ๓ ประการตามที่กล่าวมาแล้ว ตำแหน่งของพัฒนาการจังหวัด จึงถือได้ว่าเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของกรมการพัฒนาชุมชน แต่การประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัด จากผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองพบว่า ประสิทธิภาพของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดทั้ง ๗๕ จังหวัด ยังมีความแตกต่างหลากหลาย โดยพบว่า มีสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดที่มีประสิทธิภาพในระดับต่ำ ถึงค่อนข้างต่ำ ร้อยละ ๒๐ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๓๐.๗ ระดับค่อนข้างสูง ถึง สูง ร้อยละ ๔๙.๓ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดที่ยังต้องมีการปรับปรุงระดับประสิทธิภาพในการทำงาน มีอยู่ถึง ๓๔ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๗ (กรมการพัฒนาชุมชน , ๒๕๕๒)

ปัญหาด้านประสิทธิภาพการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัดนั้น ถือได้ว่าเป็นปัญหาเชิงซ้อน ที่มาจากหลายสาเหตุ ดังนั้นประสิทธิภาพของการบริหารจัดการซึ่งต้องอาศัยตัวแปรหลายตัวชี้วัด เพื่ออธิบายประสิทธิภาพของการบริหารจัดการได้ครบทุกมิติ

ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมให้พัฒนาการจังหวัด สามารถบริหารงานพัฒนาชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายตาม วิสัยทัศน์ และพันธกิจของกรมการพัฒนาชุมชน จึงสมควรที่จะได้มีการวิจัย เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารงานพัฒนาชุมชน

ของพัฒนาการจังหวัด ซึ่งเป็นปัจจัยทางด้านสถานการณ์ และปัจจัยทางด้านจิตลักษณะเพื่อนำไปใช้ในการส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัดให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๑. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านสถานการณ์ ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์การ หลักธรรม ซึ่งเป็นคุณลักษณะของคนเก่ง ว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด

๒. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านจิตลักษณะซึ่งประกอบด้วย อารมณ์อนาคต แรงจูงใจไม่ล้มฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม ทศนคติทางบวก ความเชื่ออำนาจในตน และสุขภาพจิตที่เข้มแข็ง ซึ่งเป็นคุณลักษณะของคนดี ว่ามีผลประสิทธิภาพในการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด

๓. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด เพื่อพัฒนาให้พัฒนาการจังหวัดเป็นคนเก่ง และคนดี สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

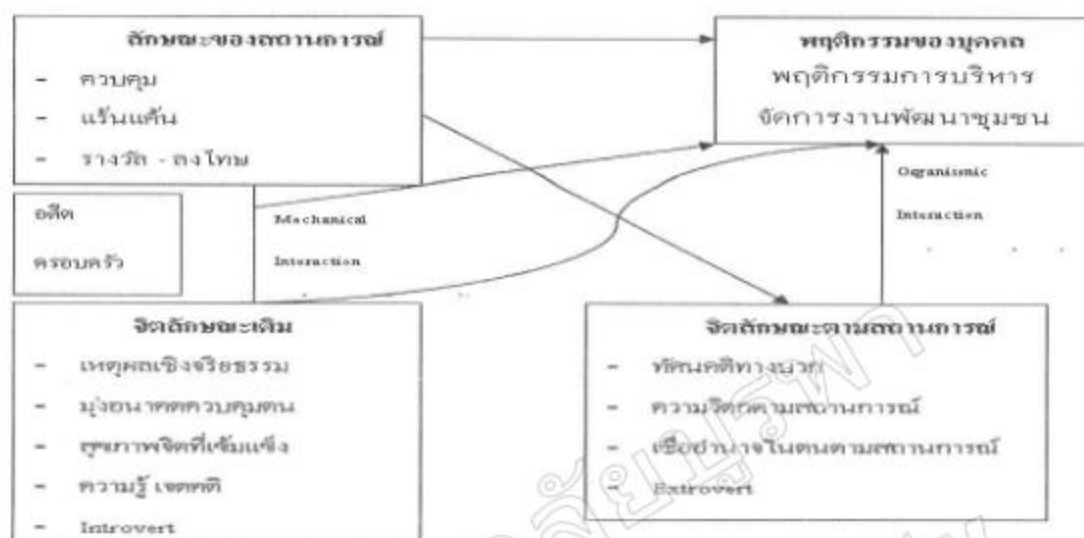
ปัจจัยเชิงเหตุของประสิทธิภาพในการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด

ปัญหาด้านประสิทธิภาพการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัดนั้น ถือได้ว่าเป็นปัญหาเชิงซ้อน กับการบริหารจัดการที่มาจากหลายสาเหตุ และหลายเงื่อนไข ดังนั้นประสิทธิภาพของการบริหารจัดการซึ่งต้องอาศัยตัวแปรหลายตัวชี้วัด เพื่ออธิบายประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ ดังนั้นเพื่อในการวิจัยประสิทธิภาพในการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัดในครั้งนี้ ซึ่งเป็นปัญหาเชิงซ้อนซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลากหลายสาเหตุ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัด ในฐานะที่เป็นพฤติกรรมรูปแบบหนึ่ง คือ พฤติกรรมการบริหารงาน ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัย พบว่า ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีลักษณะที่กล่าวถึงสาเหตุของพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ได้อย่างกว้างขวางและครอบคลุม และตอบปัญหาเชิงซ้อนได้เป็นอย่างดี โดยทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม เป็นการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรม และความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะต่าง ๆ ของมนุษย์ โดยนักจิตวิทยาสังคมกลุ่มหนึ่ง (Magnusson & Endler, ๑๙๗๗, pp. ๑๘-๒๑ อ้างใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน, ๒๕๕๓) ได้ประมวลทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่ใช้รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม แล้วสรุปว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุได้ถึง ๔ ประเภท คือ (๑) ลักษณะของสถานการณ์ ปัจจุบัน (๒) จิตลักษณะเดิมของผู้กระทำ (๓) จิตลักษณะร่วมกับสถานการณ์ ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical Interaction) และสาเหตุประเภทที่สี่ คือ (๔) จิตลักษณะตาม

สถานการณ์ หรือที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic Interaction) เป็นลักษณะทางจิตของบุคคลผู้กระทำ ที่เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันของบุคคลกับจิตลักษณะเดิมของเขาทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ในบุคคลนั้นขึ้น เช่น ทศนคติทางบวกต่อสถานการณ์นั้น หรือต่อพฤติกรรมที่จะทำความวิตกกังวลตามสถานการณ์ และความเชื่ออำนาจในตนในเรื่องนั้น เป็นต้น (ภาพที่ ๑)

นอกจากการศึกษา ในรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) แล้ว การวิจัยในครั้งนี้จะได้นำทฤษฎีต้นไม้อัจริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, ๒๕๔๓) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานทางวิชาการที่ทันสมัยและเข้ามาตรฐานใน ๒ ด้าน คือ การวิจัยที่เป็นการวิเคราะห์สาเหตุทางด้านจิตใจของพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนไทยนั้นจะใช้การวิจัยที่เป็นรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ซึ่งจะดำเนินการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม โดยพิจารณาจากสาเหตุภายนอก หรือสาเหตุทางด้านสถานการณ์ เข้ามาประกอบกับสาเหตุภายในคือ จิตลักษณะต่าง ๆ โดยได้วิจัยเปรียบเทียบจิตลักษณะบางประการของผู้ที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน หรือสถานการณ์ที่คล้ายกันแต่ยังมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันนั้นแสดงว่า ย่อมมีสาเหตุที่สำคัญจากจิตใจ จึงได้มีวิธีการวิจัยโดยการเลือกผู้ถูกศึกษาในกลุ่มเปรียบเทียบต่าง ๆ ซึ่งมีพฤติกรรมในปริมาณต่างกัน โดยให้กลุ่มที่วิจัยมีความเท่าเทียมกันทางด้านสถานการณ์ และลักษณะทางชีวสังคมของผู้ถูกศึกษา ทั้งนี้เพื่อขจัดอิทธิพลของสถานการณ์ออกจากปรากฏการณ์ที่ศึกษาอยู่เสียก่อน นอกจากนี้แล้วการวิจัยในรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมนี้ จะต้องมีการศึกษาอิทธิพลร่วมระหว่างลักษณะทางจิตใจของผู้กระทำกับลักษณะของสถานการณ์ที่พฤติกรรมนั้นปรากฏโดยจะศึกษาได้ใน ๒ วิธีคือ วิธีการศึกษาปฏิสัมพันธ์เชิงสถิติและวิธีการศึกษาปฏิสัมพันธ์ในรูปของจิตลักษณะบางประการ ที่เกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้กระทำนั้นเช่น ทศนคติทางบวกต่อสถานการณ์นั้น การรับรู้หรือการเห็นความสำคัญของสถานการณ์นั้น การให้ความหมายแก่สถานการณ์นั้น ซึ่งเป็นจิตลักษณะที่แตกต่างกันไปได้มากในแต่ละบุคคล ที่ถูกศึกษาทั้ง ๆ ที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน หรือคล้ายคลึงกัน ทั้งนี้เพราะประสบการณ์เดิมทำให้การเรียนรู้ และการรับรู้ในปัจจุบันแตกต่างกัน

จิตลักษณะในทฤษฎีต้นไม้อัจริยธรรม ซึ่งพบว่า เป็นสาเหตุสำคัญด้านตัวผู้กระทำที่มีอยู่ ๘ ประการ ซึ่งถ้าพิจารณาตามแนวของรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม อาจกล่าวได้ว่า เป็นจิตลักษณะเดิมของผู้กระทำ คือ (๑) เหตุผลเชิงจริยธรรม (๒) การมุ่งอนาคต (๓) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (๔) สถิติปัญญา (๕) ลักษณะประสบการณ์ทางสังคม (๖) คุณธรรมของผู้กระทำ (๗) ความเชื่ออำนาจในตน โดยทั่วไป และ (๘) สุขภาพจิตที่เข้มแข็งโดยรวมหรือโดยทั่วไป ส่วนจิตลักษณะตามสถานการณ์ ในทฤษฎีต้นไม้อัจริยธรรม มีดังนี้ (๑) ทศนคติทางบวก และค่านิยมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมนั้น (๒) ความเชื่ออำนาจในตนเฉพาะพฤติกรรมหรือสถานการณ์ เช่น ความเชื่ออำนาจในตนในการปลูกฝังอบรมเด็ก ความเชื่ออำนาจในตนด้านรักษาสุขภาพ เป็นต้น และ (๓) สุขภาพจิตที่เข้มแข็งตามสถานการณ์ เช่น สุขภาพจิตที่เข้มแข็งในการทำงาน



ภาพที่ ๑ แสดงการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมด้วยรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model)
(ดวงเดือน พันธุมนาวิน, ๒๕๕๓)

โดยสรุปแล้ว การวิจัยในครั้งนี้จะได้นำทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นกรอบในการวิจัย โดยทำการศึกษาทั้งทางด้านลักษณะสถานการณ์ ควบคู่กับจิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ดังต่อไปนี้

ปัจจัยทางด้านสถานการณ์กับประสิทธิภาพในการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด

การประมวลเอกสารในส่วนนี้ จะเป็นการประมวลเอกสารเกี่ยวกับลักษณะทางด้านสถานการณ์ ๓ ด้านที่มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการบริหารงานพัฒนาชุมชน ของพัฒนาการจังหวัด ในด้านการอยู่ในองค์กรที่มีการเรียนรู้ การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และการจัดการความรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับประสิทธิภาพในการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ถือได้ว่าเป็นปัจจัยด้านสถานการณ์ ปัจจัยหนึ่ง ตามทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของพัฒนาการจังหวัด เพราะการมีส่วนร่วมของประชาชนจะทำให้พัฒนาการจังหวัดรู้สถานการณ์ รู้ความต้องการ และปัญหาของประชาชน จะสามารถแก้ปัญหาประชาชนได้ตรงประเด็น ตรงจุดของปัญหา ซึ่งการบริหารองค์การในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับแล้วว่า การบริหารงานแบบประชาธิปไตย ซึ่งมีลักษณะที่ให้ประชาชนได้มี

ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เป็นการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เพราะนอกจากจะทำให้การทำงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานจะช่วยทำให้รับทราบความคิดเห็น ได้แนวทางปฏิบัติงานที่มีความละเอียดรอบคอบ ในทุกด้านจะส่งเสริมให้เกิดการสร้างระบบการเรียนรู้ให้กับบุคลากร ซึ่งจะเป็นการสร้างศักยภาพ และคุณค่าให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในระยะยาว

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (๒๕๒๗) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม (participation) หมายถึง การทำงานร่วมกันกับกลุ่ม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความร่วมมือร่วมใจโดยการกระทำดังกล่าวในห้วงเวลาและลำดับการณ์ที่ทรงประสิทธิภาพ คือถูกจังหวะและเหมาะสมกับทั้งกระทำ การงานดังกล่าวด้วยความรู้สึกผูกพันให้ประจักษ์ว่า เชื่อถือ ได้แสดงว่าการมีส่วนร่วมเป็นผลของ ความร่วมมือร่วมใจ การประสานงานและความรับผิดชอบ ส่วน ไสว โลจนะคุฎกฤษ (๒๕๓๕) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน คือการสร้างควมสำนึกความมุ่งมั่นของบุคลากรใน องค์การด้วยการร่วมกันพัฒนาภาพขององค์การที่ต้องการ จนได้ภาพที่มีรายละเอียดชัดเจนและ เป็นภาพเดียวกันของทุก ๆ คน ตลอดจนร่วมกันพัฒนาหลักการและวิถีปฏิบัติที่จะนำองค์การให้ บรรลุผลดังกล่าว ดังตัวอย่างข้างต้น ทุกคนที่ทำงานวิจัยเครื่องสำอางจะต้องมีวิสัยทัศน์หรือความ ผันร่วมกันว่าจะผลิตเครื่องสำอางที่เป็นเลิศในการบำรุงผิวเป็นต้น เมื่อมีวิสัยทัศน์ร่วมกันแล้วการ ทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์การก็เกิดขึ้นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) จึงเป็น ส่วนหนึ่งของการเรียนรู้

นอกจากนี้แล้ว กรมการพัฒนาชุมชน (๒๕๔๗) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ในการบริหารงาน ซึ่งตรงกับการใช้หลักธรรมาภิบาล โดยหลักธรรมาภิบาล มีองค์ประกอบที่ สำคัญ ๖ ประการได้แก่ (๑) หลักนิติธรรม (๒) หลักคุณธรรม (๓) หลักความโปร่งใส (๔) หลักความ มีส่วนร่วม (๕) หลักความรับผิดชอบต่อ (๖) หลักความคุ้มค่า

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานนี้ มีลักษณะคล้ายการปกครองในแบบประชาธิปไตย ซึ่ง ต้องมีการใช้เหตุผล แสดงการสนับสนุนและหวังดีอย่างจริงใจ กับผู้ที่อยู่ใต้การปกครองหรือ ประชาชน ที่จะไปทำงานด้วย ซึ่งการปกครองกลุ่มแบบนี้ตรงกับลักษณะการศึกษาทางด้านระบบ พฤติกรรมในตัวแปรที่เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุนและใช้เหตุผล ซึ่งผู้ปกครองต้อง แสดงความมีเหตุผลต่าง ๆ ตลอดจนแสดงความรักและหวังดีอย่างจริงใจ ให้การสนับสนุนทั้งทาง ด้านจิตใจ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาในการทำงาน

การจัดการความรู้กับประสิทธิภาพในการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด

การจัดการความรู้ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยด้านสถานการณ์ปัจจัยหนึ่ง ตามทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด เพราะการจัดการความรู้ภายในองค์กร จะทำให้พัฒนาการจังหวัด บุคลากร และประชาชน มีความรู้มากขึ้น เกิดการเรียนรู้ และสามารถต่อยอดความคิดเพื่อทำให้เกิดการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แล้วการจัดการความรู้ ยังช่วยให้อุบลราชธานีเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

วนิดา ชูวงศ์ (๒๕๔๑) ได้ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีการดำเนินการให้บุคคล ทีม หรือกลุ่ม ในองค์กรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ในการปรับเปลี่ยนตนเอง ทั้งนี้ เพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ การเรียนรู้ต้องเป็นไปอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและเป็นไปอย่างพร้อมเพรียงทั่วทั้งองค์กร โดยมีลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ๑. โครงสร้างหน่วยงานที่ไม่มีสายการบังคับบัญชา ยืดหยุ่น จัดทีมงานได้และใช้ Competencies แทน Job Description ๒. มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ เจ้าหน้าที่ไม่รู้ ศึกษา และเผยแพร่ ๓. เพิ่มอำนาจการปฏิบัติแก่เจ้าหน้าที่ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาและเรียนรู้ไปด้วย ๔. ทันทับการเปลี่ยนแปลง ๕. ทุกคนมีส่วนร่วมสร้างและถ่ายทอดความรู้ มีระบบการเรียนรู้ร่วมกันและใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ ๖. ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ ๗. มุ่งเน้นคุณภาพของผลิตภัณฑ์ตามความพึงพอใจของลูกค้า ๘. มีบรรยากาศที่เกื้อหนุน เช่น บรรยากาศประชาธิปไตย บรรยากาศของการมีส่วนร่วม ๙. มีการทำงานเป็นทีม ใช้คณะทำงานจากหลายส่วน ๑๐. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ๑๑. ผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงที่ปรึกษา ผู้ชี้แนะ ผู้เกื้อหนุนการเรียนรู้ ๑๒. มีมุมมองในภาพรวมและเป็นระบบ ๑๓. ให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์

ในเรื่องการบริหารจัดการความรู้นั้น เมื่อปี ค.ศ. ๑๙๙๐ ศาสตราจารย์ทางวิชาการบริหารของสถาบัน MIT คือ Peter M. Senge (1990) ผู้เขียนหนังสือ The Fifth Discipline : The Art and Science of the Learning Organization ได้ให้วิสัยทัศน์ต่อองค์การแห่งการเรียนรู้เสมือนกับกลุ่มคนที่มีการสร้างสรรค์ศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเขาได้ให้แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ ๕ ประการ ซึ่งเขาได้มองเห็นศูนย์กลางของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้โดยได้นำเสนอประเด็นคำถามจากทฤษฎีและการปฏิบัติไปสู่การพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยที่ Senge ได้ให้ความหมายพื้นฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้คือองค์การ ซึ่งเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างอนาคตอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้คนเรียนรู้มาก ๆ นั้นยังไม่เพียงพอ คนเรียนรู้แล้วต้องสามารถเชื่อมต่อกับความรู้ของบุคลากรไปเป็นความรู้ขององค์การโดยรวมได้ด้วย แต่สำหรับองค์การแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้เพื่อความอยู่รอดจะต้องเชื่อมโยงกับการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความ

สามารถของเราในการสร้างสรรค์ หัวใจขององค์การแห่งการเรียนรู้คือ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (A Shift of Mind)

ถ้าเปรียบเทียบองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นนวัตกรรมทางวิศวกรรม เช่น เครื่องบิน เครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งอาศัยองค์ประกอบทางเทคโนโลยีแล้ว นวัตกรรมทางพฤติกรรมมนุษย์จะอาศัย Discipline ซึ่งไม่ได้หมายความว่าวินัย แต่เป็นทฤษฎีและเทคนิค หรือแนวทางพัฒนา ซึ่งจะเรียนรู้เพื่อให้เกิดทักษะ หรือ Competency แม้ไม่มีพรสวรรค์ก็สามารถฝึกฝนได้

วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด

วัฒนธรรมองค์การ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยด้านสถานการณ์ ปัจจัยหนึ่ง ตามทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของพัฒนาการจังหวัด เพราะการสร้างวัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เช่น การส่งเสริมให้ประชาชน ยึดค่านิยมทางวัฒนธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยเฉพาะการที่มีบุคคลเห็นความสำคัญในเรื่องต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น ค่านิยมที่ส่งเสริมคตินิวัตรปฏิบัติซึ่งสนับสนุนให้องค์การเจริญก้าวหน้า ก็จะทำให้บุคคลในองค์การมีพฤติกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงคาดได้ว่า พัฒนาการจังหวัดที่มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่สร้างสรรค์มากเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานมากกว่าพัฒนาการจังหวัดที่มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่สร้างสรรค์ที่น้อย

จากการศึกษางานวิจัยหลายฉบับ ด้าน อาทิ Gutknecht (1982), Hellrigel (1995), Wagner III & Hollenbeck (1998) วรรณ นตรพิศาลวนิช (๒๕๔๐) และ สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (๒๕๔๐) พบว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การและทำให้บุคลากรในองค์การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่จะมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข นอกจากนี้ยังช่วยพัฒนาองค์การในการปรับตัวเข้าการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ตลอดเวลาด้วย

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (๒๕๔๙) ได้นำเสนอเกี่ยวกับความรู้เรื่องวัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) เป็นเรื่องที่ได้รับการสนใจอย่างกว้างขวางในหมู่นักวิชาการของสหรัฐฯ และยุโรปหลายสาขา เช่น นักทฤษฎีองค์การ นักพฤติกรรมองค์การ นักรัฐประศาสนศาสตร์ นักบริหารการศึกษา เพราะความรู้เรื่องนี้ทำให้มององค์การในมุมที่แตกต่างจากเดิมที่มององค์การในแง่โครงสร้าง การเมืองในองค์การ ขั้นตอนหรือกระบวนการทำงานแบบต่าง ๆ เช่น กระบวนการตัดสินใจ กระบวนการสื่อสาร ไปเป็นการมององค์การในฐานะที่เป็นสังคม หนึ่งที่มีวัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตหรือกระบวนการปฏิบัติตัวของสมาชิกในองค์การ โดยที่วัฒนธรรมมีองค์ประกอบ เช่น ความรู้ ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ คุณธรรม บรรทัดฐานทางสังคมและสัญลักษณ์ เช่นเดียว

กับวัฒนธรรมของตัวเอง มุมมองวัฒนธรรมองค์การช่วยให้พฤติกรรมในหน่วยงานหลายแห่งหลายมุมที่ถูกมองข้ามจากแนวความคิดองค์การในอดีต อาทิ เรื่องเล่า พิธีกรรม ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้และการถ่ายทอดวัฒนธรรมในองค์การอย่างไร นอกจากนั้น มุมมองนี้ยังช่วยให้เราตระหนักว่า พฤติกรรมหลายอย่างในองค์การ เช่น การออกแบบโครงสร้าง ความเป็นผู้นำ ซึ่งนอกจากจะเป็นเรื่องทางเทคนิคแล้ว ยังมีความหมายทางวัฒนธรรมรวมอยู่ด้วย ดังนั้น ในทัศนะหนึ่งวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเรื่องน่าสนใจมากเพราะจะช่วยเสริมมุมมององค์การแบบเดิมให้หลากหลายยิ่งขึ้น มององค์การอย่างกระจ่างแจ้งยิ่งขึ้น และท้ายที่สุดความรู้นี้ก็ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การให้เพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

ค่านิยมสร้างสรรค์ของกรมการพัฒนาชุมชน

การดำเนินงานเพื่อการสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้้องค์การสามารถเรียนรู้ และพัฒนาได้อย่างยั่งยืนนั้น กรมการพัฒนาชุมชน (๒๕๕๐) ได้ดำเนินการกำหนดค่านิยมนักพัฒนาที่พึงประสงค์ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. ๒๕๔๖ – ๒๕๕๐ ซึ่งมุ่งหมายให้เป็นกระบวนการที่จะขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของการสร้างการเรียนรู้ให้ข้าราชการสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการที่ตนด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน โดยค่านิยมสำหรับนักพัฒนานั้น ได้กำหนดมาจากหลักการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีทั้งหมดจำนวน ๖ ด้าน หรือค่านิยม A-B-C-D-E-F ได้แก่ การชื่นชม (Appreciate) ความกล้าหาญ (Bravery) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative) การศึกษาค้นคว้า (Discovery) ความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น (Empathy) และการเอื้ออำนวย (Facilitation) โดยมีรายละเอียดดังนี้

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

ความกล้าหาญ (Bravery) หมายถึง อย่าให้ความกลัวอยู่เหนือความจริง โดยนักพัฒนาต้องมีความกล้าที่จะตัดสินใจในการทำงาน กล้าที่จะเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานทั้งในเชิงสร้างสรรค์และเชิงคัดค้าน

การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative) หมายถึง การปล่อยความคิดควบคู่ไปกับจินตนาการ โดยนักพัฒนาต้องมีความกล้าที่จะคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ กระตุ้น ผลักดันให้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ปรากฏผลเป็นรูปธรรม

การศึกษาค้นคว้า (Discovery) หมายถึง ไม่มีคำว่าสุดท้ายสำหรับการเรียนรู้ โดยนักพัฒนาต้องมีความกระตือรือร้นในการเฝ้าหาความรู้ก่อน แล้วจึงจะค้นพบสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานจากการนำความรู้้นั้นมาเป็นพื้นฐาน

ความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น (Empathy) หมายถึง ยอมรับในสิ่งที่เขาเป็น เข้าใจในสิ่งที่เขาทำ โดยนักพัฒนาต้องมีความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราโดยพยายามเข้าใจว่าทำไมเขาเป็นอย่างนั้น

การเอื้ออำนวย (Facilitation) หมายถึง ความสำเร็จของท่าน คือความปรารถนาของเรา โดยนักพัฒนาจะต้องมีวิธีการไปเอื้ออำนวยให้ชาวบ้านสามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุผลได้

โดยสรุป การศึกษาดนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัดในครั้งนี้ เป็นการศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นนักพัฒนา เห็นความสำคัญ ตลอดจนมีพฤติกรรมตามค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การทั้ง ๖ ด้านได้แก่ การชื่นชม (Appreciate) ความกล้าหาญ (Bravery) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative) การศึกษาค้นคว้า (Discovery) ความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น (Empathy) และการเอื้ออำนวย (Facilitation)

หลักธรรมกับประสิทธิภาพในการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด

หลักธรรม ถือได้ว่าเป็นปัจจัยด้านสถานการณ์ปัจจัยหนึ่ง ตามทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของพัฒนาการจังหวัด

สำหรับแนวคิดที่เกี่ยวกับการส่งเสริมหลักธรรมนั้น ได้มีท่านผู้รู้ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการใช้พุทธโฆสีย เพื่อการสำรวจและแก้ปัญหาโดยธรรม เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ โดยพระธรรมสิงหบุราจารย์ (๒๕๔๑) ได้กล่าวถึงพุทธโฆสียว่า ทุกวันนี้คนมักเจริญทางด้านวัตถุ มักจะเสาะแสวงหาวิชาความรู้ต่าง ๆ นอกตัวเพื่อนำเอามาทำมาหาเลี้ยงกาย ต่างแข่งขันกันในด้านการศึกษา มีปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก กระทั่งถึงศาสตร์ในด้านต่าง ๆ ที่เรียกกันโก้หรูว่า "เทคโนโลยี"

ความรู้ต่าง ๆ เหล่านี้เป็นปัญญานอกกาย เสาะแสวงหาเอาได้ทุกหนทุกแห่ง น่าอนาถเป็นที่สุด เทคโนโลยีเจริญถึงขีดสุดแต่จิตใจต่ำทรามและเลวลงจนถึงขีดสุดเช่นกัน ทั้งนี้ เพราะละเลยปัญญาภายใน คือ การรู้จัก รู้ผิด รู้เมตตา รู้จักรักใคร่เพื่อนมนุษย์ร่วมโลก รู้จักละอายต่อบาปและรู้จักประมาณ สิ่งที่เราเรียกว่าปัญญาภายใน เรียกให้ทันสมัยก็คือ "พุทธโฆสีย" ซึ่งจะกำกับ "เทคโนโลยี" ให้เป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นไปเพื่อให้สังคมโดยรวมดีขึ้น ไม่แก่งแย่งกัน ไม่เบียดเบียนทำลายกันจนเกิดกลียุค ปัญญาภายใน หรือ "พุทธโฆสีย" ให้สำรวจความถูกต้องของตนเอง พินิจความถูกต้องของตนเองได้ว่าตนเองได้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นอย่างไร

ชาย สัจญาวีวัฒน์ และสัจญญา สัจญาวีวัฒน์ (๒๕๕๑) ได้นำเสนอวัฒนธรรมองค์การแนวพุทธ ซึ่งมีสาระสำคัญ ได้แก่ (๑) ค่านิยม สิ่งที่ยึดถือการแนวพุทธจะต้องให้ความสำคัญมีได้หลายอย่าง อาทิ สันติธรรม เมตตาธรรม ความเอื้ออาทร สมานี สติ ปัญญา ความเพียร ความ

สุจิต ฤทธธรรม และกัลยาณธรรม (๒) ประเพณี หรือ แนวปฏิบัติ เทียบกับประเพณีทางศาสนา เช่น การบวชเรียน การทอดผ้าป่า การทอดกฐิน งานศพ แต่ในองค์การของมหาวิทยาลัย เช่น บริษัท โรงงาน กระทรวง ควรมีประเพณีการทำบุญสำนักงาน การอนุญาตให้พนักงานบวชเรียน การสนับสนุนการศึกษาหาความรู้ทางศาสนา และทางโลก การส่งเสริมการปฏิบัติธรรม การนิมนต์พระ มาเทศน์ การส่งเสริมการสันทนาธรรม (๓) บุคลากร บุคลากรในวัฒนธรรมองค์การแนวพุทธ ได้แก่สมาชิกองค์การโดยทั่วไป แต่เป็นบุคคลที่มีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม นำธรรมมาเป็น แนวปฏิบัติงาน เช่น คิดดี พูดดี ทำดี มีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา มีอิทธิบาท ๔ เป็นกัลยาณ ธรรม ประกอบบุญกิริยา ๑๐ การถือศีล ๕ ศีล ๘ ศีล ๑๐ เพิ่มเติมจากการปฏิบัติธรรม (๔) พุทธโณโลยี ในส่วนวัฒนธรรมทางวัตถุของวัฒนธรรมองค์การแนวพุทธ เรียกว่า พุทธโณโลยี (พุทธ+เทคโนโลยี) ตามปกติเทคโนโลยี สามารถแบ่งย่อย ๗ ออกเป็น ๑) เทคโนโลยีทางวัตถุ (Material Technology) เช่น เครื่องจักรเครื่องกลทั้งหลาย ๒) เทคโนโลยีที่ไม่ใช้วัตถุ (non-Material Technology) ซึ่งอาจแบ่งย่อยออกเป็น (๒.๑) เทคโนโลยีทางสังคม (Social technology) เช่น การวางแผนยุทธศาสตร์ การจัดการเชิงกลยุทธ์ การวางแผนนโยบาย (๒.๒) เทคโนโลยีทางจิตวิทยา (Psychological Technology) อาทิ มนุษย์สัมพันธ์การประชาสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ (๒.๓) เทคโนโลยีทางจิตวิญญาณ (Spiritual Technology) ซึ่งก็คือ พุทธโณโลยี ได้แก่ ธรรมะ และหมวดต่าง ๆ ที่ช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ เช่น สติ ปัญญา จันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ศรัทธา เวลารักษกณธรรม (ธรรมทำให้กล้า) นาดกณธรรม (ธรรมทำให้พึ่ง ตนเองได้) อปรินิยาชยะ (ธรรมทำให้มั่นคงยั่งยืน) (๕) สภาพแวดล้อม ซึ่งแบ่งเป็น ๒ ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก สภาพแวดล้อมภายใน เช่น ความสงบ ร่มเย็น บรรยากาศแห่งความเป็นมิตรไมตรี การกระทำที่เป็นบุญกิริยา ๑๐ เช่น การให้ทานแบ่งปัน การให้ธรรม การให้อภัย การช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ การทำร้ายคนอื่น สิ่งแวดล้อม การช่วยกันรักษาสมดุลของระบบนิเวศ (Ecological System)

กล่าวโดยสรุป การบริหารจัดการแนวพุทธ เป็นเรื่องของจิตใจ มีความกว้างขวางและ สามารถเสริมการบริหารจัดการองค์การกระแสหลักได้อีกทางหนึ่ง โดยการทำงานประกอบไปด้วย สติรู้ตัว ปัญญารู้คิด และพลังวิริยะ ซึ่งจะทำงานได้มาก ผลงานใช้การได้ (Outcome) และ ด้วยสันโดษ รู้จักพอใจในผลงานที่ทำได้ทุกวัน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพและเกิดความพึง พอใจระยะยาว เราพูดอยู่เสมอถึงคำว่า “สติ” “ปัญญา” เราใช้ปัญญาอยู่เสมอก็จริง แต่สตินั้น แท้จริงแล้วเรานำออกมาใช้น้อยนักทั้งที่สติมีคุณค่าแก่ชีวิต และจำเป็นแก่ชีวิต มีคุณค่าอย่างเหลือ ที่จะประมาณได้

ปัจจัยทางด้านจิตลักษณะกับประสิทธิภาพในการบริหารงานพัฒนาชุมชนของ พัฒนาการจังหวัด

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัดนั้น ถือได้ว่าเป็นพฤติกรรมของคนเก่ง ซึ่งทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมได้แสดงถึงสาเหตุของพฤติกรรมของคนดี และคนเก่ง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน , ๒๕๔๓) โดยได้ทำการศึกษาวิจัยจากคนไทย อายุ ๖ ถึง ๖๐ ปี จำนวนรวมหลายพันคน โดยที่ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น ๓ ส่วน ในส่วนแรก คือ ดอกและผล ซึ่งเปรียบเสมือนพฤติกรรมของคนดี และพฤติกรรมของคนเก่ง การทำงานอย่างขยันขันแข็ง เพื่อส่วนรวม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่พึงปรารถนา มีสาเหตุจาก ๒ กลุ่มแรก เป็นสาเหตุทางจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนของต้นไม้อ้อ ประกอบด้วย จิตลักษณะ ๕ ด้าน คือ (๑) เหตุผลเชิงจริยธรรม (๒) การมุ่งอนาคต (๓) ความเชื่ออำนาจในตน (๔) แรงจูงใจไม่ล้มถอย (๕) ทศนคติทางบวก ค่านิยม และคุณธรรม (ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหรือสถานการณ์นั้น) ส่วนที่สองของต้นไม้อัจฉริยะธรรม ประกอบด้วย รากของต้นไม้อ้อ ซึ่งเป็นจิตลักษณะกลุ่มที่สองมี ๓ ด้าน คือ (๑) สติปัญญา (๒) ประสบการณ์ทางสังคม และ (๓) สุขภาพจิตที่เข้มแข็ง โดยที่จิตลักษณะทั้ง ๓ ประการเป็นพื้นฐานหรือสาเหตุของจิตลักษณะทั้ง ๕ ประการ บริเวณลำต้นก็ได้ กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความพร้อมทั้งด้านจิตใจ ทั้ง ๓ ประการ และอยู่ในสภาพแวดล้อมทางบ้าน โรงเรียน และสังคมที่เหมาะสมที่จะสามารถพัฒนาจิตลักษณะ ทั้ง ๕ ประการ ได้โดยอัตโนมัติ นอกจากนี้ จิตลักษณะที่อยู่ในส่วนรากของต้นไม้อ้อทั้ง ๓ ประการ และจิตลักษณะที่บริเวณลำต้นทั้ง ๕ ประการนี้ก็จะสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง ตลอดจนใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคคลไปด้วยในדרךวิจัยลักษณะทางจิต และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัด ในครั้งนี้จะได้นำทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมมาเป็นกรอบความคิดในการศึกษาร่วมกับตัวแปรทางด้านลักษณะสถานการณ์อื่น ๆ เพื่อที่จะศึกษาถึงสาเหตุของประสิทธิภาพในการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัด ต่อไป

การมุ่งอนาคต กับประสิทธิภาพในการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด

การมุ่งอนาคต (Future Orientation) หมายความว่า ความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคล และแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการอดทนได้ รอได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือความพยายามในปัจจุบัน เพื่อจุดมุ่งหมายที่สำคัญในอนาคต การมุ่งอนาคต ตรงกันข้ามกับลักษณะมุ่งปัจจุบัน และถือได้ว่าเป็นบุคลิกภาพของบุคคลได้ ความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคลจะประกอบไปด้วยลักษณะทางจิตหลายประการคือ การมองเห็นความสำคัญของประโยชน์ในอนาคตที่จะมีมากกว่าในปัจจุบัน และความสามารถในการควบคุมตนเองนี้ ยังเกี่ยวกับการไม่หวังผลประโยชน์จากภายนอก แต่บุคคลสามารถให้รางวัลแก่ตนเอง และลงโทษตนเองได้ ซึ่งรางวัลนั้น

อาจหมายถึง ความภาคภูมิใจในตนเอง ส่วนการลงโทษตนเอง ก็คือ ความไม่สบายใจวิตกกังวล และละอายใจ (Mitchel, 1974)

๒.๒.๑ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับประสิทธิภาพในการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด

๒.๒.๑.๑ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นจิตลักษณะที่จะช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่นบากบั่นฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงาน หรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจนประสบผลสำเร็จได้อย่างถาวร เนื่องจากผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่ตั้งใจทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพสูง โดยผลงานจะมีลักษณะหลายประการ คือ เป็นงานที่ทำสำเร็จอย่างรวดเร็ว มีประโยชน์มาก มีคุณสมบัติพิเศษ และสามารถนำไปใช้ได้ในระยะยาว ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเห็นวราภรณ์ที่ตนได้จากการทำงานนั้น คือ ความชื่นใจในความสำเร็จอย่างดีของผลงานของตนมากกว่าที่จะเห็นความสำคัญของรางวัลที่เป็น เงินทอง ลาภยศ หรือคำชมเชยจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำงานเพื่องานเป็นหลัก และเพื่อผลประโยชน์อื่น ๆ เป็นรอง (McClelland & Winter, 1971)

ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงมีลักษณะที่มีความพร้อมที่จะพึงตนเองได้มาก คือ (๑) เป็นผู้รับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ทางด้านที่เกี่ยวกับการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จมากกว่าที่จะรับรู้เหตุการณ์นั้นในแง่อื่น ๆ (๒) เป็นผู้ที่ยอมรับปัญหาและดำเนินการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยจะมองสถานการณ์ที่เป็นปัญหา ในแง่มุมที่ตนจะเข้าไปดำเนินการแก้ไขได้ด้วยด้วยความเข้าใจในสถานการณ์ เข้าใจทางเลือก มองเห็นทางออกในรูปแบบต่าง ๆ (๓) เป็นผู้ที่ยืดพยายามสร้างสภาพแวดล้อมให้สามารถทำงานเป็นผลสำเร็จอย่างงดงาม เช่น ตั้งเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับขีดความสามารถของตนและเหมาะสมกับสถานการณ์ด้วย (๔) ดำเนินงานหรือแก้ปัญหาอย่างมีระเบียบขั้นตอน มีความบากบั่น อดทนทำงานอย่างว่องไวและมีประสิทธิภาพสูง และ (๕) มีความพึงพอใจในผลงานของตน ในขณะที่เดียวกันก็พร้อมที่จะรับการประเมินผลที่จะชี้ข้อดีข้อเสียของผลงานของตน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขอีกด้วย (McClelland & Winter, 1971)

๒.๒.๒ เหตุผลเชิงจริยธรรมกับประสิทธิภาพในการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด

๒.๒.๒.๑ จริยธรรม หมายถึง ระบบของการกระทำดีและละเว้นชั่ว ซึ่งการกระทำดีและละเว้นชั่วของบุคคลนั้น จากการศึกษาวิจัยแล้วพบว่าคนที่บุคคลจะมีจริยธรรมได้นั้น คือความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม โดยเหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการที่จะเลือกกระทำ หรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำของบุคคล โดยบุคคลที่มีจริยธรรมในระดับแตกต่างกัน มีเหตุผลเบื้องหลังการกระทำที่แตกต่างกันได้มาก Kohlberg ได้แบ่งเหตุผลเชิงจริยธรรมออกเป็น ๖ ชั้น โดยวิเคราะห์ลักษณะคำตอบของเยาวชนอเมริกันอายุ ๑๐ ถึง ๑๖ ปี ในเหตุผลของการเลือกกระทำพฤติกรรมใน

สถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างความต้องการส่วนบุคคล และกฎระเบียบของกลุ่มหรือสังคม แล้วพิจารณาถึงเหตุผลที่ตอบไปตามอายุ แล้วเรียงเหตุผลประเภทที่ผู้ตอบอายุ ๑๐ ปี ตอบมากที่สุด ไปจนถึงเหตุผลที่ผู้ตอบอายุ ๑๖ ปี ใช้ตอบมากกว่าผู้ตอบที่อายุต่ำกว่าทั้งหมด โดยมีชั้นการพัฒนายจริยธรรมทั้ง ๖ ชั้น และ Kohlberg ได้แบ่งชั้นทางจริยธรรมทั้ง ๖ ชั้นเป็น ๓ ระดับ คือ ระดับที่ ๑ คือ ระดับก่อนกฎเกณฑ์ หมายถึง การเลือกกระทำในสิ่งที่ตนเป็นประโยชน์แก่ตนเอง และไม่ได้คิดถึงผลที่จะเกิดกับผู้อื่น สำหรับชั้นที่สอง เป็นการเลือกกระทำที่จะนำความพอใจมาสู่ตน ระดับที่ ๒ คือ ระดับตามกฎเกณฑ์ หมายถึง การกระทำตามกฎระเบียบของกลุ่มย่อยของตน หรือตามหลักการทางศาสนา โดยในชั้นที่ ๓ บุคคลยังไม่เป็นตัวของตัวเอง ชอบคล้อยตามผู้อื่น ส่วนในชั้นที่ ๔ เป็นชั้นที่บุคคลมีความรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมจึงมีพฤติกรรมตามกฎเกณฑ์ที่สังคมกำหนด ส่วน ระดับที่ ๓ คือ ระดับเหนือเกณฑ์ ชั้นที่ ๕ คือการกระทำในสิ่งที่ตนเอง เห็นว่าถูกและสมควร หรือเป็นการกระทำเพื่อส่วนรวม มีความเป็นตัวของตัวเอง ละอายใจเมื่อตนเองทำชั่ว และภูมิใจในตนเองเมื่อทำดี ส่วนชั้นที่ ๖ คือการมีเจตนาที่จะยึดหลักอุดมคติสากล (Piaget, 1932; Kohlberg, 1969)

ทัศนคติทางบวกกับประสิทธิภาพในการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (๒๕๔๔) ได้กล่าวถึงการศึกษาทัศนคติทางบวกที่ใช้ทำนายพฤติกรรม นั้นเป็นเรื่องที่มีการศึกษา ค้นคว้า และวิจัยกันมาก ในวิชาจิตวิทยาสังคมได้มีผู้เสนอทฤษฎีหลายทฤษฎี ว่าด้วยการชักจูงและเปลี่ยนแปลงทัศนคติทางบวก และในช่วงหลัง (ค.ศ. ๑๙๗๐-๑๙๘๕) เป็นการสร้างทฤษฎี และการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติทางบวกกับพฤติกรรมให้ได้แม่นยำมากที่สุด

การให้ความหมายของทัศนคติทางบวกนั้น ได้มีผู้สรุปจากผู้ที่เคยให้ความหมายของทัศนคติทางบวกไว้มากมาย โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบของทัศนคติทางบวก ๓ ด้านนั้นต้องมุ่งเน้นการใช้ชีวิตที่เต็มเต็มในแต่ละวันให้มีคุณค่าเป็นไปตามเป้าหมาย ที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน สอดคล้องกับจริยธรรม คือ องค์ประกอบทางด้านทัศนคติ ความรู้สึก องค์ประกอบของพฤติกรรม และองค์ประกอบของผลลัพธ์ที่ตามออกมา

ความเชื่ออำนาจในตนกับประสิทธิภาพในการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด

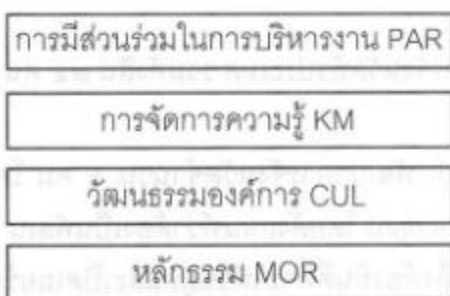
ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อและการคาดหวังของบุคคลว่า ผลดี และผลเสียที่เกิดกับตนนั้น มีตนเองเป็นสาเหตุมากกว่า ที่จะเพราะคนอื่น โชคเคราะห์ ความบังเอิญ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ, ๒๕๔๐)

และลักษณะความเชื่ออำนาจภายในตนนี้มีผู้เชื่อว่า เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคมตั้งแต่เด็ก (Lefcourt, 1966 p. 65 and Rotter, 1966 p. 80) เมื่อบุคคลกระทำพฤติกรรมใดแล้วได้รับผลตอบแทน ต่อมาบุคคลนั้นก็จะคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนประเภทเดียวกัน ถ้าเขาทำพฤติกรรมนั้นซ้ำอีก หรือกระทำพฤติกรรมใหม่ที่จัดอยู่ในประเภทเดียวกันกับพฤติกรรมเดิมนั้น ถ้าเขาได้รับรางวัลตอบแทนอีกเขาก็จะมีความเชื่อมั่นในการแสดงพฤติกรรม เรียกว่า มีความเชื่ออำนาจในการกระทำจากภายในตนว่ากระทำได้ดีแล้วได้ผลดีตอบแทน แต่ถ้าบุคคลกระทำพฤติกรรมแล้วมักไม่ได้รับผลตอบแทนหรือได้รับผลต่าง ๆ กัน หรือมีบ่อยครั้งที่ได้รับผลตอบแทนโดยไม่ทำอะไรเลย ก็จะทำให้ บุคคลเรียนรู้ว่าตนอยู่ภายใต้การควบคุมจากภายนอก ทำให้เกิดความรู้สึกหมั่นค้ำใจที่จะพยายามกระทำสิ่งใด กลายเป็นผู้มีมโนคติความเชื่อยุติ ท้อแท้หมดหวังไปในที่สุด(ดวงเดือน พันธุมนาวิน, อรพินทร์ ชูชม และงามตา วรินทร์านนท์ , ๒๕๖๔).

สุขภาพจิตที่เข้มแข็งกับประสิทธิภาพในการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด

สุขภาพจิตที่เข้มแข็ง หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทุกขใจ ซึ่งมีสาเหตุมาจากความวิตกกังวล ความเครียด หรือความไม่สบายใจที่มีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ, ๒๕๔๐) นอกจากนี้ สุภา มาลากุล ณ อยุธยา (๒๕๖๑ อ้างถึงใน นวลละออ สุภาผล, ๒๕๖๔) ได้กล่าวถึงสุขภาพจิตที่เข้มแข็งว่า ไม่ใช่การปราศจากโรคจิตหรือโรคประสาทแต่เพียงอย่างเดียว แต่ต้องรู้จักปรับสภาพจิตใจของตนเองและรู้จักตอบสนองความต้องการของตนเอง รวมทั้งรู้จักปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้ด้วย ดังนั้น ผู้ที่มีสุขภาพจิตที่เข้มแข็งดี จะมีความรู้สึกและการกระทำที่แสดงถึงความมั่นคงทางจิตใจ ปรับตัวเข้ากับครอบครัว เพื่อนร่วมเรียน เพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี สามารถที่จะเป็นผู้ให้ ผู้รับ รู้จักตัดสินใจและรับผิดชอบ เผชิญปัญหา ความสำเร็จ และความล้มเหลวได้อย่างสงบ มีความวิตกกังวลแต่น้อยหรือมีอยู่ในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์

ปัจจัยทางด้านสถานการณ์



ปัจจัยทางด้านจิตลักษณะ



ประสิทธิภาพในการบริหารงานพัฒนาชุมชน
EFF

ภาพที่ ๒ กรอบแนวความคิดในการทำวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "ตัวแบบประสิทธิภาพในการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด" เป็น การวิจัยแบบผสม โดยเริ่มต้นจาก การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยอาศัยการวิเคราะห์เนื้อหา จาก การทบทวนวรรณกรรม ควบคู่ไปกับการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสร้างเครื่องมือในการ เก็บข้อมูล หลังจากนั้นใช้ การวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยเหตุที่ว่า เป็นการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อ ทราบความเบี่ยงเบน เปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของคน และการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ตลอด จนสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อมนุษย์ สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้อง ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด ลักษณะของการวิจัยเป็นการศึกษาความสัมพันธ์เปรียบเทียบ (Correlation Study) ระหว่างตัวแปรทางด้านสถานการณ์ และปัจจัยทางด้านจิตลักษณะกับ ประสิทธิภาพในการบริหารงานโดยการศึกษาชั้น ได้มีการสร้างแบบวัดให้มีคุณภาพสูง เพื่อให้ได้ ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ผลทางสถิติโดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ตามตัวแบบที่ผ่านการสังเคราะห์ร่วมกันจากการวิจัยเชิงคุณภาพ หลังจากที่ได้ผล การวิเคราะห์แล้ว นำผลที่ในแต่ละเส้นทาง สอดคล้องด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยอาศัยเทคนิค การสัมภาษณ์เจาะลึกจาก กลุ่มพัฒนาการจังหวัดที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน ๕ ท่าน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พัฒนาการจังหวัดทั่วประเทศ รวมทั้งสิ้น ๗๕ คน ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด

ในส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พัฒนาการจังหวัดจำนวน ๕ คน โดยใช้เกณฑ์การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive selection) โดยตั้งเกณฑ์ว่าต้องเป็นพัฒนาการจังหวัดที่มีประสบการณ์ทำงานไม่ต่ำกว่า ๑๕ ปี รวมถึงต้องยินดีที่จะให้ข้อมูลและเปิดเผยข้อมูลอย่างเต็มที่ โดยผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวได้แก่

- | | |
|---------------------------|----------------------------|
| (๑) นายสมเดช ไพจิตรบุญชู | พัฒนาการจังหวัดแม่ฮ่องสอน |
| (๒) นางเพ็ญสุภา ศิริวัฒน์ | พัฒนาการจังหวัดขอนแก่น |
| (๓) นางปราณี รัตนประยูร | พัฒนาการจังหวัด นราธิวาส |
| (๔) นางศรี กำนันทอง | พัฒนาการจังหวัดสมุทรสงคราม |
| (๕) นางอารี ศิริวรรณ | พัฒนาการจังหวัด สระบุรี |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยนี้ เป็นแบบวัดที่ถามเกี่ยวกับลักษณะทางชีวสังคม และภูมิหลังของพัฒนาการจังหวัด โดยการวัดตัวแปรตามได้แก่ประสิทธิภาพการบริหารงาน ในส่วนตัวแปรอิสระ มีแบบวัด ๑๐ แบบวัด โดยแบบวัดแต่ละฉบับมีรายละเอียดดังนี้

แบบวัดลักษณะทางชีวสังคม และภูมิหลัง

เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น มีเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะของพัฒนาการจังหวัด คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีคำตอบให้เลือกตอบและเติมคำลงในช่องว่างที่กำหนดให้

แบบวัดประสิทธิภาพในการบริหารงาน

การวัดประสิทธิภาพในการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัดในครั้งนี้ วัดจากการแสดงบทบาทความพร้อม ความสามารถที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมในการบริหารงานพัฒนาชุมชน ให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ งานบริหารยุทธศาสตร์ และการบริหารงานวิชาการ แบบวัดชุดนี้มีจำนวน ๑๔ ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน ๖ หน่วยประกอบ ตั้งแต่ "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Coefficients) = 0.81

ตัวอย่างข้อคำถาม

๐. ฉันได้มีการกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญสำหรับการติดตามประเมินผลเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย

| | | | | | |
|------------------|--------|------------------|---------------------|-------------|----------------|
| - จริง ที่สุด | - จริง | - | - | - | - |
| | | ค่อนข้าง จริง | ค่อนข้าง ไม่จริง | ไม่ จริง | ไม่จริง เลย |

แบบวัดการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

มีเนื้อหาเกี่ยวกับสภาพขององค์การที่มีการใช้หลักความมีส่วนร่วมในการบริหาร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ การวางแผนดำเนินงาน การดำเนินงาน และร่วมติดตามประเมินผล การดำเนินโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ มีข้อคำถามจำนวน ๑๐ ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน ๖ หน่วยประกอบ ตั้งแต่ "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Coefficients) = 0.87

ตัวอย่างข้อคำถาม

๐. ฉันได้สนับสนุนให้ประชาชนทุกคนได้มีส่วนร่วมจัดทำโครงการที่ตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์

| | | | | | |
|------------------|--------|------------------|---------------------|-------------|----------------|
| - จริง ที่สุด | - จริง | - | - | - | - |
| | | ค่อนข้าง จริง | ค่อนข้าง ไม่จริง | ไม่ จริง | ไม่จริง เลย |

แบบวัดการจัดการความรู้

มีเนื้อหาเกี่ยวกับการที่องค์การได้มีการจัดกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) ขององค์การ ๗ ประการ ได้แก่ (๑) การบ่งชี้ความรู้ (๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ (๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (๕) การเข้าถึงความรู้ (๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ (๗) การเรียนรู้ เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นเองมีจำนวน ๑๔ ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน ๖ หน่วยประกอบ ตั้งแต่ "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Coefficients) = 0.96

ตัวอย่างข้อคำถาม

๐. หน่วยงานของฉันได้มีการกำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นในการจัดการความรู้ชุมชน

| | | | | | |
|--------|--------|----------|----------|-------|---------|
| ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| - จริง | - จริง | -- | -- | -- | ไม่จริง |
| ที่สุด | | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่ | เลย |
| | | จริง | ไม่จริง | จริง | |

แบบวัดวัฒนธรรมองค์การ

มีเนื้อหาเกี่ยวกับการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมีพฤติกรรมตามค่านิยมเพื่อให้เกิดพัฒนาองค์การ ในด้านการยึดหลักปรัชญาในการทำงานพัฒนาชุมชน การพัฒนาระบบการทำงาน การพัฒนาคุณภาพของบุคลากร และการสร้างกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นเองมีจำนวน ๑๐ ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน ๖ หน่วยประกอบ ตั้งแต่ "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Coefficients) = 0.90

ตัวอย่างข้อคำถาม

๐. ฉันสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่วิจัยและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

| | | | | | |
|--------|--------|----------|----------|-------|---------|
| ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| - จริง | - จริง | -- | -- | -- | ไม่จริง |
| ที่สุด | | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่ | เลย |
| | | จริง | ไม่จริง | จริง | |

แบบวัดหลักธรรม

มีเนื้อหาเกี่ยวกับการส่งเสริมให้องค์การใช้ธรรมะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ ได้แก่ พรหมวิหารธรรม และเวสัชราชกณธรรม (ธรรมทำให้กล้า) เป็นหลักการสำคัญในการปฏิบัติงานในองค์การ เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นเองมีจำนวน ๑๐ ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน ๖ หน่วยประกอบ ตั้งแต่ "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Coefficients) = 0.79

ตัวอย่างข้อคำถาม

๐. ฉันได้รตรองอย่างรอบคอบเสมอก่อนตัดสินใจในทุกเรื่อง

| | | | | | |
|------------------|--------|------------------|---------------------|-------------|----------------|
| - จริง ที่สุด | - จริง | - | - | - | ไม่จริง เลย |
| | | ค่อนข้าง จริง | ค่อนข้าง ไม่จริง | ไม่ จริง | |

แบบวัดการมุ่งอนาคต

มีเนื้อหาที่เกี่ยวกับความสามารถ ในการคาดการณ์ไกลของบุคคล เห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตนั้น และมีความสามารถในการควบคุมตนให้ดำเนินไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม มีความรับผิดชอบ อดทนได้ รอได้ เพื่อผลที่ยิ่งใหญ่กว่าในอนาคต โดยใช้แบบวัดของดวงเดือน พันธุมนาวิน งามศว วรินทร์านนท์ และ คณะ(๒๕๓๖) ซึ่งประกอบด้วยประโยคต่าง ๆ ๑๐ ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยมาตราประเมิน ๖ หน่วยประกอบ จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Coefficients) = 0.67

ตัวอย่างข้อคำถาม

๐. ฉันจะระมัดระวังในการทำงานเฉพาะเมื่อมีคนมาคอยจ้องจับผิด

| | | | | | |
|------------------|--------|------------------|---------------------|-------------|----------------|
| - จริง ที่สุด | - จริง | - | - | - | ไม่จริง เลย |
| | | ค่อนข้าง จริง | ค่อนข้าง ไม่จริง | ไม่ จริง | |

แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

มีเนื้อหาเกี่ยวกับปริมาณความเพียรพยายามของพัฒนาการจังหวัดที่จะพัฒนาตนเองและงานของตนให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และความล้มเหลว รู้จักกำหนดเป้าหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของตน อดทนทำงานที่ยากลำบากได้เป็นเวลานาน และมุ่งแสวงหาความรู้สิ่งใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ เป็นคุณสมบัติคนดี ตลอดจนชอบเลือกเพื่อนที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก โดยใช้แบบวัดของสภาวิจัยแห่งชาติ มีจำนวน ๒๐ ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยมาตราประเมิน ๖ หน่วยประกอบ จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Coefficients) = 0.88

ตัวอย่างข้อคำถาม

๐. เพื่อน ๆ กล่าวว่าข้าพเจ้าเป็นคนขยัน

| | | | | | |
|------------------|--------|------------------|---------------------|-------------|----------------|
| - จริง ที่สุด | - จริง | - | - | - | ไม่จริง เลย |
| | | ค่อนข้าง จริง | ค่อนข้าง ไม่จริง | ไม่ จริง | |

แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยนำมาจากแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมของ โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมธ (๒๕๔๓) ลักษณะของแบบวัด เป็นแบบวัดชนิดให้ผู้ตอบเลือกตอบจากเรื่องจำนวน ๗ เรื่อง เรื่องละ ๒ ข้อ ซึ่งมีลักษณะเสนอเป็นเรื่องหรือสถานการณ์ขัดแย้งทางจริยธรรม แต่ละเรื่องมีเหตุผลให้ประเมิน ๒ เหตุผล เป็นเหตุผลที่ตรงกับเหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นที่ ๕ และขั้นที่ ๖ ในทฤษฎีของโคลเบอร์ก ผู้ตอบจะต้องประเมินทั้งสองเหตุผลจากมาตรฐานประเมิน ๖ ระดับ ตั้งแต่ "เห็นด้วยอย่างยิ่ง" ถึง "ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง" มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Coefficients) = 0.90

ตัวอย่างข้อคำถาม

๐. ถ้าบุตรหลานของท่านคบเพื่อนที่มีนิสัยไม่ดี ชอบลักขโมย และก้าวร้าว แม้แต่บุตรหรือหลานของท่านก็ยังเคยโดนเด็กคนนี้ขโมยเงิน ท่านจึงแนะนำให้บุตรหลานเลิกคบกับเพื่อนคนนี้เพราะ

๐.๑ การให้คบกันต่อไปถ้าเกิดความเสียหายแก่บุตรหลานในภายหลัง ข้าพเจ้าคงไม่ให้อภัยตนเองที่ปล่อยปละละเลย

| | | | | | |
|------------------|--------|------------------|---------------------|-------------|----------------|
| - จริง ที่สุด | - จริง | - | - | - | ไม่จริง เลย |
| | | ค่อนข้าง จริง | ค่อนข้าง ไม่จริง | ไม่ จริง | |

๐.๒ การให้เลิกคบเป็นการกันไว้ดีกว่าแก้ ย่อมถือเป็นการกระทำที่เหมาะสมที่สุด

| | | | | | |
|------------------|--------|------------------|---------------------|-------------|----------------|
| - จริง ที่สุด | - จริง | - | - | - | ไม่จริง เลย |
| | | ค่อนข้าง จริง | ค่อนข้าง ไม่จริง | ไม่ จริง | |

แบบวัดทัศนคติทางบวก

มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับจิตลักษณะของพัฒนาการจังหวัดที่อยู่ในรูปความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ การตระหนักและมองเห็นประโยชน์ของการบริหารงาน และการมองเห็นโทษของการละเลยการปฏิบัติหน้าที่ และความพร้อมในการบริหารงาน เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นเองมีจำนวน ๑๐ ข้อ แต่ละข้อมีลักษณะเป็นประโยคประกอบมาตราประเมิน ๖ หน่วยประกอบ ตั้งแต่ "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Coefficients) = 0.94

ตัวอย่างข้อคำถาม

๐. การติดตามตัวชี้วัดที่สำคัญในการประชุมผู้บริหารระดับอำเภอเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์

| | | | | | |
|------------------|--------|------------------|---------------------|-------------|----------------|
| - จริง ที่สุด | - จริง | -- | -- | - | ไม่จริง เลย |
| | | ค่อนข้าง จริง | ค่อนข้าง ไม่จริง | ไม่ จริง | |

แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน

มีเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดของพัฒนาการจังหวัดเกี่ยวกับผลสำเร็จของการบริหารงาน ว่าผลเหล่านั้นเกิดจากความรู้ ความสามารถของตนเอง หรือเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากความสามารถของตนเองมากนักน้อยเพียงใด เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นเองมีจำนวน ๙ ข้อ แต่ละข้อมีลักษณะเป็นประโยคประกอบมาตราประเมิน ๖ หน่วยประกอบ ตั้งแต่ "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Coefficients) = 0.73

เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความในแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนมี ๒ ลักษณะคือข้อความทางบวกและข้อความทางลบ การให้คะแนน มี ๒ กรณีคือ กรณีข้อความทางบวก การให้คะแนนจาก ๖ ๕ ๔ ๓ ๒ ๑ ตามลำดับ จาก จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย สำหรับข้อความทางลบจะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน พิสัยค่าคะแนนอยู่ระหว่าง ๙ - ๕๔ คะแนนโดยผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่าค่าเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ ส่วนผู้ที่ได้คะแนนมากกว่าค่าเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง

ตัวอย่างข้อคำถาม

๐. พรสวรรค์เท่านั้นที่ทำให้คนบางคนเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ

| | | | | | |
|------------------|--------|------------------|---------------------|-------------|----------------|
| - จริง ที่สุด | - จริง | -- | -- | - | ไม่จริง เลย |
| | | ค่อนข้าง จริง | ค่อนข้าง ไม่จริง | ไม่ จริง | |

แบบวัดสุขภาพจิตที่เข้มแข็ง

มีเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกในการทำงานในอาชีพพัฒนาการจังหวัด ที่มีลักษณะการตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทำนองที่เบี่ยงเบนจากปกติ เช่น ตื่นเต้นง่าย โกรธง่าย ตกใจง่าย อารมณ์รุนแรง เกินกว่าเหตุ วิตกกังวลในเรื่องต่าง ๆ คิดมาก รู้สึกอึดอัด เป็นต้น สุขภาพจิตที่เข้มแข็งในความหมายของความรู้สึกลบของบุคคลนี้ แสดงให้เห็นถึงอาการของควมมีสุขภาพจิตที่เสื่อมประกอบด้วยประโยคบอกเล่า จำนวน ๑๐ ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน ๖ หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ในขั้นที่ ๑ และมาตรประเมิน ๓ หน่วยจาก “เกิดน้อย” ถึง “เกิดมาก” ในขั้นที่ ๒ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Coefficients) = 0.93

เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความในแบบวัดสุขภาพจิตที่เข้มแข็งในการทำงานมีการให้คะแนน จาก ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ตามลำดับ จาก จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย และ ต้องมีการประเมินในขั้นที่สอง โดยมีมาตรประเมิน ๓ หน่วยจาก “เกิดน้อย” ถึง “เกิดมาก” จะให้คะแนน ๓ - ๑ คะแนนตามลำดับ ต่อจากนั้นจึงนำคะแนนในส่วนที่ ๑ มาคูณกับส่วนที่ ๒ พิสัยค่าคะแนนอยู่ระหว่าง ๑๐ - ๑๘๐ คะแนน

ตัวอย่างข้อคำถาม

๐. ฉันจะรู้สึกเครียดมากเมื่อเจอผู้บริหารระดับสูงที่เขาแต่ใจตัวเอง

| | | | | | |
|----------------|-------|------------------|---------------------|-------------|---------|
| จริง ที่สุด | -จริง | - | - | - | ไม่จริง |
| | | ค่อนข้าง จริง | ค่อนข้าง ไม่จริง | ไม่ จริง | เลย |

เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความในแบบวัดทั้งหมดยกเว้นแบบวัดสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน มี ๒ ลักษณะคือข้อความทางบวกและข้อความทางลบ การให้คะแนน มี ๒ กรณีคือ กรณีข้อความทางบวก การให้คะแนนจาก ๖ ๕ ๔ ๓ ๒ ๑ ตามลำดับ จาก จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย สำหรับข้อความทางลบจะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้จะใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ และใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS โดยใช้สถิติดังนี้

๑. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อจัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่และเพื่อให้ทราบลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย และสรุปลักษณะตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. - Standard Deviation)

๒. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้การวิเคราะห์เส้นทาง(Path analysis) เพื่อทดสอบค่าอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด มีการทดสอบคุณสมบัติของตัวแปรเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติต่าง ๆ ว่าข้อมูลเหมาะสมกับเทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือไม่ ด้วยการทดสอบค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Coefficient Correlation) ระหว่างกลุ่มตัวแปรแฝง การหาเมตริกความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงแต่ละคู่ ก็เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สูงจนเกิดปัญหาการร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) โดยพิจารณาประกอบการทดสอบค่าความทนทาน (tolerance) และค่า VIF (variance inflation factors) ของตัวแปรแฝงแต่ละตัว เพราะปัญหาการร่วมเส้นตรงพหุจะไม่เกิดขึ้น ถ้าค่าความทนทานมากกว่า ๐.๑ (Hair et al, 1995, p.127) และค่า VIF ไม่เกิน ๑๐ (Belsley, 1991)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อการสร้างตัวแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด ประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ความเห็นซึ่งจะเป็นการตรวจสอบตัวแบบโดยมีขั้นตอนการวิจัยเชิงคุณภาพ (สุภาวงศ์ จันทวานิช , ๒๕๔๒)ดังนี้

๑. การสร้างแบบสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview of formal interview) โดยกำหนดข้อคำถามแน่นอนตายตัว เพื่อเป็นการสังเคราะห์ เปรียบเทียบข้อมูล ระหว่างผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูล และเป็นการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant interview) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้แก่ พัฒนาการจังหวัดจำนวน ๖ คน โดยใช้เกณฑ์การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive selection) โดยตั้งเกณฑ์ว่าต้องเป็นพัฒนาการจังหวัดที่มีประสบการณ์ทำงานไม่ต่ำกว่า ๑๕ ปี รวมถึงต้องยินดีที่จะให้ข้อมูลและเปิดเผยข้อมูลอย่างเต็มที่

๒. การวิเคราะห์ข้อมูล จะเป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการพิจารณาจากเนื้อหา โดยไม่เน้นการตีความหรือหาความหมายที่ซ่อนอยู่ เพื่อนำไปสู่การสร้างข้อสรุป เพื่อใช้ในการยืนยันกับตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ต่อไป

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ได้พบผลการวิจัยที่สำคัญดังนี้

๑. ผลการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพในการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด (ซึ่งวัดจากการแสดงพฤติกรรมการบริหารงานยุทธศาสตร์ และการบริหารงานวิชาการว่า ได้ทำพฤติกรรมดังกล่าวมากน้อยเพียงใด) พบว่าพัฒนาการจังหวัดโดยรวม มีประสิทธิภาพในการบริหารงานพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับสูง

๒. ผลการวิเคราะห์ตัวแบบประสิทธิภาพในการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัด พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในสามลำดับแรก ได้แก่ การจัดการความรู้ ทักษะคิดทางบวก และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามลำดับ สอดคล้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง ผลที่น่าสนใจประการหนึ่งก็คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ จะส่งผลทางอ้อมมายังประสิทธิภาพในการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัด ผ่านกลุ่มปัจจัยด้านจิตลักษณะในเชิงบวก (แต่ยังไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสถานการณ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัดสองปัจจัย และปัจจัยด้านจิตลักษณะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัดหนึ่งปัจจัย ผลการวิเคราะห์อิทธิพลในกลุ่มปัจจัยด้านสถานการณ์ที่มีต่อปัจจัยด้านจิตลักษณะแยกตามตัวแปรแล้วพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรกลุ่มอื่นมากที่สุด ได้แก่ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การซึ่งส่งอิทธิพลทางตรงต่อการมุ่งอนาคต ($\beta = 0.64$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\beta = 0.68$) เหตุผลเชิงจริยธรรม ($\beta = 0.46$) และการมีทัศนคติที่ทางบวก ($\beta = 0.75$) ในขณะที่ปัจจัยด้านการจัดการความรู้จะส่งผลต่อ เหตุผลเชิงจริยธรรม ($\beta = 0.34$) ตามลำดับ (ภาพที่ ๓)

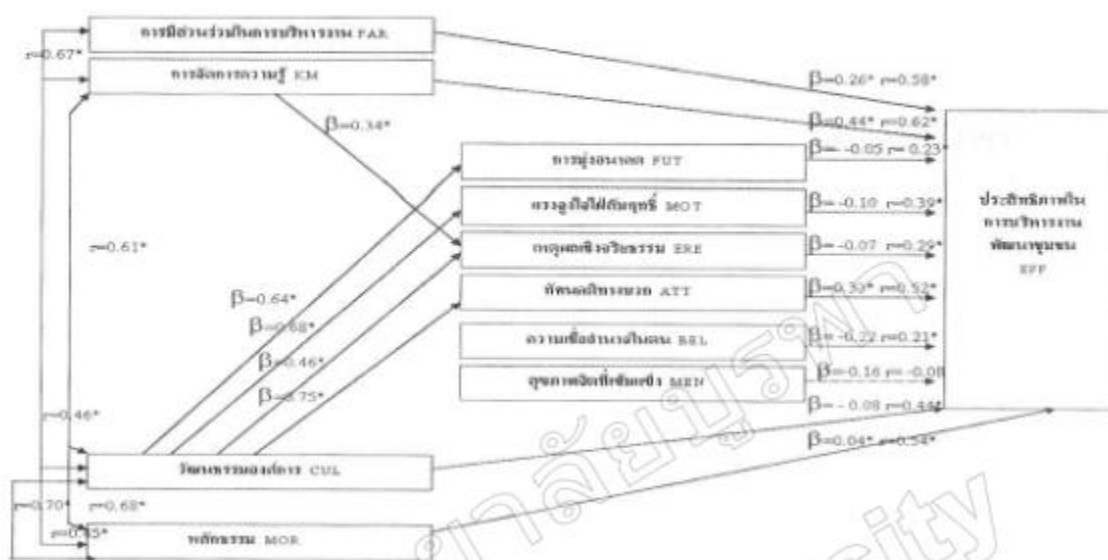
การอภิปรายผลตามทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยทางด้านสถานการณ์ได้แก่ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การจัดการความรู้ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของพัฒนาการจังหวัด ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม ซึ่งทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมกล่าวว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุได้ถึง ๔ ประเภท คือ (๑) ลักษณะของสถานการณ์ปัจจุบัน (๒) จิตลักษณะเดิมของผู้กระทำ (๓) จิตลักษณะร่วมกับสถานการณ์ ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical Interaction) และสาเหตุประเภทที่สี่ คือ (๔) จิตลักษณะตามสถานการณ์ หรือที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organism Interaction) เป็นลักษณะทางจิตของบุคคลผู้กระทำที่เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันของบุคคลกับจิตลักษณะเดิมของเขาทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ ในบุคคลนั้นขึ้น เช่น ทักษะคิดทางบวกต่อสถานการณ์นั้น หรือต่อพฤติกรรมที่จะทำ ความวิตกกังวลตามสถานการณ์ และความเชื่ออำนาจในตนในเรื่องนั้น ซึ่งจากผลการวิจัยในครั้งนี้ ก็พบว่า ปัจจัยทางด้านสถานการณ์ได้แก่ การส่งเสริม

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การจัดการความรู้ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของพัฒนาการจังหวัด

การอภิปรายผลตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

การอภิปรายผลในส่วนนี้ จะเป็นการอภิปรายผลตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ซึ่ง ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมกล่าวว่า ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น ๓ ส่วน ในส่วนแรก คือ ดอกและผล ซึ่งเปรียบเสมือนพฤติกรรมของคนดี และพฤติกรรมของคนเก่ง การทำงานอย่างขยันขันแข็ง เพื่อส่วนรวม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่น่าปรารถนา มีสาเหตุจากลักษณะทางจิต ๒ กลุ่ม กลุ่มแรก เป็นกลุ่มสาเหตุทางจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนของลำต้นไม้ อันประกอบด้วย จิตลักษณะ ๕ ด้าน คือ (๑) เหตุผลเชิงจริยธรรม (๒) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (๓) ความเชื่ออำนาจในตน (๔) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (๕) ทศณคติต่อพฤติกรรม ค่านิยม และคุณธรรม (ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม หรือสถานการณ์นั้น) ส่วนสาเหตุทางจิตกลุ่มที่สองของต้นไม้จริยธรรม ประกอบด้วย รากของต้นไม้ มี ๓ ด้าน คือ (๑) สถิติปัญญา (๒) ประสบการณ์ทางสังคม และ (๓) สุขภาพจิต โดยที่จิตลักษณะทั้ง ๓ ประการเป็นพื้นฐานหรือสาเหตุของจิตลักษณะทั้ง ๕ ประการ บริเวณลำต้นก็ได้ กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความพร้อมทั้งด้านจิตใจ ทั้ง ๓ ประการ และอยู่ในสภาพแวดล้อมทางบ้าน โรงเรียน และสังคมที่เหมาะสม ที่จะสามารถพัฒนาจิตลักษณะ ทั้ง ๕ ประการ ได้โดยอัตโนมัติ นอกจากนี้ จิตลักษณะที่อยู่ในส่วนรากของต้นไม้ ทั้ง ๓ ประการ และจิตลักษณะที่บริเวณลำต้นทั้ง ๕ ประการนี้ ก็จะสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมของคนดี และคนเก่ง ได้ ซึ่งจากผลการวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้ตัวแปรทางจิตลักษณะที่มาจากทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม จำนวน ๖ ปัจจัย โดยจำแนกเป็นจิตลักษณะในส่วนลำต้นของทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม จำนวน ๕ ด้าน ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม ทศณคติทางบวก และความเชื่ออำนาจในตน ส่วนจิตลักษณะในส่วนรากของทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม จำนวน ๑ ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยทางด้านสุขภาพจิตที่เข้มแข็ง ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยนี้ พบว่า ปัจจัยในส่วนลำต้นของทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม จำนวน ๑ ด้าน ได้แก่ ทศณคติทางบวก เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของพัฒนาการจังหวัด



ภาพที่ ๓ อิทธิพลรวมและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานการณ์และปัจจัยด้านจิตลักษณะ กับ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานพัฒนาชุมชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. นโยบายทางด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัด ประกอบด้วย

๑.๑ การส่งเสริมให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดทุกแห่ง ดำเนินการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานให้มาก จนเป็นเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

๑.๒ การส่งเสริมให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดทุกแห่ง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จัดการความรู้ ที่ต่อเนื่องและยั่งยืน

๒. นโยบายด้านการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพัฒนาการจังหวัด ประกอบด้วย

๒.๑ ดำเนินการพัฒนาจิตลักษณะ ได้แก่ ทศนคติทางบวก โดยอาจใช้วิธีการฝึกอบรมแบบเข้มข้น เพื่อพัฒนาแสวงหาแรงขับเคลื่อนจากภายในตัวตนเองโดยสามารถขอชุดการฝึกและบทเรียนทางไกลได้จากสภาวิจัยแห่งชาติ ระบบพฤติกรรมไทย

๒.๒ ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาการจังหวัดให้มีทักษะในด้านการจัดการความรู้ในองค์กร ตลอดจนวิธีการนำหลักธรรมทางศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานพัฒนาชุมชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อให้การศึกษาปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการบริหารงานระดับสูง ทั้งในภาคราชการและเอกชน มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษา มีข้อเสนอแนะดังนี้

๑. ควรได้มีการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง เพิ่มเติมเพื่อค้นหาตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง ให้เกิดความหลากหลาย

๒. ควรได้มีการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อศึกษาสาเหตุต่าง ๆ เช่น การชักจูงให้เปลี่ยนทัศนคติทางบวกต่อการบริหารงาน

๓. ควรได้มีการศึกษาจากกลุ่มผู้บริหารที่มีลักษณะของประชากรที่มีจำนวนมาก เพื่อสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มากขึ้น ซึ่งจะสามารถทำให้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลที่ครอบคลุมและให้คำตอบทางวิชาการได้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะด้านการนำไปประยุกต์ใช้

๑. ข้อค้นพบจากรายงานการวิจัยฉบับนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์เป็นแบบวัดประสิทธิภาพการบริหารจัดการของผู้บริหารในระดับภูมิภาค และท้องถิ่น ภาคเอกชน ภาคสถาบันการศึกษา เพื่อค้นหาปัจจัยเสี่ยงในการบริหารงานของผู้บริหารต่อไป

๒. ประเด็นสำคัญที่ค้นพบใหม่ในงานวิจัยนี้ คือการนำเอา Knowledge Assets มาสังกัดเป็นแก่นความรู้ (Core Competency) ได้แก่ การสร้างระบบควบคุมปัจจัยด้านสถานการณ์ภายนอก ซึ่งเรียกว่าประสิทธิผล ได้แก่ นโยบาย กฎ ระเบียบคำสั่ง แนวคิด ทฤษฎี นำมาวางแผน (Plan) สู่กลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ (Do) คือ การนำมาแปลงสู่การปฏิบัติ ก็จะได้ผลงานเพียงแต่ Out put ส่วนการสร้างระบบการควบคุมภายใน ได้แก่ อารมณ์ จิตใจ หรือที่เราเรียกว่าประสิทธิภาพ คือ การมีสติ รู้ตัว มีปัญญา รู้คิด มีจิตสำนึกรับผิดชอบโดยเฉพาะอย่างยิ่งการตรวจสอบ(check)แก้ไข (Act) ด้วยความเป็นตัวคนที่แท้จริงของตนเอง นั่นคือ จริยธรรม ซึ่งเป็นการใช้วัฒนธรรมทางปัญญาแก้ไขปัญหาก็จะสามารถนำไปประยุกต์คือ การออกแบบ (Redesign) ทำให้คนของกรมการพัฒนาชุมชน เป็นคนเก่ง (ประสิทธิผล) และเป็นคนดี (มีประสิทธิภาพ) ในคนคนเดียวกัน เพื่อบริหารราชการให้บรรลุผลตามภารกิจหลักในการพัฒนาชนบท ๓ ประการ คือ ๑. เสริมสร้างพลังความเข้มแข็งของชุมชน ด้วยความสามารถ คิดได้ ทำเป็น ๒. การใช้วัฒนธรรมทางปัญญา แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง มุ่งอนาคต ควบคุมตนเองได้ ๓. เพื่อให้ครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข

สรุปว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ การลงมือทำตามสิ่งที่คิดว่าถูกต้อง ทำตามที่ได้ รับคำสั่งให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ แต่ไม่ตรงเป้า ไม่คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ (Do the Things Right) คือวางแผน (Plan) แล้วทำทันที (Do) จึงเกิดผลที่เรียกว่า ทำให้เสร็จ ๆ ไป สุกเอาเผากิน (Immediately Results) เป็นคุณสมบัติของคนเก่ง เช่น ช่างไม้ลงมือตอกตะปู แต่ไม่รู้เรื่องการออกแบบเป็นสถาปนิก ดังนั้น คนเก่งจึงเป็นแค่ประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยหลังสร้างสรรค์ ได้แก่ ความรู้ ความชำนาญ เป็นเทคโนโลยี

ส่วนคนดีเป็นประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นปัจจัยระดับประคอง หนุนนำความเก่ง ไป ในทางที่อำนวยความสะดวกอันพึงประสงค์ เป็นการทำให้สำเร็จ (Do the Right Things) เป็นความพึง พอใจระยะยาว (Long run Impact) เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม คุณธรรม จริยธรรม ทั้งคนเก่ง (ประสิทธิภาพ) คนดี (ประสิทธิภาพ) จึงต้องทำให้เกิดขึ้น อยู่ในคน คนเดียวกัน

สรุปข้อค้นพบจากงานวิจัยดังกล่าวนี้ จึงเป็นงานวิจัยที่เน้นประสิทธิภาพ เพื่อนำไปตรวจสอบ และแก้ไขประสิทธิผล เพราะพัฒนาการจังหวัดโดยส่วนใหญ่แล้ว จะเป็นคนเก่ง คือทำงาน แล้วได้ประสิทธิผล แต่ยังขาดการเป็นคนดีคือยังขาดประสิทธิภาพ ดังนั้น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงได้นำแนวคิดดังกล่าวนี้วางเป็นกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมทั้ง ๕ ด้าน ด้วยโครงการวิถีนักพัฒนา สร้างคนเก่ง คนดี มีพลังขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมการพัฒนารัฐมชน ดังนั้น การสร้างผู้บริหารทุกระดับเป็นคนเก่ง คนดี ให้อยู่ในตัวบุคคลคน คนเดียวกันนั้นจึงต้องเป็น นโยบายสำคัญและเป็นวิธีของนักบริหารงานพัฒนารัฐมชน ทุกคนต้องประพฤติปฏิบัติ มีความ สำคัญเร่งด่วน

รายการอ้างอิง

- กรมการพัฒนาชุมชน. (๒๕๕๐). *คำบรรยายลักษณะงานเชิงยุทธศาสตร์*. (เอกสารโรเนียวเย็บเล่ม)
- _____. (๒๕๕๒ก). *การประเมินผลตามคำรับรองปฏิบัติราชการภายใน (Internal Performance Agreement: IPA) ปี ๒๕๕๒*. (เอกสารโรเนียวเย็บเล่ม)
- _____. (๒๕๕๒ข). *การแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: ๒๔ อินเทอร์เน็ตพรีน จำกัด.
- _____. (๒๕๕๓ก). *เกณฑ์การประเมินค่างานเชิงลึก ในตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด*. (เอกสารโรเนียวเย็บเล่ม)
- _____. (๒๕๕๓ข). *ทิศทางการวิจัยกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๕๔*. (เอกสารโรเนียวเย็บเล่ม)
- _____. (๒๕๕๓๔). *การขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ๒๔ อินเทอร์เน็ตพรีน จำกัด.
- ชาย สัญญาวิวัฒน์ และสัญญา สัญญาวิวัฒน์. (๒๕๕๑). *การบริหารจัดการแนวพุทธ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ. (๒๕๔๐). *ความเชื่อ และการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของคนไทย: การปลูกฝังอบรมและคุณภาพชีวิต*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- _____. (๒๕๔๓ก). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม การวิจัยและพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- _____. (๒๕๔๓ข). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ ๒*. เอกสารประกอบการบรรยายวิชา พค. ๖๐๕. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- _____. (๒๕๔๓ค). *จิตวิทยาสังคมกับการพัฒนาประเทศ*. เอกสารประกอบการบรรยายวิชา พค. ๖๐๔. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- _____. (๒๕๔๔). *ทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมทางสังคม*. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน, อรพินทร์ ชูชม และงามตา วรินทร์านนท์. (๒๕๒๔). *ปัจจัยทางจิตวิทยานิเวศ ที่เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กของมารดาไทย*. รายงานการวิจัยฉบับที่ ๓๒. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (๒๕๒๗). *กลวิธี แนวทาง วิธีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศักดิ์โสภาค.
- พระธรรมสิงหบุราจารย์ (หลวงพ่อดุจัญญ์ สุจิตฺตโม). (๒๕๔๑). *พุทธโศลีย์*. กรุงเทพฯ: ธรรมาภิบาล.
- มานิจ วราภาคย์. (๒๕๔๕). *องค์การแบบราชการตายแล้ว*. กรุงเทพฯ: มติชน.

- วรรณ ขนทรพิศาลวณิช. (๒๕๔๐). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์การฝ่ายพยาบาล โรงพยาบาลรัฐเขต กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (๒๕๔๙). *สังคมวิทยาองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ ๓). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (๒๕๔๐). *วัฒนธรรมองค์การ แนวคิด งานวิจัย และ ประสบการณ์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์โปรเพล.
- สุภาวศ์ จันทวานิช. (๒๕๔๒). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Gutknecht, D. (1982). Conceptualizing culture in organizational theory. *California Sociologist*, (Winter), 68-87.
- Hammer, M. & Champy, J. (1993). *Re-engineering the corporation : A manifesto for business revolution*, New York: Harper Business.
- Lefcourt, H.M. (1966). Internal versus external control of reinforcement: A review. *Psychological Bulletin*, 65 (4), 206-220.
- Kohlberg, L. (1976). Moral stages and moralization. In Lickona, T. (Ed.) *Moral development and behavior*. New York: Holt Rinehart & Winston.
- McClelland, D.C. & 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, J. (1932). *The Moral Judgment of the Child*. New York: The Free Press
- Wagner III, J.A. & Hollenbeck, J.R. (1998). *Organization Behavior: Securing Competitive Advantage* (3 rd. ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.