

พ.ศ. 120 639



รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการ
สภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

อิสรศณูชิตก์ จันทร์ศรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

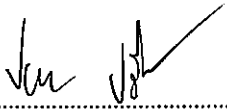
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2559

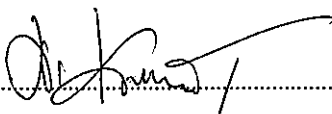
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ ว่าที่ร้อยโทอิสเรศณูชิตก์ จันทร์ศรี แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

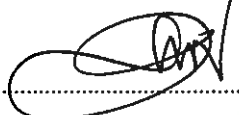
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประภัสสร ปรีเอี่ยม)

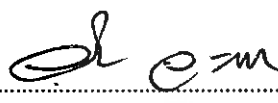
ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร เชาวรัตน์)

กรรมการ
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ)

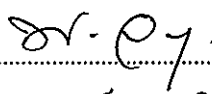
กรรมการ
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)



.....
(อาจารย์ ดร.อวยชัย เวทนา)

กรรมการ
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ วรรณกุล)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ตีเมืองชัย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
21 ก.ย. 2559
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชุมชนตำบลระดับอำเภอ และประธานสภาองค์กรชุมชนระดับจังหวัดและนักวิชาการ จำนวน 5 คน เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวม 25 คน โดยใช้ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการวิจัยในระยะที่ 1 มาเป็นประเด็นในการพิจารณาสร้างรูปแบบการพัฒนา ใช้วิธีการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) และ การระดมความคิดเห็นในที่ประชุมใหญ่ (Brain Storming) นำรูปแบบที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประเมินความเหมาะสม และระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย กลุ่มทดลอง คือ ประชาชน สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบล กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบล ในอำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย เป็นกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 1 และกลุ่มเป้าหมายในระยะที่ 2 รวมทั้งสิ้น 30 คน ระยะเวลาในการทดลอง จำนวน 4 เดือน ประเมินผลการทดลอง โดยการเปรียบเทียบผลการทดลองก่อนและหลังการทดลอง ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบวัดซ้ำ MANOVA (Repeated Measure) โดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย 4 ตัวแปร เรียงตามลำดับอิทธิพล ได้ดังนี้ 1) สมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.42 2) การทำงานเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.19 3)บรรยากาศองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.11 และ 4)ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.09 2. ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคายจำนวน 11 กิจกรรม ได้แก่ 1) การพัฒนาจิตใจ 2) ระดมสมอง ค้น ไม้แห่งความคิด 3) การทำงานร่วมกันเป็นทีม 4)เรียนรู้การพัฒนาบุคคล และทีมงาน 5) กระดาษของฉัน 1 6) ถอดรหัส 7)รู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล 8) การวิเคราะห์ตนเอง 9) ทีม 10) รูปปริศนา และ 11) กิจกรรม ช่วยพึ่งพ่น้อย 3. ผลการทดลอง และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในจังหวัดหนองคาย พบว่า กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในกลุ่มทดลอง หลังการทดลอง มีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีการทำงานเป็นทีม มีการสร้างบรรยากาศองค์กร และ มีความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล ได้ดีขึ้นก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

TITLE : A Development Model of Work Performance Efficiency of Sub-district
Community Organization Council Members in Nongkhai Province

AUTHOR : Isaresnuchit Chansri **DEGREE :** Ph.D. (Regional Development Strategies)

ADVISORS : Asst. Prof. Dr. Rungson Singhalert Major Advisor
Dr.Auichai Watha Co-advisor

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2016

ABSTRACT

This research aimed to 1) study factors affecting work performance efficiency of sub-district community organization council members in Nongkhai Province, 2) construct a development model of work performance efficiency of community organization council members in Nongkhai Province, and 3) implement and evaluate the development model of work performance efficiency. The research was conducted in 3 stages. In the first stage, a quantitative research was conducted to investigate causal factors directly and indirectly affecting work performance efficiency of community organization council members in Nongkhai province. Six causal factors used for the study were 1) Knowledge, 2) Emotional Intelligence, 3) Good Membership, 4) Role perception, 5) Work Atmosphere, and 6) Teamwork. The sample for this study consisted of 280 sub-district community organization council members in Nongkhai Province; and data were collected by using a questionnaire and analyzed by using Structural Equation Model: SEM, LISREL for windows with Path Analysis. In the second stage, the researcher constructed a development model of work performance efficiency of community organization council members in Nongkhai province by applying the study results from the first stage. Twenty-five subjects from community organizations and community organization councils at the district and provincial levels, including 5 local academicians participating in the focus-group discussion to brainstorm and offer comments regarding the model of work performance efficiency before it was evaluated by 3 specialists to determine its appropriateness. In the third stage, the researcher

implemented the model with 30 subjects in the experimental group who were not the same as those in Stage 1 and 2; and after four months of this implementation in Sangkom District of Nongkhai Province, comparison of pre- and post-implementation results were analyzed by using MANOVA (Repeated Measure) with the statistical significance determined at the .05 level.

Major findings reveal the following : 1. The four causal factors directly affecting the work performance efficiency of sub-district community organization council members in Nongkhai Province were in a descending order as follows : 1) Good Membership (0.42), 2) Teamwork (0.19), 3) Work Atmosphere (0.11), and 4) Knowledge regarding Community Organization Council (0.09). 2. The development model of work performance efficiency consisted of 11 activities: 1) Spiritual Development (Gold), 2) Brain Storming (Tree of Ideas), 3) Teamwork, 4) Individual Development (Role Play), 5) My Booklet, 6) Decoding, 7) Knowledge of Community Organization Council, 8) Self-analysis, 9) Team Activity, 10) Puzzle Picture, and 11) Listening activity (Listen to Me). 3. The sub-district organization council members showed higher work performance efficiency than before the implementation of the model, both overall and in the following specific aspects: good organization membership, teamwork, work atmosphere and knowledge regarding sub-district organization council, at the .05 level of statistical significance.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีด้วยความช่วยเหลือและแนะนำสม่ำเสมออย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.อวยชัย วัฒนา ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องทำให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัช สุทธิกุลสมบัติ รองศาสตราจารย์ ดร.สุทัศน์า สุทธิกุลสมบัติ และรองศาสตราจารย์ ดร.รวิ หาญเผชิญ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือในการวิจัย และผู้เชี่ยวชาญระดมพลังปัญญาวิวัฒน์ เป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ รองผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคาย ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่ได้อำนวยความสะดวกด้านการจัดเก็บข้อมูล และสถานที่ในการดำเนินกิจกรรม โครงการ ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ ดร.สุนันท์ สาคร และดร.กมลวรรณ สาคร ที่เป็นตัวอย่างอันดีในการศึกษาตลอดจนครอบครัวของข้าพเจ้า และภรรยาของข้าพเจ้า ที่ได้คอยเป็นกำลังใจคอยดูแล และให้ความช่วยเหลือในการศึกษาครั้งนี้ จนสำเร็จการศึกษาด้วยความภาคภูมิใจ

อนึ่งคุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่ บพภารี และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาตราบนานเท่าทุกวันนี้

อิสเรศนุชิต จันทร์ศรี

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ	ค
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญแผนภาพ	ฉ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามวิจัย	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพองค์กรชุมชนตำบล	14
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา	45
ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กร ชุมชนตำบล	54
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล	91
วิธีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล	97
กรอบแนวคิดในการวิจัย	107
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	110
การวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กร ชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย	111

การวิจัยระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย	122
การวิจัยระยะที่ 3 ทดลองและประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย	126
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	130
ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย	130
ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ สภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย	144
ระยะที่ 3 ผลการทดลองและประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติงาน ของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย	171
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	181
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	181
สมมติฐานของการวิจัย	181
วิธีดำเนินการวิจัย	182
สรุปผลการวิจัย	184
อภิปรายผล	185
ข้อเสนอแนะ	190
บรรณานุกรม	191
ภาคผนวก ก เครื่องมือการวิจัย	203
ภาคผนวก ข หนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ และหนังสือขออนุญาต.....	214
ภาคผนวก ค แบบประเมินความสอดคล้อง, ค่า IOC และค่าความเชื่อมั่น	219
ภาคผนวก ง ค่าลิสเรด	245
ภาคผนวก จ ภาพประกอบการวิจัย	256
ประวัติผู้วิจัย	260

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 94
2	แสดงการกำหนดระดับชั้นทั้งจังหวัด แยกตามอำเภอ ตำบล และตามจำนวน กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล 111
3	จำนวนตัวอย่างแยกตาม อำเภอ และจำนวนตำบล 113
4	แสดงคุณลักษณะของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องในการวิจัยระยะที่ 2 124
5	แสดงกลุ่มเป้าหมายในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ตามการวิจัยระยะที่ 3 127
6	จำนวน ร้อยละ ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุด ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่าง 131
7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่า ความ โคง (Kurtosis) ของตัวแปร 134
8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปร 135
9	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ที่วิเคราะห์โดยใช้สถิติ Multiple Linear Regression 136
10	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) 137
11	ค่าสถิติในตัวแบบตั้งต้นที่ 1 139
12	ค่าสถิติในตัวแบบที่ปรับปรุงใหม่ 140
13	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล 141
14	ทิศทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กร ชุมชนตำบล 148
15	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ต่อกิจกรรมและเนื้อหาในการพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย 167
16	กำหนดการพัฒนา กลุ่มทดลอง 173

17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย จำแนกตามระยะเวลา	176
18	เปรียบเทียบคะแนนตัวแปรก่อนและหลังการดำเนินการในทุกตัวแปรตาม รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กร ชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย แบบ Multivariate Test	177
19	เปรียบเทียบคะแนนตัวแปรก่อนและหลังการดำเนินการที่ละตัวแปรตาม รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กร ชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย แบบ Univariate Tests	178



สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1	โครงสร้างการบริหารงานของสภาองค์กรชุมชนตำบล โดยทั่วไป 30
2	รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ของบราวน์และ โมเบิร์ก Brown and Moberg) 50
3	ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ (Model) 54
4	กรอบแนวคิดการวิจัย ระยะที่ 1 108
5	แสดงความสัมพันธ์ของการดำเนินการวิจัยที่จะให้ได้รูปแบบการพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในการวิจัยระยะที่ 1-3 109
6	รูปแบบความสัมพันธ์เชิง โครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ตัวแบบตั้งต้นที่ 1 138
7	รูปแบบความสัมพันธ์เชิง โครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ที่ปรับปรุงใหม่ 139
8	แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการ สภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 143
9	รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ขององค์การของกรรมการสภาองค์กร ชุมชนตำบล เบื้องต้น 152
10	หัวใจการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 155
11	รูปแบบการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล 164
12	กระบวนการดำเนินการวิจัยรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย 180

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	การแสดงเขตพื้นที่ของจังหวัดหนองคาย	36
2	กิจกรรมการเสวนา หัวข้อ ‘เชื่อนไชยะบุรี’ ชะตากรรมที่คนลุ่มน้ำโขง ต้องประสบ	41
3	กิจกรรมการเสวนา หัวข้อ ‘เชื่อนไชยะบุรี’ ชะตากรรมที่คนลุ่มน้ำโขง ต้องประสบ	42
4	ฝากความเห็นและแสดงความห่วงใยท่านสมบัด สมพอน กิจกรรมการเสวนา หัวข้อ “เชื่อนไชยะบุรี” ชะตากรรมที่คนลุ่มน้ำโขงต้องประสบ	44
5	การปรึกษาหารือที่มีประสิทธิภาพ	156
6	การทำงาน VS การทำงานเน้นคน	156
7	รูปแบบพฤติกรรมบุคคลเพื่อความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน	157
8	รูปปริศนา	159

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย เริ่มก่อกำเนิดขึ้นตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) และได้ดำเนินต่อมาจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) โดยได้เน้นว่า “พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีกำลังงานที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการในการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ” (จำเนียร จวงตระกูล. 2537 : 19) ในสภาพการณ์ปัจจุบันของประเทศไทย ทรัพยากรมนุษย์ยังมีความสำคัญ และจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างรีบด่วนมากขึ้น ไปอีก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้กำหนดให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจหลักของแผนฯ ตามแนวคิดที่ว่า “การพัฒนาประเทศคือ การพัฒนาเพื่อคน โดยคน” กล่าวคือ การพัฒนาคนจะต้องมุ่งพัฒนาคนไทยทุกคนอย่างเต็มที่ตามศักยภาพ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา (เทิดศักดิ์ เดชคง. 2543 : 12)

จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานที่ผ่านมาได้มีการเปลี่ยนแปลงมาเรื่อยๆ จากการทำงานคนเดียว ทำงานเป็นครอบครัว ทำร่วมกับคนอื่นจากการช่วยเหลือกันต่างตอบแทน พัฒนามาเป็นการจ้างแรงงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ (อรพรรณ นครวงษ์. 2546 : 2) การทำงานในรูปแบบของทีมงานที่ประกอบไปด้วย สมาชิกที่หลากหลายความสามารถ จึงต้องมีการแบ่งงานแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับสมาชิกในทีมได้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ตรงตามตำแหน่งบทบาทหน้าที่ที่ตนเองปฏิบัติอยู่ และมีหลายบทบาทหน้าที่ที่ถูกกำหนดมา พร้อมกับตำแหน่งที่บุคคลผู้นั้นต้องดำรงในองค์กร เช่น คนที่เป็นหัวหน้า อาจได้รับการคาดหวังว่าต้องเป็นผู้ออกคำสั่ง และคนเป็นครูถูกคาดหวังว่าต้องทำการสอนนักเรียน พฤติกรรมเหล่านี้ เป็นสิ่งที่คาดหวังโดยผู้อื่นว่าเป็นบทบาทของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ซึ่งเรียกว่า บทบาทที่คาดหวัง (Expectation Role) ส่วนบทบาทที่ผู้นั้นมีตามตำแหน่ง เรียกว่า บทบาทหน้าที่ตามตำแหน่ง (Incumbent Role) เช่น ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของไทย จะถูกคาดหวังในบทบาท ในฐานะที่เป็นบุคคลที่เข้ามาดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี และเมื่อนายกรัฐมนตรีคนใหม่เข้ารับตำแหน่ง ย่อมถูกคาดหวังว่ามีบทบาทและมีอำนาจอย่างทางการ

เช่นเดียวกับนายกรัฐมนตรีคนก่อน การที่บุคคลยอมรับต่อบทบาทและยอมรับต่อบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่งของตนได้สอดคล้องตรงกับบทบาทหน้าที่ซึ่งคนอื่นคาดหวัง จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งทางสังคมที่เกิดขึ้นจากผู้ตั้งความคาดหวังให้น้อยลง บางครั้งมักจะพบว่า พนักงานเกิดความสับสนต่อสิ่งที่ตนคาดว่าจะได้รับจากการทำงาน เช่น มีอำนาจในระดับใดหรือมีความรับผิดชอบเพียงไร หรือที่เรียกว่า ความสับสนต่อบทบาท (Ambiguity Role) (จุฑามาศ บุญประ. 2543 : 8)

จากการทำงานร่วมกันหรือทำงานเป็นทีม โดยทั่วไปแล้ว การทำงานก็จะต้องมีความเห็นตรงกันบ้างและมีความเห็นไม่ตรงกันบ้าง จึงเกิดแนวคิดรวมกันว่าคนที่มีแนวคิดเหมือนกันควรจะทำงานร่วมกัน งานนั้นจึงจะประสบผลสำเร็จได้ แต่ต้องยึดหลักการเดียวกัน หรือหลักการเป็นไปโดยอัตโนมัติจากการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะเห็นได้จากหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ เกิดขึ้น เช่น องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน องค์กรอิสระ องค์กรมหาชน ฯลฯ ปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสม เช่น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2539 : 50) สภาพเศรษฐกิจและการแข่งขันทางการค้าและธุรกิจได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากในช่วงประมาณทศวรรษที่ผ่านมาคือ ประเทศไทยได้ร่วมลงนามในข้อตกลงเกี่ยวกับภาษีและพิกัดศุลกากร (General Agreement on Tax Tariff : GATT) ในปี พ.ศ. 2536 และได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์การการค้าโลก (World Trade Organization) ซึ่งได้ส่งผลให้ประเทศไทยต้องเปิดโอกาสให้บริษัทต่างประเทศเข้ามาแข่งขันทางการค้าและการบริการได้อย่างเสรีในอนาคต อันจะส่งผลให้องค์กรธุรกิจเอกชนของไทยต้องเผชิญกับ การแข่งขันอย่างรุนแรงมากขึ้น ดังนั้นองค์กรธุรกิจเอกชน จากการทำธุรกิจในปัจจุบันซึ่งเป็นธุรกิจยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) มีการแข่งขันใน การทำธุรกิจด้วยองค์ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และจากสภาพเศรษฐกิจและบริบทสังคมของทุกประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้มีการแข่งขันกันสูงทั้งในด้านธุรกิจ และด้านการบริการ โดยทุกองค์กรต่างเน้นการผลิตสินค้าและการให้บริการ ที่มีคุณภาพ อีกทั้งความรวดเร็ว และวิธีการของการให้บริการที่สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวัง ความพึงพอใจของผู้รับบริการได้อย่างสูงสุด ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ หรือเอกชน ต่างเรียนรู้ที่จะพัฒนาและปรับตัวปรับปรุงองค์กรของตน ทั้งในด้านคุณภาพ และการจัดการเพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน (อรพรรณ นครวงศ์. 2546 : 1) ดังนั้น องค์กรธุรกิจเอกชนส่วนใหญ่ที่ประสบความสำเร็จในปัจจุบันล้วนเป็นผลจากการปรับ องค์กรให้มีความยืดหยุ่น มีการเรียนรู้ถึงวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ ที่มุ่งเน้นการตอบสนองความ

ต้องการ ความคาดหวังของลูกค้า หรือผู้รับบริการที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา คุณภาพการบริการจึงเป็นสิ่งสำคัญและถูกนำมากล่าวถึงอย่างกว้างขวางทั้งในกลุ่มบุคคลที่เป็นผู้รับบริการ และผู้ให้บริการ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร. 2544 : 2) และในหลาย ๆ วิธีที่นำมาสู่ความสำเร็จขององค์กร ก็คือ การอาศัยการทำงานเป็นทีมงานที่มีความพร้อมเพียง และประสานการทำงานเป็นอย่างดี เพื่อสร้างความพึงพอใจและตอบสนองความต้องการ ดังนั้น ผู้บริหารจึงเห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของผู้ให้บริการ โดยเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อส่งมอบการบริการที่มีคุณภาพ การทำงานเป็นทีมจึงสามารถพัฒนาบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ตนเองปฏิบัติ ตลอดจนเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกของหน่วยงาน อันจะทำให้หน่วยงานได้รับผลงานสูงทั้งด้านปริมาณ คุณภาพและ กำไร

Robbins (2001 : 20 – 21) นักวิชาการด้านพฤติกรรมองค์กร ได้อธิบายปัจจัยที่เกี่ยวข้องในระดับบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อาทิเช่น ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มและองค์กรจากนั้นในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมในองค์กร จากนั้นมีนักวิชาการได้พิจารณาพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรจำแนกตามบทบาทหน้าที่ออกเป็น 2 พฤติกรรม ได้แก่ พฤติกรรมตามบทบาท (In - Role Behavior) และพฤติกรรมตามบทบาทพิเศษ (Extra - Role Behavior) อันเป็นพฤติกรรม ที่ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานตามบทบาทที่องค์กรได้กำหนดไว้แล้ว แน่แน่นอนว่าสมาชิกในองค์กร จะมีบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ด้วยการทำงานจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกอื่น ๆ ในหลายระดับ เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น ด้วยการมีปฏิสัมพันธ์นี้เอง ทำให้สมาชิกไม่เพียงแต่กระทำพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ของตนเองเท่านั้น แต่สมาชิกพึงต้องกระทำพฤติกรรมบทบาทพิเศษด้วย และการศึกษาพฤติกรรมบทบาทพิเศษ ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมองค์กรที่ผ่านมา (Brown and Peterson. 1993 : 50) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behaviors) เป็นพฤติกรรมบทบาทพิเศษที่ส่งผลในทางบวกต่อประสิทธิภาพขององค์กร และส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคคลดีขึ้น ส่วนองค์กรที่มาจากภาคประชาชน เช่น สภาพัฒนาการเมือง ก็เป็นอีกองค์กรหนึ่งจากที่ผ่านมาแนวคิดการทำงานของสภาพัฒนาการเมืองชุดที่หนึ่ง คือ การเน้นการสร้างการเมืองที่ฐานราก เพื่อสร้างความเข้มแข็งการเมืองที่ฐานราก ซึ่งสภาพัฒนาการเมืองชุดที่สองที่เข้ามาใหม่จำเป็นต้องกลับคิดทำต่อ การหาวิธีการพัฒนาการเมืองเป็นเรื่องที่ยาก ดังนั้นสิ่งที่สำคัญก็คือ จะต้องไปทำความเข้าใจเรื่องขององค์ความรู้ ต้องทำให้ประชาชนเข้าใจเรื่องของการเมือง มีจิตสำนึกเรื่อง

การเมือง รู้คุณค่าของประชาธิปไตย ส่วนแนวทางการขับเคลื่อนการเมืองภาคประชาชนให้เข้มแข็ง ที่ผ่านมาสภาพพัฒนาการเมืองชุดแรกได้วางแนวทางไว้ว่า ต้องสร้างกลไกการเมืองในจังหวัดให้เข้มแข็ง โดยเฉพาะองค์กรภาคประชาสังคมส่วนท้องถิ่น และส่วนราชการ อย่างน้อยทั้ง 3 ส่วนนี้ต้องจับมือกันเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมในจังหวัดให้ได้ ซึ่งสมาชิกสภาพัฒนาการเมืองต้องเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของกลไกนี้ให้ได้ ถ้ากลุ่มนี้รวมตัวกันเข้มแข็ง และมีแผนของจังหวัด ก็สามารถต่อรองกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้ ต่อไปสภาพพัฒนาการเมืองจะมีงบประมาณส่วนหนึ่งเข้าไปหนุนเสริมกลไกเหล่านี้ เช่น งบประมาณที่เป็นส่วนของสภาพพัฒนาการเมือง งบกองทุนพัฒนาการเมืองภาคพลเมืองโดยผ่านเครือข่ายของจังหวัด ซึ่งจะเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมในอนาคต ถ้ามีแผนรองรับ มีคณะทำงานรองรับก็สามารถนำไปพัฒนาท้องถิ่น จังหวัด ชุมชน ตำบล ในเขตจังหวัด ได้ทั้งสภาพพัฒนาการเมืองและสภาองค์กรชุมชนต่างก็มีเป้าหมาย เพื่อสร้างให้คนในจังหวัดมีความอยู่ดีกินดีเหมือนกัน ซึ่งเราต้องมีการเชื่อมโยงกันทำงานเป็นทีมทั้งขบวนการรวมทั้งภาคส่วนอื่น ๆ ด้วย จากที่มาและเจตนารมณ์ของสภาพพัฒนาการเมือง ทั้งสภาพพัฒนาการเมืองและสภาองค์กรชุมชนได้จัดตั้งพร้อมกัน เมื่อปี 2551 โดยกฎหมายสภาพพัฒนาการเมืองมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2551 ส่วนสภาองค์กรชุมชนมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2551 นับเป็นเวลา 4 ปีแล้วที่กฎหมายมีผลบังคับใช้ในเรื่องการเมืองภาคพลเมืองและการพัฒนาชุมชน สำหรับเรื่องอุดมการณ์กับเจตนารมณ์ ซึ่ง 2 คำนี้ไม่เหมือนกัน ถ้าพูดถึงอุดมการณ์ หลักคิด และแนวคิดของสภาพพัฒนาการเมืองแล้ว สังคมไทยมีความเชื่อว่าประชาธิปไตยเป็นแนวทางที่ถูกต้องสำหรับสังคมไทยในยุคปัจจุบัน แต่ปัญหาคือหลักคิดเรื่องประชาธิปไตยมีอยู่ แต่ก็ยังมีหลายสิ่งที่ต้องพัฒนาและต้องได้รับการแก้ไข เช่น ความรู้ความเข้าใจเรื่องการเมือง คุณธรรมจริยธรรมของนักการเมือง ความเข้มแข็งทางการเมืองของภาคประชาชนที่ยังอ่อนแอ สิ่งเหล่านี้ที่ทำให้การเมืองของไทยยังไม่สมบูรณ์ จึงทำให้เกิดแนวคิดการจัดตั้งสภาพพัฒนาการเมืองขึ้นมา ส่วนคำว่าเจตนาหรือความมุ่งหมายความตั้งใจนั้น สังคมไทยอยากจะพัฒนาการเมืองไทยในระบอบประชาธิปไตยให้มีความสมบูรณ์ และคิดว่าคนที่จะมาสานแนวคิด เจตนารมณ์นี้ได้ก็คือ สมาชิกสภาพัฒนาการเมืองทั้งใหม่ และเก่า ด้านบทบาทของสมาชิกสภาพัฒนาการเมืองชุดใหม่ในฐานะที่เป็นตัวแทนของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จะมีการเชื่อมโยงกับสภาพพัฒนาการเมืองอย่างไร จริงๆ แล้ว แนวคิดของกฎหมายทั้ง 2 ฉบับนี้ก็มีเจตนารมณ์ที่เหมือนกันดังนี้ ประการที่หนึ่ง คือ ต้องการสร้างการเมืองไทยให้เข้มแข็ง และสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ประการที่สอง คือ ต้องการสร้างฐานรากของสังคมไทยให้เข้มแข็งคือชุมชนและท้องถิ่น ประการที่สาม สร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนท้องถิ่น ต้อง

ทำให้คนในชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนของชุมชน ได้แก่ ผู้แทนของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล และภาคประชาสังคม ที่ทำงานขับเคลื่อนการเมืองภาคพลเมืองที่อยู่ในระดับตำบล อำเภอ จังหวัด หรือข้ามจังหวัด ดังนั้นการทำงานร่วมกันในฐานะของตัวแทนสภาองค์กรชุมชนตำบล ตัวแทนสภาองค์กรชุมชนตำบลทั้งจังหวัด ตัวแทนของคนทั้งจังหวัด และมาในฐานะของสังคมไทย ซึ่งคนไทย คือ เป็นสมาชิกสภาพัฒนาการเมือง เนื่องจากสมาชิกสภาพัฒนาการเมืองมาจากฐานตำบล และมาจากหลายสถานะจึงต้องทำงานร่วมกับประชาชนในตำบล และสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัด องค์กรอื่นๆ รวมทั้งสมาชิกสภาพัฒนาการเมืองภาคส่วนอื่นๆ เช่น นักวิชาการ และภาคประชาสังคมด้วย อยู่ที่ท่านจะจัดการบทบาทในหน้าที่ของท่านอย่างไร (พิสิทธิ์ ศิริสุวรรณ. 2551 : 4)

ดังนั้นจากที่มาและเจตนารมณ์ของคณะกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล การจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนตำบลว่า เริ่มต้นจากการบุกเบิกแนวคิดของขบวนการของสภาองค์กรชุมชนที่ต้องการผลักดันให้ขบวนการสภาองค์กรชุมชนสามารถดำเนินการได้ เป็นที่ยอมรับจากภาคีและหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนสามารถต่อรองกับหน่วยงานของรัฐได้ จึงมีแนวคิดที่น่าจะทำให้ขบวนการสภาองค์กรชุมชนมีสถานะ มีพระราชบัญญัติมารองรับ เริ่มในปี 2550 สมัชชาสภาองค์กรชุมชนแห่งประเทศไทย (สอท.) ได้เชื่อมประสานขบวนการสภาองค์กรชุมชนที่มีแนวคิดดังกล่าวมาหารือกันและได้ร่าง พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชนขึ้นมาในเบื้องต้น ในร่างพระราชบัญญัตินั้นได้พูดถึงการทำให้ประชาชนมีสถานะในการตรวจสอบในระดับท้องถิ่นแต่ยังไม่ได้รับการยอมรับ จากนั้นได้มีการปรับร่าง พระราชบัญญัติ เป็นระยะ ๆ เมื่อเป็นที่เรียบร้อยแล้วจึงได้นำ พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชนเข้าประชุมในวาระที่ 1 วาระที่ 2 และวาระที่ 3 จึงกลายเป็นพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชนประกาศใช้เมื่อปี 2551 หลักคิดสำคัญของการจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนคือ หนึ่ง ให้สภาองค์กรชุมชนเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนของคนในชุมชน เป็นเวทีในการหารือของชาวบ้านตั้งแต่ระดับตำบล ระดับจังหวัด และระดับชาติ ถ้าทำเช่นนี้ได้ก็จะทำให้คนในชุมชนมีความเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้ ดังที่มีการใช้คำว่า “ตำบลพึ่งตนเอง” “จังหวัดจัดการตนเอง” และ สอง ได้การยอมรับจากหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งมีพระราชบัญญัติมารองรับ สภาองค์กรชุมชนตำบลจะได้รับการยอมรับมากขึ้นแค่นั้นก็ขึ้นอยู่กับคนในชุมชน การจะทำให้สภาองค์กรชุมชนตำบลดำเนินการพัฒนาได้ก็ต้องมีการพูดคุยกันอย่างสม่ำเสมอ การดำเนินงาน 4 ปีที่ผ่านมา เจตนางานของงานสภาองค์กรชุมชนก็คือ ต้องการให้สภาองค์กรชุมชนเป็นเครื่องมือที่ทำให้ชุมชนได้มีเวทีในการพูดคุยกันอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง ซึ่งอาจนำไปสู่การทำแผน ผลักดันนโยบายของตำบลเพื่อให้ท้องถิ่นนำไป

ดำเนินการได้ ปัจจุบันมีสภาองค์กรชุมชนที่ทำงานสำเร็จจนเกิดรูปธรรมมากขึ้นเรื่อยๆ (ชาติชาย เหลืองเจริญ. 2550 : 13)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า สภาองค์กรชุมชนตำบล ซึ่งมีพระราชบัญญัติรองรับเมื่อปี พ.ศ.2551 แต่ประชาชนก็ไม่ให้ความสำคัญและไม่อยากมีส่วนร่วมในการเข้ามาเป็นกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล มาเป็นหัวข้อในการวิจัยครั้งนี้ และเพื่อศึกษาวิจัยให้ทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล เพื่อนำข้อค้นพบดังกล่าวมาสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ตลอดจนนำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย จากการทดลองใช้และประเมินผลที่พัฒนาขึ้น เพื่อประโยชน์ในการนำไปเป็นต้นแบบในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลอื่น ได้นำไปพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลให้ดีขึ้น ตลอดจนสร้างความเจริญต่อชุมชนและของประเทศชาติสืบต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย
2. รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ควรเป็นเช่นใด
3. รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผลเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

3. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล
จังหวัดหนองคาย ได้รับผลโดยตรงและโดยอ้อมจากตัวแปร ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชน
ตำบล ความฉลาดทางอารมณ์ สมาชิกที่ดีขององค์กร และการรับรู้บทบาท และได้รับผล
โดยตรงจากบรรยากาศของหน่วยงาน และการทำงานเป็นทีม

สมมติฐานที่ 2 หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแล้ว กรรมการสภาองค์กร
ชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดีกว่าก่อนการทดลอง อย่างมี
นัยสำคัญที่ระดับ .05

ขอบเขตของการวิจัย

1. พื้นที่เป้าหมาย เป็นการศึกษาเฉพาะในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย ทั้งหมด 9 อำเภอ
ประกอบด้วย อำเภอเมือง อำเภอสังคม อำเภอศรีเชียงใหม่ อำเภอโพธิ์ตาก อำเภอท่าบ่อ อำเภอ
สระใคร อำเภอโพนพิสัย อำเภอเฝ้าไร่ และอำเภอรัตนวาปี

2. ระยะเวลาวิจัย การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

ระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

ระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population & Sample)

1.1 ประชากร คือ กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลที่ปฏิบัติงานในสภา
องค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ซึ่งมีจำนวนกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล 930 คน
(ฝ่ายกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ณ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2558)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลที่ปฏิบัติงานในสภา
องค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane.(1967 :
158) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 คน

การวิจัยระยะที่ 2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบล จำนวน 5 คน
กรรมการสภาตำบล จำนวน 5 คน ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบลในระดับตำบล จำนวน 5
คน ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบลระดับอำเภอ จำนวน 5 คน และประธานสภาองค์กรชุมชน
ระดับจังหวัดและนักวิชาการ จำนวน 5 คน เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวม 25 คน
ใช้การเลือกแบบสุ่มอย่างง่าย

การวิจัยระยะที่ 3 กลุ่มทดลอง ได้แก่ ประชาชน สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบล
กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบล ในอำเภอสังคม จังหวัด
หนองคาย เป็นกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 1 และกลุ่มเป้าหมายในระยะที่ 2 รวม
ทั้งสิ้น 30 คน

4. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยระยะที่ 1

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ

- 1.1 ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล
- 1.2 ความฉลาดทางอารมณ์
- 1.3 สมาชิกที่ดีขององค์กร
- 1.4 การรับรู้บทบาท

2. ตัวแปรคั่นกลาง คือ

- 2.1 บรรยากาศของหน่วยงาน
- 2.2 การทำงานเป็นทีม

3. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ซึ่งเป็นผลลัพธ์ คือ ประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล

การวิจัยระยะที่ 2

การวิจัยระยะนี้ เป็นขั้นตอนการทดลองรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

1. ตัวแปรอิสระ คือ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 2
2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ได้แก่ การประเมิน พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ด้านบริการ และด้านสนับสนุนของกรรมการสภาองค์กรชุมชน และตัวแปรอิสระในการวิจัยระยะที่ 1 ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบการพัฒนา หมายถึง วิธีการ กิจกรรม โครงการหรือแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ที่ก่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางที่ดีขึ้น

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้น ได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็ระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จ และถูกต้อง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ได้แก่ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ซึ่งวัดจากพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่มี 2 ด้าน คือ 1) ด้านการปฏิบัติงานด้านบริการ 2) ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยใช้เครื่องมือวัดที่ปรับปรุงมาจากเครื่องมือของ วิริทธิ์ ธรรมนา สกุล (2544 : 89-92)

กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล หมายถึง กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ที่จัดตั้งขึ้นโดยการจัดหาตัวแทนโดยสมาชิกเป็นผู้คัดเลือกตามความเหมาะสม หรือบางตำบลมีการใช้วิธีการเลือกตั้ง โดยให้สมาชิกเป็นผู้มีสิทธิ์และออกเสียงลงคะแนนเสียง เพื่อให้ได้มาซึ่งประธานสภาองค์กรชุมชนตำบล กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล เพื่อมาปฏิบัติงานในสภาองค์กรชุมชนตำบล ส่วนสมาชิกเข้ามาตามความสมัครใจ

สมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานและกระทำด้วยความสมัครใจ โดยการทำงานตามหน้าที่ของตนเอง ส่งเสริมให้หน่วยงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ และกระทำโดยไม่ได้คำนึงถึงผลตอบแทนตามระบบของรางวัลที่หน่วยงานกำหนด และมีการแสดงออกใน 4 ด้าน คือ ด้านการช่วยเหลือ เป็นการให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน เพื่อผลประโยชน์โดยรวมต่อองค์กร การแสดงพฤติกรรมจะส่งผลโดยตรงทางบวกต่อสมาชิกในหน่วยงาน ทำให้ภาพรวมของการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรมีประสิทธิผลสูงขึ้น ด้านมารยาทและความสุภาพ เป็นการรู้จักกฎระเบียบในการทำงาน การให้เกียรติ การยกย่องผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ ด้านการทำความดีให้สังคมในองค์กร เป็นการแสดงการกระทำที่ให้เกิดความสงบสุขมีบรรยากาศการทำงานที่ดี ตลอดจนให้การสนับสนุนและเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กรและ ด้านการมีน้ำใจ เป็นนักกีฬา เป็นการกระทำที่แสดงถึงความเข้มแข็งในการทำงาน อดทนต่อความไม่สะดวกสบายในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญกับปัญหา อันเป็นความมั่นคงของบุคคลในการทำงาน และการเสียสละความสนใจส่วนตัวเพื่อให้เกิดผลดีต่อส่วนรวม ในการวัดผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของกรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ วิริณศิริธรรมนารถสกุล (2544 : 68-70)

การรับรู้บทบาท หมายถึง การรับรู้ของกรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ที่เกี่ยวข้องกับบทบาท และการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับจากหน่วยงานและการปฏิบัติงานตามความคาดหวัง จากบุคคลที่เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วย จำแนกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านความขัดแย้งในบทบาท และด้านความคลุมเครือในบทบาท โดยด้านความขัดแย้งในบทบาท เป็นการรับรู้ของกรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ที่เกี่ยวข้องกับการแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกันตั้งแต่ 2 บทบาท และพฤติกรรมที่ต้องแสดงนั้นเป็นพฤติกรรมที่มีความขัดแย้งกัน ซึ่งอาจเป็นการแสดงพฤติกรรมที่ไม่เป็นตาม ความคาดหวังของตนเอง การแสดงพฤติกรรมที่สมาชิกในกลุ่มไม่ได้คาดหวังร่วมกัน และการต้องแสดงพฤติกรรมตั้งแต่ 2 พฤติกรรมพร้อมกันเวลาเดียวกัน และด้านความคลุมเครือในบทบาท เป็นการรับรู้ของกรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ที่ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทที่ได้รับจากหน่วยงาน หรือที่ได้รับ ความคาดหวังกับบุคคลที่เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วย รวมทั้งขาดความชัดเจนเกี่ยวกับความมุ่งหมายในการแสดงพฤติกรรมเหล่านั้น ในการวัดการรับรู้บทบาทของกรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ ยศวรรณ พิพัฒน์ศิริผล (2541 : 104)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความรู้ทักษะ สามารถนำมาพัฒนาและปรับปรุงให้การทำงานดียิ่งขึ้น ในการวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีมของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ Woodlock (1989 : 220-227)

ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในการรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย โดย 1) มีความเข้าใจอารมณ์ของตนเอง และผู้อื่นที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย 2) มีการแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสมและมีความเข้าใจการแสดงออกของอารมณ์ของผู้อื่นที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย 3) มีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง และของผู้อื่นที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย ในสถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม 4) มีความเข้าใจ และมีความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ และสามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ในการวัดความฉลาดทางอารมณ์ของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัดความฉลาดทางอารมณ์ของ กรมสุขภาพจิต (กรมสุขภาพจิต.2544: 122-123)

บรรยากาศของหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในสาขาที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ โดยการรับรู้บรรยากาศของสถานที่ทำงาน เช่น นโยบายการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน กฎระเบียบ การยกย่องชมเชย ความรับผิดชอบ ความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ในการวัดบรรยากาศของหน่วยงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัดของ วีระนุช มยุเรศ (2544 : 89-95)

ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล หมายถึง การรับรู้ ข้อเท็จจริง (Facts) ความจริง (Truth) กฎเกณฑ์และข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้เกิดความชัดเจนเชิงประจักษ์ ในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในอนาคตต่อไป
2. เพื่อความชัดเจนในการอธิบายผลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล โดยมีปัจจัยเชิงสาเหตุจากปัจจัยในสภาองค์กรชุมชนตำบล โดยศึกษาในลักษณะของสมการเชิงโครงสร้างจะทำให้ทราบถึงปัจจัยใดว่า ส่งผล

อย่างไรต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ซึ่งผลการวิจัยนี้ จะช่วยเพิ่มพูนองค์ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมสภาองค์กรชุมชนในสังคมไทย และเป็นแนวทาง สำหรับการวิจัยในอนาคต



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร หลักวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นกรอบในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล
 - 1.1 ความหมายของสภาองค์กรชุมชน
 - 1.2 หลักการสำคัญของสภาองค์กรชุมชน
 - 1.3 แนวทางการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชนตำบล พ.ศ.2551
 - 1.4 ระเบียบการประชุมในระดับจังหวัดของสภาองค์กรชุมชนตำบล
 - 1.5 ระเบียบการประชุมในระดับชาติของสภาองค์กรชุมชนตำบล
 - 1.6 การส่งเสริมกิจการของสภาองค์กรชุมชน
 - 1.7 โครงสร้างการบริหารงานของสภาองค์กรชุมชนตำบล
 - 1.8 บทบาทของสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา
 - 2.1 ความหมายของการพัฒนา
 - 2.2 รูปแบบ
 - 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาและรูปแบบ
3. ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล
 - 3.1 ด้านการทำงานเป็นทีม
 - 3.2 ด้านความฉลาดทางอารมณ์
 - 3.3 ด้านบรรยากาศของหน่วยงาน
 - 3.4 ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
 - 3.5 ด้านการรับรู้บทบาท
 - 3.6 ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชน ตำบล

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล

4.1 ความหมาย

4.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

4.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล

ตามพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่

4.4 การวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่

5. วิธีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล

5.1 ความหมายของการฝึกอบรม

5.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

5.3 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

5.4 ประเภทของการฝึกอบรม

5.5 เทคนิคการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล

ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล ผู้วิจัยได้สนใจศึกษาหลักการต่างๆ ของสภาองค์กรชุมชนตำบล เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

1. ความหมายของสภาองค์กรชุมชน

พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 ได้ให้ความหมายโดยละเอียดเกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชน ซึ่งให้ความหมายดังนี้

ชุมชน หมายถึง กลุ่มประชาชนที่รวมตัวกันโดยมีผลประโยชน์และวัตถุประสงค์ร่วมกันเพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนกัน หรือทำกิจกรรมอันชอบด้วยกฎหมายและศีลธรรมร่วมกัน หรือดำเนินการอื่นอันเป็นประโยชน์ร่วมกันของสมาชิก มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมีระบบบริหารจัดการและการแสดงเจตนาแทนกลุ่มได้

ชุมชนท้องถิ่น หมายถึง ชุมชนที่อยู่ร่วมกันในพื้นที่หมู่บ้านหรือตำบล

ชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม หมายถึง ชุมชนท้องถิ่นซึ่งเกิดขึ้นก่อนประกาศใช้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

ผู้นำชุมชน หมายถึง ประธานกรรมการของชุมชนท้องถิ่น ชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม หรือชุมชนอื่น หรือหัวหน้ากลุ่ม หรือผู้ดำรงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นผู้นำของชุมชนท้องถิ่น ชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมหรือชุมชนอื่นในลักษณะเดียวกัน

สมาชิก หมายถึง สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบล

หมู่บ้าน หมายถึง หมู่บ้านตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะการปกครองท้องที่ และให้หมายความรวมถึงชุมชนที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศของทางราชการ

ตำบล หมายถึง เขตพื้นที่ในความรับผิดชอบของเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลเขตในกรุงเทพมหานคร หรือเขตพื้นที่ที่กฎหมายเรียกชื่อเป็นอย่างอื่น

รัฐมนตรี หมายถึง รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

องค์กรชุมชน หมายถึง องค์กรซึ่งเป็นการรวมของชุมชน ชุมชนท้องถิ่น หรือชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม ซึ่งจัดแจ้งการจัดตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ไม่ว่าประชาชนจะจัดตั้งกันขึ้นเอง หรือ โดยการแนะนำหรือสนับสนุนของหน่วยงานของรัฐ เอกชน หรือองค์กรพัฒนาเอกชน(พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551)

สภาองค์กรชุมชน หมายถึง เวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาชุมชนของคนในชุมชนท้องถิ่น ในระดับตำบล ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับประเทศ โดยคนในชุมชนท้องถิ่น และเพื่อคนในชุมชนท้องถิ่น เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดังกล่าวประกอบด้วย ตัวแทนของสถาบันในชุมชนท้องถิ่น เช่น วัด โรงเรียน สถานีนามัย เป็นต้น ตัวแทนของกลุ่มองค์กรชุมชนต่างๆ เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มโรงสี กลุ่มอนุรักษ์ป่าและกลุ่มกิจกรรมพัฒนาอื่นๆ ที่มีอยู่ในแต่ละชุมชน โดยมีผู้นำชุมชนที่ไม่เป็นทางการ เช่น ผู้รู้ภูมิปัญญา ปราชญ์ชาวบ้าน และผู้นำทางการได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในชุมชนท้องถิ่นเข้าร่วมใช้เวทีพูดคุยเพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชนท้องถิ่นร่วมกันเป็นระบบการจัดการตนเองของชุมชนท้องถิ่นที่มีมาตั้งแต่อดีตแล้ว (สภาองค์กรชุมชน. 2550 : 17)

สภาองค์กรชุมชนตำบล หมายถึง เวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาชุมชนของคนในชุมชนระดับตำบล โดยคนในชุมชนระดับตำบล และเพื่อคนในชุมชนระดับตำบล มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดังกล่าวประกอบด้วย ตัวแทนของสถาบันในชุมชนระดับตำบล เช่น ครอบครัว หมู่บ้าน วัด โรงเรียน สถานีนามัย เป็นต้น ตัวแทนของกลุ่มองค์กรชุมชนต่างๆ เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มโรงสี กลุ่มอนุรักษ์ป่าและกลุ่มกิจกรรมพัฒนาอื่นๆ ที่มีอยู่ในแต่ละชุมชน โดยมีผู้นำชุมชนที่ไม่เป็นทางการ เช่น ผู้รู้ภูมิปัญญา ปราชญ์ชาวบ้าน และผู้นำทางการได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในชุมชนระดับตำบลเข้าร่วมใช้

เวทีพูดคุยเพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชนระดับตำบลร่วมกันเป็นระบบการจัดการตนเองของชุมชนระดับตำบลที่มีมาตั้งแต่อดีตแล้ว ตัวอย่างการจัดการตนเองในรูปแบบของสภาองค์กรชุมชนตำบล เช่น สภาผู้นำตำบลไม้เรียง อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช สภาผู้นำของตำบลเลียวกึ่งอำเภอ โปธารีศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ สภาชุมชนของชุมชนมุสลิม เป็นต้น (สภาองค์กรชุมชน. 2550 : 17)

2. หลักการสำคัญของสภาองค์กรชุมชน

หลักสำคัญของความเป็นมาของพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน จากการรับสนองพระบรมราชโองการของ พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ นายกรัฐมนตรี ซึ่งมีเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ ด้วยชุมชนเป็นสังคมฐานรากที่มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์ มีวิถีชีวิต วัฒนธรรมแตกต่างกันหลากหลายตามภูมินิเวศ การพัฒนาประเทศที่ผ่านมาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ชุมชนอ่อนแอประสบปัญหาความยากจน ทำให้เกิดปัญหาสังคมมากขึ้น ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชุมชนถูกทำลายจนเสื่อมโทรม เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถจัดการตนเองได้อย่างยั่งยืน รวมทั้งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศการสร้างระบอบประชาธิปไตย และระบบธรรมาภิบาลซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติรับรองสิทธิชุมชนและประชาชนให้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นตามความหลากหลายของวิถีชีวิต วัฒนธรรมและภูมิปัญญาของท้องถิ่น จึงเห็นสมควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนและประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้นมา โดยมีหลักสำคัญดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของสภาองค์กรชุมชน เป็นกระบวนการเสริมสร้างสภาองค์กรชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็ง ที่ให้สภาองค์กรชุมชนมีสถานภาพที่ชัดเจนในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ร่วมกับสถาบันต่างๆ ในท้องถิ่น

2. การจัดตั้งสภาองค์กรชุมชน ให้เป็นไปตามความพร้อมของชุมชนท้องถิ่น ตามธรรมชาติสอดคล้องกับวิถีวัฒนธรรมภูมิปัญญาของชุมชน และความเห็นพ้องต้องกันของผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. ภารกิจหน้าที่ของสภาองค์กรชุมชน เน้นการดำเนินงานตามภารกิจหน้าที่ด้านการพัฒนาและการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่ชุมชนสามารถดำเนินการได้ตามรัฐธรรมนูญ และไม่มีอำนาจทางกฎหมาย

4. กระบวนการทำงานสำคัญของสภาองค์กรชุมชน เน้นการสร้าง ประชาธิปไตยแบบปรึกษาหารือและการเมืองสมานฉันท์ที่สร้างการมีส่วนร่วม ความร่วมมือ ผนึกกำลัง และการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกสภาองค์กรชุมชน กับ สถาบันต่างๆ ในท้องถิ่น เช่น บ้าน วัด โรงเรียน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ส่วนราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

5. ให้ความสำคัญกับสภาองค์กรชุมชนในระดับพื้นที่และส่งเสริมการเชื่อมโยง สภาองค์กรชุมชนในระดับจังหวัดและระดับชาติ (พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551)

จากผลการประชุมสภาองค์กรชุมชนตำบลระดับชาติ ประจำปี 2555 ในวันที่ 2 พฤศจิกายน 2555 ที่โรงแรมทาวน์ อิน ทาวน์ ได้เห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนสภา องค์กรชุมชนตำบล ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2556-2558) พร้อมข้อเสนอเชิงนโยบายต่อตนเองและรัฐบาล ใน 3 เรื่องหลัก คือ การสร้างความมั่นคงทางอาหาร การสร้างความเป็นธรรมทางสังคม และ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น พร้อมเลือกประธานที่ประชุมสภาองค์กรชุมชนตำบล ระดับชาติ คือ นายจินดา บุญจันทร์ แทน นายแฉล้ม ทรัพย์มุล ที่ครบวาระการดำเนินงาน 4 ปี ของสภาองค์กรชุมชนตำบล (รายงานผลการดำเนินงาน การส่งเสริมการจัดตั้งและพัฒนา กิจ ของสภาองค์กรชุมชนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน. 2556)

จากการกล่าวของนายแฉล้ม ทรัพย์มุล อดีตประธานที่ประชุมสภาองค์กรชุมชน ระดับชาติ กล่าวถึงความคืบหน้าการจดทะเบียนตั้งสภาองค์กรชุมชนตำบลว่าในช่วง 4 ปี ที่ผ่านมา มีการจดทะเบียนจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนแล้ว 3,614 สภา มีสมาชิกที่เป็นสภาองค์กรชุมชนรวม 84,510 สภาองค์กรชุมชน และดำเนินการตามบทบาทภารกิจในมาตรา 21 ของพรบ.สภาองค์กร ชุมชนในทุกด้าน ได้แก่ การส่งเสริมให้สนับสนุนให้สมาชิกสภาองค์กรชุมชน อนุรักษ์ฟื้นฟู จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริมให้สมาชิกสภาองค์กรชุมชนท้องถิ่น ร่วมมือกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานของรัฐในการจัดการดูแลรักษา และการใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรธรรมชาติ และจากการประชุมที่มี นายวิเชียร ชวลิต ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ เป็นประธานเปิดการประชุมสภาองค์กรชุมชนระดับชาติ พร้อม กล่าวแสดงความชื่นชมผลการดำเนินงานของสภาองค์กรชุมชน ที่ได้สร้างกระบวนการมีส่วนร่วม กับชุมชนท้องถิ่น ในการแก้ปัญหาของชุมชน ซึ่งต้องสร้างการมีส่วนร่วมที่จะให้ชุมชนเป็น เจ้าของงานพัฒนาให้มากขึ้น ให้ทุกเรื่องที่ดำเนินการเป็นการเป็นเรื่องของชุมชนและเนื่องจาก การประชุมครั้งนี้ สภาองค์กรชุมชนได้ดำเนินงานครบสี่ปี จึงได้มีการคัดเลือกประธานที่ ประชุมสภาองค์กรชุมชนระดับชาติและรองประธานชุดใหม่ เพื่อทำหน้าที่ในการประชุมสภา องค์กรชุมชนตำบลระดับชาติโดย ได้คัดเลือก นายจินดา บุญจันทร์ เป็นประธานคนใหม่แทน

นายเฉลิม ทรัพย์มูล และรองประธานสองคนคือนายสุรศักดิ์ อินทร์ประสิทธิ์ และนางสาววิภา ศศิ ข้างทอง (รายงานผลการดำเนินงาน การส่งเสริมการจัดตั้งและพัฒนากิจของสภาองค์กรชุมชนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน. 2556)

สำหรับข้อเสนอเชิงนโยบายและทิศทางสำคัญของเครือข่ายสภาองค์กรชุมชนตำบลทั่วประเทศ ที่จะขับเคลื่อนในปี 2556 ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมสภาองค์กรชุมชนตำบล ประจำปี 2556 นายจินดา บุญจันทร์ เปิดเผยว่ามีเรื่องที่น่าสนใจ 3 เรื่อง คือ เรื่องแรกเป็นการสร้างความมั่นคงของชุมชนท้องถิ่น ที่ประกอบด้วยการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและสร้างการมีส่วนร่วมกับทุกฝ่ายในพื้นที่ การสนับสนุนการจัดการตนเองของสภาองค์กรชุมชนตำบลและรูปธรรมการพัฒนาในพื้นที่ และการเพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน ในประเด็นนี้มีข้อเสนอเร่งด่วนต่อรัฐบาลให้ภาครัฐคือ ราชการ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกระบวนการทางนโยบาย ให้สภาองค์กรชุมชนตำบลและภาคประชาสังคมระดับจังหวัด เป็นกลไกร่วมในการขับเคลื่อนแผนงานพัฒนา ภายใต้แนวทางจังหวัดจัดการตนเอง ซึ่งจะดำเนินการในปี 2556 อย่างน้อย 22 จังหวัด เรื่องที่สองเน้นเรื่องการสร้างความมั่นคงด้านอาหาร ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก เพื่อสร้างความเข้มแข็งในภาคเกษตร ประกอบด้วยการสร้างความมั่นคงทางอาหารของประเทศ การจัดการด้านที่ดินทำกิน การจัดการด้านทรัพยากรที่ครอบคลุม เรื่องการจัดการน้ำ การจัดการภัยพิบัติ และทรัพยากรด้านพลังงาน เหมืองแร่ โดยมีข้อเสนอให้รัฐบาลมีนโยบายเร่งด่วน ด้วยการสนับสนุนการปฏิบัติการให้เกิดพื้นที่รูปธรรม เพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหาร คือ 1) สนับสนุนงบประมาณ เทคนิค เครื่องมือ ในการเพิ่มขีดความสามารถให้ชุมชนจัดการตนเองด้านพันธุกรรมพืชและสัตว์ การสนับสนุนให้เกิดกลุ่มกองทุนคุ้มครองพืชพันธุ์ และพันธุกรรมภูมินิเวศน์ชุมชนในระดับตำบลอย่างน้อย 300 ตำบล รวมทั้งการสนับสนุนให้กลุ่มองค์กรชุมชน สภาองค์กรชุมชนระดับตำบลมีฐานข้อมูล พันธุกรรมพืชและสัตว์อย่างน้อย 300 ตำบล และการสนับสนุนการจัดการแก้ปัญหาที่ดิน โดยชุมชนอย่างน้อย 300 ตำบล เรื่องที่สาม การสร้างความเป็นธรรมทางสังคม เพื่อสร้างความเป็นธรรมต่อสตรี เด็ก เยาวชน คนไร้รัฐและไร้สัญชาติ และกลุ่มผู้ใช้แรงงาน โดยมีข้อเสนอเร่งด่วนคือสภาองค์กรชุมชนตำบลร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ในพื้นที่ความเป็นธรรมทางสังคม หนุนเสริมความเคลื่อนไหวของชุมชน เพื่อสร้างความเป็นธรรม เน้นการปลูกจิตสำนึกคุณธรรม จริยธรรม ใช้ศาสนาและวัฒนธรรมเป็นเครื่องมือ เช่นการแก้ปัญหาเสาพิศดารพนัน การแก้ปัญหาแรงงานข้ามชาติ การแก้ปัญหากลุ่มชาติพันธุ์และคนไร้รัฐไร้สัญชาติด้วยหลักสิทธิมนุษยชน

สำหรับยุทธศาสตร์การดำเนินงานของสภาองค์กรชุมชนตำบลปี 2556-2558 ที่สภาเห็นชอบทั้ง 3 ด้าน คือ ยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งของสภาองค์กรชุมชนตำบลในการจัดการตนเอง ยุทธศาสตร์สร้างการเรียนรู้ การจัดการความรู้และการสื่อสารสาธารณะ และยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรชุมชนตำบลให้มีประสิทธิภาพโดยประสานเชื่อมโยงกับภาคีการพัฒนา สำหรับภารกิจเร่งด่วนที่สภาองค์กรชุมชนตำบลต้องกลับไปดำเนินการ คือการทบทวนตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเชิงคุณภาพของสภาองค์กรชุมชนตำบลนั้น นางทิพย์รัตน์ นพการณีย์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนหรือ พอช. กล่าวว่า พอช.พร้อมสนับสนุนการทบทวนตนเองของสภาองค์กรชุมชนที่จัดตั้งแล้วทุกตำบล และให้นำหนักกับการทบทวนตนเองของ ขบวนการสภาองค์กรชุมชน ที่ไม่ใช่การติดตามประเมินผล ซึ่งแต่ละจังหวัดได้จัดทีมงานและมีแผนการทบทวนตนเอง โดยมีระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่เดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2556 รวมทั้ง การสนับสนุนงบประมาณจากโครงการเสริมสร้างขีดความสามารถของชุมชน ให้ ขบวนการสภาองค์กรชุมชน ได้ขับเคลื่อนงานพัฒนาจังหวัดจัดการตนเอง ร่วมกับชุมชนท้องถิ่น และภาคประชาสังคม อย่างน้อย 22 จังหวัดในปี 2556 (รายงานผลการดำเนินงาน การส่งเสริมการจัดตั้งและพัฒนากิจของสภาองค์กรชุมชนตำบล ตาม พระราชบัญญัติ ภาองค์กรชุมชน. 2556)

3. แนวทางการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชนตำบล พ.ศ.2551

มาตรา 5 ผู้แทนชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมในแต่ละหมู่บ้าน ซึ่งได้จดทะเบียนจัดตั้งไว้กับผู้ใหญ่บ้าน และผู้แทนชุมชนอื่นในตำบลซึ่งได้จดทะเบียนจัดตั้งไว้กับกำนัน ทั้งนี้ โดยการจดทะเบียนจัดตั้งได้กระทำก่อนวันประชุม อาจประชุมปรึกษากันจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนตำบลขึ้นสภาหนึ่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจตามพระราชบัญญัตินี้ได้

การได้มาซึ่งผู้แทนชุมชนท้องถิ่น หรือชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมในแต่ละหมู่บ้าน และการได้มาซึ่งผู้แทนชุมชนอื่นในตำบลให้เป็นไปตามที่ผู้นำชุมชนท้องถิ่น หรือชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมในแต่ละหมู่บ้าน หรือผู้นำชุมชนอื่นในตำบล แล้วแต่กรณี ปรึกษาหารือกัน โดยให้มีผู้แทนชุมชนท้องถิ่น หรือชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมในแต่ละหมู่บ้าน หมู่บ้านละสี่คนและผู้แทนชุมชนอื่นในตำบลชุมชนละสองคน

ประชุมปรึกษากันตามวรรคหนึ่ง ต้องมีผู้แทนชุมชนท้องถิ่น หรือชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมในแต่ละหมู่บ้าน และผู้แทนชุมชนอื่นในตำบลมาร่วมประชุมไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบของผู้แทนชุมชนทุกประเภทตามวรรคสองรวมกัน จึงจะเป็นองค์ประชุม และต้องเห็น

สอดคล้องต้องกันให้จัดตั้งสภาองค์กรชุมชนตำบลไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบของจำนวนผู้แทนชุมชนทุกประเภทตามวรรคสอง

เมื่อกำหนดได้รับจดแจ้งการจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนตำบลแล้วให้ออกใบรับการจดแจ้งให้เป็นหลักฐาน และส่งบัญชีรายชื่อให้สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ทราบ

ในกรณีที่ตำบลหรือหมู่บ้านใดไม่มีกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน ให้จดแจ้งการจัดตั้งชุมชนหรือจดแจ้งการจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนตำบล แล้วแต่กรณี ไว้กับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือในกรณีเขตกรุงเทพมหานคร ให้จดแจ้งไว้กับผู้อำนวยการเขต และให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้อำนวยการเขต แล้วแต่กรณี ออกใบรับการจดแจ้งไว้เป็นหลักฐาน และแจ้งให้สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ทราบ

หลักเกณฑ์ วิธีการ และแบบการจดแจ้งการจัดตั้งชุมชน ชุมชนท้องถิ่น ชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมตามวรรคหนึ่ง และการจดแจ้งการจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนตำบลตามวรรคสี่และวรรคห้าให้เป็นไปตามที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ประกาศกำหนด

มาตรา 1 สภาองค์กรชุมชนตำบล ประกอบด้วย

1. สมาชิกซึ่งเป็นผู้แทนของชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมในแต่ละหมู่บ้านและผู้แทนชุมชนอื่นในตำบล ซึ่งได้รับการคัดเลือกและมีจำนวนตามที่ประชุมตาม มาตรา 5 กำหนด

2. สมาชิกผู้ทรงคุณวุฒิ มีจำนวน ไม่เกินหนึ่งในห้าของจำนวนสมาชิกตาม

(1) ในวาระเริ่มแรก ให้ที่ประชุมตามมาตรา 5 กำหนดจำนวนและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิตาม

(2) ในวาระต่อไป การกำหนดจำนวนและการคัดเลือกให้เป็นไปตามผลการปรึกษาหารือของสมาชิกตาม (1) ทั้งนี้ ให้คัดเลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นที่เคารพหรือยอมรับนับถือของชุมชนในตำบลนั้น

มาตรา 7 สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบลตามมาตรา 6 (1) และ (2) ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(1) มีภูมิฐานะหรือถิ่นที่อยู่เป็นประจำ หรือมีชื่อในทะเบียนบ้านตามกฎหมายว่าด้วยทะเบียนราษฎรในหมู่บ้านในตำบลนั้นเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่าหนึ่งปี จนถึงวันคัดเลือก

(2) ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้มีตำแหน่งในพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมืองในระยะเวลาหนึ่งปีก่อนวันคัดเลือก

(3) ไม่เคยสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือเข้ารับการสรรหาเป็นสมาชิกวุฒิสภา ในระยะเวลาหนึ่งปีก่อนวันคัดเลือก

(4) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา 8 สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบลมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี นับแต่วันคัดเลือก

ในกรณีที่สมาชิกพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ดำเนินการคัดเลือกสมาชิกใหม่แทนภายในกำหนดเวลาหกสิบวันนับแต่วันที่ตำแหน่งสมาชิกว่างลง เว้นแต่วาระของสมาชิกเหลือไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่ดำเนินการให้ได้มาซึ่งสมาชิกแทนก็ได้ กรณีที่มีการดำเนินการให้ได้มาซึ่งสมาชิกแทนตำแหน่งที่ว่างให้สมาชิกผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่ากำหนดเวลาที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน ทั้งนี้ให้นำความในมาตรา 5 และมาตรา 6 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เมื่อครบกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่งให้ดำเนินการคัดเลือกสมาชิกใหม่ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ครบวาระ ในระหว่างที่ยังมิได้มีการคัดเลือกสมาชิกขึ้นใหม่ ให้สมาชิกที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

มาตรา 9 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบลอาจพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(1) ตาย
 (2) ลาออกโดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธานสภาองค์กรชุมชนตำบล
 (3) สภาองค์กรชุมชนตำบลมีมติด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนสมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบลทั้งหมดที่มีอยู่ให้พ้นจากตำแหน่ง โดยเห็นว่ามีความประพฤติในทางที่จะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียต่อชุมชน

(4) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 7

(5) กระทำการอันเป็นการต้องห้ามตามมาตรา 12

(6) มีการยุบเลิกสภาองค์กรชุมชนตำบล

การวินิจฉัยการพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 10 นี้ให้เป็นอำนาจของสภาองค์กรชุมชนตำบล ซึ่งต้องมีคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนสมาชิกทั้งหมดที่มีอยู่

มาตรา 10 เมื่อสภาองค์กรชุมชนตำบลมีเหตุต้องยุบเลิก ให้ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบลที่อยู่ในตำแหน่งขณะมีการยุบเลิกสภาองค์กรชุมชนตำบล แจ้งการยุบเลิกต่อกำนัน และเมื่อกำนันได้รับการแจ้งการยุบเลิกสภาองค์กรชุมชนตำบลแล้ว ให้กำนันออกใบรับแจ้งการยุบเลิกไว้เป็นหลักฐานและให้แจ้งไปยังสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ได้ทราบด้วย

ในกรณีที่ตำบลไม่มีกำนัน เมื่อสภาองค์กรชุมชนตำบลมีเหตุต้องยุบเลิก ให้ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบลที่อยู่ในตำแหน่งขณะมีการยุบเลิกสภาองค์กรชุมชนตำบล แจ้งการยุบเลิกต่อผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือในกรณีเขตกรุงเทพมหานคร ให้แจ้งการยุบเลิกต่อผู้อำนวยการเขตและให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้อำนวยการเขตแล้วแต่กรณี ออกใบรับแจ้งการยุบเลิกไว้เป็นหลักฐาน และให้แจ้งไปยังสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ได้ทราบด้วย

หลักเกณฑ์ วิธีการ และแบบการจดทะเบียนการยุบเลิกสภาองค์กรชุมชนตำบล ให้เป็นไปตามที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ประกาศกำหนด

มาตรา 11 ในกรณีที่มีการยุบเลิกสภาองค์กรชุมชนตำบลใด ให้โอนบรรดาทรัพย์สินที่เหลืออยู่ทั้งหมดแก่หน่วยงานของรัฐหรือองค์กรสาธารณะตามที่ที่ประชุมสภาองค์กรชุมชนตำบลเห็นสมควร

การโอนบรรดาทรัพย์สินหากไม่ได้จัดการตามที่กำหนดในวรรคหนึ่ง ให้สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) เป็นผู้ดำเนินการให้เสร็จสิ้นและแจ้งให้ที่ประชุมในระดับจังหวัดของสภาองค์กรชุมชนตำบลทราบ

มาตรา 12 สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบลต้อง

(1) ไม่ช่วยเหลือหรือสนับสนุนการหาเสียงเลือกตั้งของผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(2) ไม่กระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายและศีลธรรมอันดี

(3) ไม่สมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือเข้ารับการสรรหาเป็นสมาชิกวุฒิสภา

มาตรา 13 ในกรณีที่สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบลพ้นจากตำแหน่งยังไม่ครบหนึ่งปีและได้สมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือเข้ารับการสรรหาเป็นสมาชิกวุฒิสภา ห้ามมิให้ผู้นั้นเป็นสมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบลเป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันสมัครเข้ารับเลือกตั้งหรือเข้ารับการสรรหาแต่ไม่ได้รับเลือกตั้งหรือสรรหา แล้วแต่กรณี

มาตรา 14 เมื่อมีการยุบและรวมเขตหมู่บ้านตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ให้สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบล ซึ่งเป็นผู้แทนองค์กรชุมชนในหมู่บ้านเดิมที่ถูกยุบหรือถูกรวมยังคงเป็นสมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบลต่อไป จนกว่าสมาชิกภาพจะสิ้นสุดลงตามวาระหรือพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุอื่น

เมื่อมีการแยกพื้นที่บางส่วนของหมู่บ้านใดขึ้นเป็นหมู่บ้านใหม่ ให้สมาชิกสภาองค์กรชุมชนซึ่งเป็นผู้แทนองค์กรชุมชนในหมู่บ้านเดิมยังคงเป็นสมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบลอยู่ต่อไป โดยให้สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบลที่มีภูมิลำเนาอยู่ของหมู่บ้านใดก็ให้เป็นสมาชิกสภาองค์กรชุมชนซึ่งเป็นผู้แทนองค์กรชุมชนของหมู่บ้านนั้น จนกว่าสมาชิกภาพจะสิ้นสุดลงตามวาระ และจัดให้มีการคัดเลือกสมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบลซึ่งเป็นผู้แทนองค์กรชุมชนให้ครบตามจำนวนที่กำหนด ทั้งในหมู่บ้านเดิมและหมู่บ้านที่จัดตั้งขึ้นใหม่

มาตรา 15 ในคราวประชุมสภาองค์กรชุมชนตำบลครั้งแรก ให้สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบลเลือกกันเองเป็นประธานสภาคนหนึ่ง และรองประธานสภาสองคนเป็นรองประธานสภาคนที่หนึ่งและรองประธานสภาคนที่สอง

มาตรา 16 ประธานสภา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เรียกและดำเนินการประชุมสภาองค์กรชุมชนตำบล
- (2) ควบคุมและดำเนินกิจการของสภาองค์กรชุมชนตำบลให้เป็นไปตามกติกามติของสภาองค์กรชุมชนตำบล
- (3) ออกกติกามติและคำสั่งใดๆ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยในการประชุม
- (4) เป็นผู้แทนสภาองค์กรชุมชนตำบลในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก
- (5) แต่งตั้งเลขานุการสภาโดยความเห็นชอบของสมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบล
- (6) อำนาจและหน้าที่อื่นตามที่มิกฎหมายบัญญัติไว้

มาตรา 17 รองประธานสภา มีอำนาจและหน้าที่ช่วยประธานสภาในกิจการอันเป็นอำนาจหน้าที่ของประธานสภา หรือปฏิบัติการตามที่ประธานสภามอบหมาย

มาตรา 18 เลขานุการสภา มีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการและการจัดการประชุม และงานอื่นใดตามที่สภาองค์กรชุมชนตำบลมอบหมาย

มาตรา 19 สภาองค์กรชุมชนตำบลต้องจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละสี่ครั้ง เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามภารกิจของสภาองค์กรชุมชนตำบลนั้น

นอกจากการประชุมตามวรรคหนึ่ง เมื่อสมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบลเข้าชื่อกันไม่น้อยกว่าหนึ่งในสี่ของจำนวนสมาชิกทั้งหมดยื่นหนังสือร้องขอให้เปิดการประชุม ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบลต้องจัดให้มีการประชุมภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง

มาตรา 20 การประชุมสภาองค์กรชุมชนตำบล ต้องมีสมาชิมาประชุมไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดที่มีอยู่จึงจะเป็นองค์ประชุม การลงมติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบลคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมมีสิทธิออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 21 ให้สภาองค์กรชุมชนตำบล มีภารกิจดังต่อไปนี้

- (1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกองค์กรชุมชนอนุรักษ์หรือฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะหรือวัฒนธรรมอันดีของชุมชนและของชาติ
- (2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกองค์กรชุมชนร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานของรัฐในการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติที่จะเป็นประโยชน์ต่อชุมชนและประเทศชาติอย่างยั่งยืน
- (3) เผยแพร่และให้ความรู้ความเข้าใจแก่สมาชิกองค์กรชุมชน รวมตลอดทั้งการร่วมมือกันในการคุ้มครองคุณภาพสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน
- (4) เสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไขและการพัฒนาต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาในการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (5) เสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไข หรือความต้องการของประชาชนอันเกี่ยวกับการจัดทำบริการสาธารณะของหน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (6) จัดให้มีเวทีการปรึกษาหารือกันของประชาชน เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการให้ความคิดเห็นต่อการดำเนิน โครงการหรือกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่มีผลหรืออาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมหรือทรัพยากรธรรมชาติ สุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิตของประชาชนใน

ชุมชน ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐซึ่งเป็นผู้ดำเนินการหรือเป็นผู้อนุญาตให้ภาคเอกชนดำเนินการต้องนำความเห็นดังกล่าวมาประกอบการพิจารณาด้วย

(7) ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรชุมชนในตำบลเกิดความเข้มแข็งและสมาชิกองค์กรชุมชน รวมตลอดทั้งประชาชนทั่วไปในตำบลสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

(8) ประสานและร่วมมือกับสภาองค์กรชุมชนตำบลอื่น

(9) รายงานปัญหาและผลที่เกิดขึ้นในตำบลอันเนื่องจากการดำเนินงานใดๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐ โดยรายงานต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง

(10) วางกติกาในการดำเนินกิจการของสภาองค์กรชุมชนตำบล

(11) จัดทำรายงานประจำปีของสภาองค์กรชุมชนตำบล รวมถึงสถานการณ์ด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นในตำบล เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั่วไปทราบ

(12) เสนอรายชื่อผู้แทนสภาองค์กรชุมชนตำบล เพื่อไปร่วมประชุมในระดับจังหวัดของสภาองค์กรชุมชนตำบล จำนวนสองคน

มาตรา 22 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานของรัฐส่งเสริมสนับสนุน และให้ความร่วมมือ ตลอดทั้งชี้แจงทำความเข้าใจแก่สภาองค์กรชุมชนตำบลและชุมชนทุกประเภทตามที่ร้องขอ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สภาองค์กรชุมชนตำบลอยู่ในเขตอาจให้การอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของสภาองค์กรชุมชนตำบลเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

ในการกำหนดตามวรรคสองให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหารือกับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ด้วย

มาตรา 23 ในการปฏิบัติภารกิจตามมาตรา 21 สภาองค์กรชุมชนตำบลอาจตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อปฏิบัติภารกิจแทนก็ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

4. ระเบียบการประชุมในระดับจังหวัดของสภาองค์กรชุมชนตำบล

มาตรา 24 ให้มีการประชุมในระดับจังหวัดของสภาองค์กรชุมชนตำบลอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อดำเนินการตามมาตรา 27

เมื่อสภาองค์กรชุมชนตำบลไม่น้อยกว่าหนึ่งในสี่ของสภาองค์กรชุมชนตำบลทั้งหมดในจังหวัดเข้าชื่อกันร้องขอให้มีการประชุมเพื่อพิจารณาและเสนอแนะเรื่องหนึ่งเรื่องใด

อันอยู่ในภารกิจของสภาองค์กรชุมชนตำบล ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดดำเนินการจัดให้มีการประชุมในระดับจังหวัดของสภาองค์กรชุมชนตำบล

มาตรา 25 เมื่อมีกรณีดังต่อไปนี้ ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจดำเนินการจัดให้มีการประชุมในระดับจังหวัดของสภาองค์กรชุมชนตำบล

- (1) เมื่อมีกรณีที่จะจัดทำหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงแผนพัฒนาจังหวัด
- (2) เมื่อเห็นเป็นการสมควรที่จะรับฟังความคิดเห็นของสภาองค์กรชุมชน

ตำบล

มาตรา 26 ในการประชุมในระดับจังหวัดของสภาองค์กรชุมชนตำบล บุคคลดังต่อไปนี้ย่อมมีสิทธิเข้าร่วมประชุม แสดงความคิดเห็นและลงมติ

- (1) ผู้แทนสภาองค์กรชุมชนตำบลตามที่ได้รับการเสนอรายชื่อตามมาตรา 21 (12)
- (2) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดซึ่งผู้แทนของสภาองค์กรชุมชน

ตำบลตาม (1) คัดเลือกให้เชิญมาร่วมประชุมมีจำนวนไม่เกินหนึ่งในห้าของผู้แทนของสภาองค์กรชุมชนตาม (1)

หลักเกณฑ์การเสนอชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตาม (2) ให้เป็นไปตามมติของที่ประชุมของผู้แทนตาม (1)

ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย อาจเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุมได้

มาตรา 27 ให้ที่ประชุมในระดับจังหวัดของสภาองค์กรชุมชนตำบล ดำเนินการเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอแนวทางการพัฒนาจังหวัดต่อผู้ว่าราชการจังหวัดและองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด
- (2) เสนอแนะต่อผู้ว่าราชการจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข หรือความต้องการของประชาชนในเรื่องการจัดทำบริการสาธารณะและการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม
- (3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างสภาองค์กรชุมชนตำบลเพื่อให้ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน
- (4) เสนอข้อคิดเห็นในเรื่องที่ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดปรึกษา

(5) เสนอรายชื่อผู้แทนระดับจังหวัดของสภาองค์กรชุมชนตำบลสองคน เพื่อไปร่วมประชุมในระดับชาติของสภาองค์กรชุมชนตำบล

มาตรา 28 ให้ที่ประชุมในระดับจังหวัดของสภาองค์กรชุมชนตำบลเลือกกันเองเป็นประธานที่ประชุมคนหนึ่งและรองประธานที่ประชุมคนหนึ่ง

ให้นำความในมาตรา 20 มาใช้บังคับกับการประชุมในระดับจังหวัดของสภาองค์กรชุมชนตำบลด้วยโดยอนุโลม

มาตรา 29 องค์กรบริหารส่วนจังหวัด อาจให้การอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดประชุมในระดับจังหวัดของสภาองค์กรชุมชนตำบลเป็นเงินอุดหนุนทั่วไป ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

5. ระเบียบการประชุมในระดับชาติของสภาองค์กรชุมชนตำบล

มาตรา 30 ในปีหนึ่งให้สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) จัดให้มีการประชุมในระดับชาติของสภาองค์กรชุมชนตำบลอย่างน้อยหนึ่งครั้ง

มาตรา 31 ในการประชุมในระดับชาติของสภาองค์กรชุมชนตำบล บุคคลดังต่อไปนี้ย่อมมีสิทธิเข้าร่วมประชุม แสดงความคิดเห็นและลงมติ

(1) ผู้แทนระดับจังหวัดของสภาองค์กรชุมชนตำบลตามที่ได้รับการเสนอรายชื่อตามมาตรา 27

(2) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งผู้แทนระดับจังหวัดของสภาองค์กรชุมชนตำบลตาม (1) เสนอให้เชิญมาร่วมประชุมมีจำนวนไม่เกินหนึ่งในห้าของผู้แทนตาม (1)

หลักเกณฑ์การเสนอชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตาม (2) ให้เป็นไปตามกติกาของที่ประชุมของผู้แทนตาม (1)

มาตรา 32 ให้ที่ประชุมในระดับชาติของสภาองค์กรชุมชนตำบล ดำเนินการเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งและการพัฒนาสภาองค์กรชุมชนในระดับตำบลให้เกิดความเข้มแข็ง และพึ่งตนเองได้เพื่อเสนอให้สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ

(2) ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจสังคมและกฎหมาย รวมทั้งการจัดทำบริการสาธารณะของหน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อพื้นที่มากกว่าหนึ่งจังหวัดทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม

(3) สรุปปัญหาที่ประชาชนในจังหวัดต่างๆ ประสบ และข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขเพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาสั่งการ

มาตรา 33 การประชุมในระดับชาติของสภาองค์กรชุมชนตำบลให้ที่ประชุมเลือกกันเองเป็นประธานที่ประชุมคนหนึ่งและรองประธานที่ประชุมคนหนึ่ง

ให้นำความในมาตรา 20 มาใช้บังคับกับการประชุมในระดับชาติของสภาองค์กรชุมชนตำบลด้วยโดยอนุโลม

6. การส่งเสริมกิจการของสภาองค์กรชุมชนตำบล

มาตรา 34 ให้สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กำหนดข้อบังคับการอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดประชุมในระดับชาติ ระดับจังหวัดและระดับตำบลของสภาองค์กรชุมชนตำบลเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปตามควรแก่กรณี

มาตรา 35 ให้สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) มีอำนาจหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดตั้งและพัฒนากิจการของสภาองค์กรชุมชนตำบล รวมทั้งให้มีอำนาจหน้าที่ในเรื่องดังต่อไปนี้ด้วย

(1) ประสานและดำเนินการให้มีการจัดตั้งและดำเนินการของสภาองค์กรชุมชนตำบล รวมทั้งเผยแพร่และประชาสัมพันธ์กิจการเกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบลและผลการประชุมของการประชุมระดับจังหวัดและระดับชาติของสภาองค์กรชุมชนตำบล

(2) รวบรวมข้อมูล ศึกษา วิจัย และพัฒนาเกี่ยวกับงานของสภาองค์กรชุมชนตำบล

(3) ประสานและร่วมมือกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง องค์กรภาคเอกชนและองค์กรภาคประชาสังคมในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(4) จัดทำทะเบียนกลางเกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล

(5) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติจัดตั้งและดำเนินการของสภาองค์กรชุมชนและผลการประชุมในทุกระดับแล้วเสนอรายงานต่อที่ประชุมสภาองค์กรชุมชนตำบล ระดับชาติและรัฐมนตรีเพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

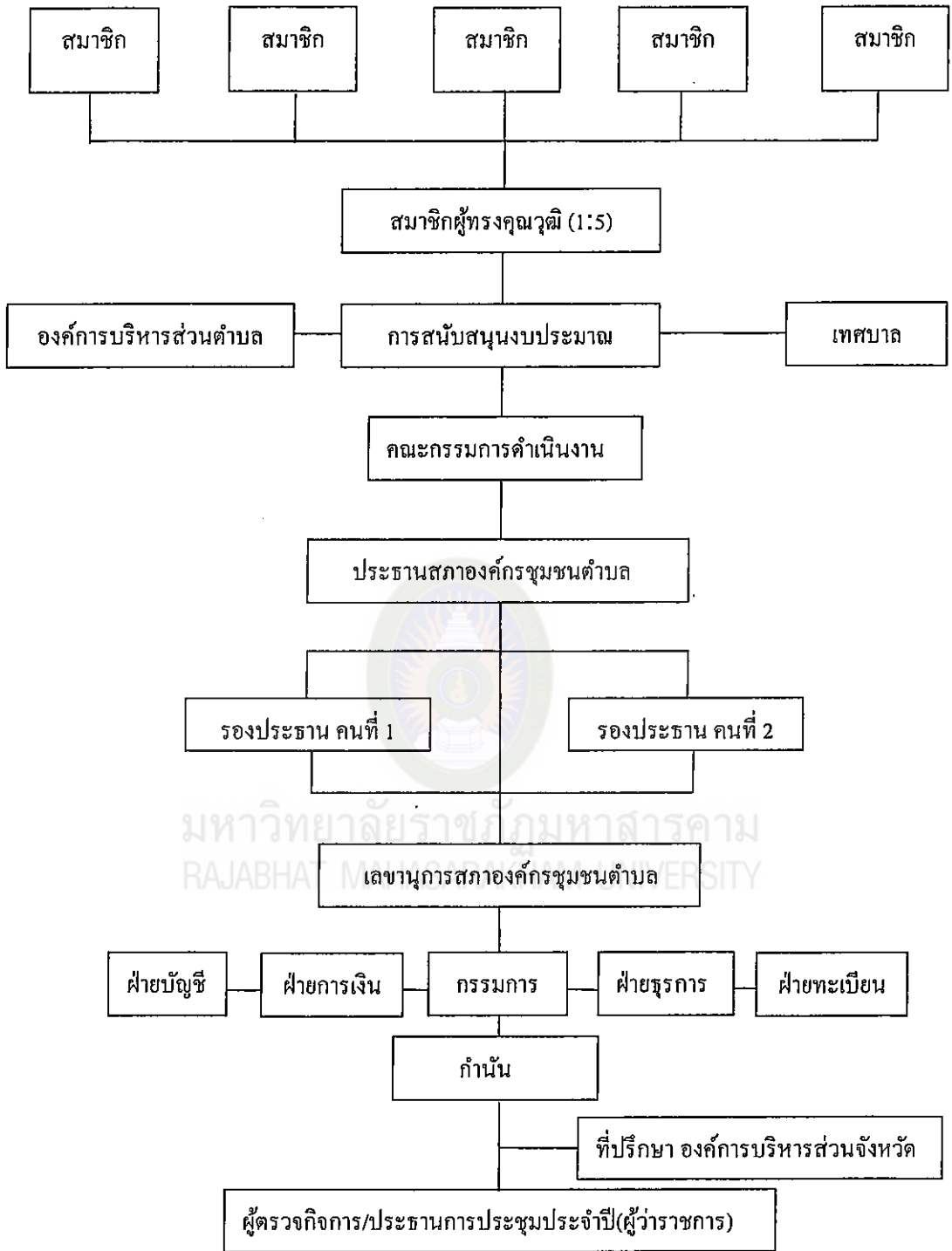
(6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ที่ประชุมสภาองค์กรชุมชนตำบลระดับชาติหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

7. โครงสร้างการบริหารงานของสภาองค์กรชุมชนตำบล

การบริหารงานของสภาองค์กรชุมชนตำบล ประกอบด้วย สมาชิก สมาชิกผู้ทรงคุณวุฒิ มีจำนวนไม่เกินหนึ่งในห้าของจำนวนสมาชิก การกำหนดจำนวนและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามผลการปรึกษาหารือของสมาชิก ให้คัดเลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นที่เคารพหรือยอมรับนับถือของชุมชนในตำบลนั้น จากนั้นคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะเป็นประธานคณะกรรมการดำเนินการ ฝ่ายต่างๆ ดังแผนภูมิที่ 2 แสดงโครงสร้างการบริหารงานของสภาองค์กรชุมชนตำบล



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างการบริหารงานของสภาองค์กรชุมชนตำบล โดยทั่วไป
 ที่มา : ถอดแนวคิดจากเนื้อหาแนวทางการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชนตำบล
 พ.ศ.2551 และสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

สมาชิก หมายถึง ผู้ลงชื่อขอจดทะเบียนเป็นสมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบล และผู้ที่สมัครเป็นสมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบล โดยถือว่าได้เป็นสมาชิกเมื่อได้สมัครตามข้อบังคับสภาองค์กรชุมชนตำบล แล้ว

ที่ประชุมใหญ่ หมายถึง สภาองค์กรชุมชนตำบล จะมีการประชุมสมาชิกทั้งหมด หรือผู้แทนสมาชิกอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เรียกว่าการประชุมใหญ่สามัญ ซึ่งจะทำหน้าที่พิจารณาเรื่องต่าง ๆ ตามที่กฎหมายสภาองค์กรชุมชนตำบล และข้อบังคับสภาองค์กรชุมชนตำบล กำหนดไว้ นอกจากนี้นายทะเบียนสภาองค์กรชุมชนตำบล หรือสภาองค์กรชุมชนตำบล อาจกำหนดในที่ประชุมใหญ่ของสมาชิกให้มีการประชุมใหญ่วิสามัญเพื่อพิจารณาเรื่องที่มีความจำเป็นได้ตามที่กฎหมาย และข้อบังคับสภาองค์กรชุมชนตำบล กำหนดไว้ก็ได้

คณะกรรมการดำเนินการ หมายถึง คณะบุคคลที่ได้รับเลือกตั้งมาจากสมาชิกในที่ประชุมใหญ่ ตามที่กฎหมาย ข้อบังคับสภาองค์กรชุมชนตำบล กำหนดไว้ ซึ่งจะทำหน้าที่กำหนดนโยบายตามวัตถุประสงค์ของสภาองค์กรชุมชนตำบล และควบคุมการบริหารกิจการสภาองค์กรชุมชนตำบล แทนสมาชิก ซึ่งเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ เสียสละ และมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสภาองค์กรชุมชนตำบล

ประธานสภาองค์กร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานประจำในสภาองค์กรชุมชนตำบล ซึ่งคณะกรรมการดำเนินการ โดยวิธีการคัดเลือก แต่งตั้ง เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการของสภาองค์กรชุมชนตำบลในด้านต่าง ๆ จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสม และมีประสบการณ์ในการทำงานเฉพาะด้าน

เลขานุการสภาองค์กร หมายถึง ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งจากที่ประชุมใหญ่ของสภาองค์กรชุมชนตำบล อาจเป็นสมาชิก หรือบุคคลภายนอก ที่มีคุณสมบัติความรู้ ความสามารถในด้านต่างๆ เช่น การเงิน การบัญชี การเศรษฐกิจ หรือการสภาองค์กรชุมชนตำบล อาจมีคนเดียว หรือหลายคนก็ได้ ไม่เกินจำนวนที่นายทะเบียนสภาองค์กรชุมชนตำบล กำหนด

จากโครงสร้างการบริหารงานของสภาองค์กรชุมชนตำบล โดยทั่วไปนอกจากสมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบลจะเป็นผู้มีอำนาจสูงสุด เป็นทั้งเจ้าของสภาองค์กรชุมชนตำบล ผู้ให้บริการ เป็นผู้ควบคุมตรวจสอบการบริหารจัดการของคณะกรรมการดำเนินการ สมาชิกจะเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินการ เพื่อบริหารงานสภาองค์กรชุมชนตำบล แทนสมาชิกทั้งปวง การดำเนินกิจการ การจัดการการดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนตำบลในที่ประชุมใหญ่ของสภาองค์กรชุมชนตำบล เนื่องจากคณะกรรมการดำเนินการสภาองค์กรชุมชนตำบลที่ได้รับมอบหมายจากสมาชิกมีอาชีพที่จะต้องปฏิบัติประจำอยู่แล้ว คือ

ทำให้ต้องดำเนินการจัดอบรม เป็นผู้ปฏิบัติงานแทนคณะกรรมการดำเนินการ ตามนโยบาย แผนงาน และงบประมาณที่ได้กำหนดไว้ และผ่านความเห็นชอบและอนุมัติจากที่ประชุมใหญ่ของสภาองค์กรชุมชนตำบล โดยคณะกรรมการดำเนินการรับผิดชอบการบริหารงานและงานนโยบาย ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบล เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการแก่สมาชิกตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบสภาองค์กรชุมชนตำบลที่กำหนด เป็นไปตามความต้องการและอำนวยความสะดวกแก่สมาชิกผู้เป็นเจ้าของ ทั้งนี้ที่ประชุมใหญ่โดยสมาชิกจะเป็นผู้เลือกตั้งผู้ตรวจสอบกิจการ เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบการทำงานของคณะกรรมการดำเนินการ และฝ่ายจัดการแทนสมาชิกทั้งปวง เพื่อเป็นการควบคุมภายในของสภาองค์กรชุมชนตำบล นอกจากนี้คณะกรรมการดำเนินการอาจแต่งตั้งคณะกรรมการอื่นเพื่อบริหารงานสภาองค์กรชุมชนตำบล หรือปฏิบัติงานตามภารกิจที่กฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบสภาองค์กรชุมชนตำบลกำหนดไว้ เป็นการกระจายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ เกิดความคล่องตัว รวดเร็วในการบริหารจัดการตามสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

8. บริบทของสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย

8.1 บริบทจังหวัดหนองคาย

จังหวัดหนองคายเป็นจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีพื้นที่ส่วนใหญ่ติดฝั่งแม่น้ำโขง ตรงข้ามกับประเทศสาธารณรัฐประชาชนลาว มีพื้นที่แคบแต่ยาว มีชื่อเสียงด้านการท่องเที่ยว โดยเฉพาะการชมบั้งไฟพญานาค ในวันออกพรรษา

เมืองหนองคายมีชื่อปรากฏอยู่ในพงศาวดารล้านช้างตลอดยุคสมัย ดังเช่นปรากฏเป็นชื่อเมืองเวียงคุก เมืองปะโค เมืองปากห้วยหลวง (อำเภอโพนพิสัยในปัจจุบัน) และนอกจากนี้ยังปรากฏในศิลาจารึกจำนวนมากที่กษัตริย์แห่งเวียงจันทน์ได้สร้างไว้ในบริเวณจังหวัดหนองคาย โดยเฉพาะเมืองปากห้วยหลวงเป็นเมืองลูกหลวง นอกจากนี้ในรัชสมัยพระเจ้าวรัตนธรรมประโชติฯ พระราชโอรสในพระเจ้าไชยเชษฐาธิราช ได้ตั้งสมเด็จพระสังฆราช วัดมุลินทรอารามอยู่ที่เมืองห้วยหลวง และยังพบจารึกที่วัดจอมมณี ลงศักราช พ.ศ. 2098 จารึกวัดศรีเมือง พ.ศ. 2109 จารึกวัดศรีบุญเรือง พ.ศ. 2151 เป็นต้น (การทะเบียนราษฎร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2555)

นอกจากนี้ยังพบโบราณสถานอิทธิพลล้านช้างจำนวนมาก เช่น พระธาตุต่าง ๆ โดยเฉพาะพระธาตุบังพวน สร้างก่อน พ.ศ. 2106 จารึกวัดถ้ำสุวรรณคูหา (อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู) ลงศักราช พ.ศ. 2106 กล่าวถึงพระเจ้าไชยเชษฐาธิราช ได้อุทิศข้าทาสและที่ดินแก่วัดถ้ำสุวรรณคูหา และได้สร้างพระพุทธรูปไว้ที่พระธาตุบังพวนอีกด้วย เมื่อ พ.ศ. 2322

กองทัพสมเด็จพระเจ้ากรุงธนบุรี ได้ชัยชนะกรุงศรีสัตนาคณหุตเวียงจันทน์แล้ว หัวเมืองหนองคายยังอยู่ใต้ความควบคุมของเวียงจันทน์เช่นเดิมหลังกรณีเจ้าอนุวงศ์ พ.ศ. 2369 – 2370 ฝ่ายกรุงเทพฯ มีนโยบายอพยพผู้คนมาฝั่งภาคอีสานจึงยุบเมืองเวียงจันทน์ปล่อยให้เป็นเมืองร้าง ชาวเมืองเวียงจันทน์บางส่วนก็อพยพมาภาคกลางและบางส่วนก็อยู่ที่บริเวณเมืองเวียงคุก เมืองปะโค (อำเภอเมืองหนองคายในปัจจุบัน) เมื่อจัดการบ้านเมืองเรียบร้อยแล้ว เจ้าพระยาบดินทรเดชา จึงกราบบังคมทูลพระกรุณาให้ท้าวสุวอ (บุญมา) เป็นเจ้าเมือง ยกบ้านไผ่ (ละแวกเดียวกับเมืองปะโคเมืองเวียงคุก) เป็นเมืองหนองคาย ท้าวสุวอเป็น "พระปฐมเทวภิบาล" เจ้าเมืองคนแรก มีเจ้าเมืองต่อมาอีก 2 คน คือ พระปฐมเทวภิบาล (เคน ณ หนองคาย) ผู้เป็นบุตรและพระยาปฐมเทวภิบาล (เลื้อ ณ หนองคาย) ผู้เป็นหลาน เมื่อ พ.ศ. 2428 เกิดสงครามปราบฮ่อ ครั้งที่สองในบริเวณทุ่งไหหิน (ทุ่งเชียงคำ) พวกฮ่อกำเริบตีมาจนถึงเวียงจันทน์ เมื่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงทราบข่าวศึกฮ่อ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระเจ้าบรมวงศ์เธอ พระองค์เจ้าทองกองก้อนใหญ่ กรมหลวงประจักษ์ศิลปาคมขณะดำรงพระอิสริยยศเป็น กรมหมื่นประจักษ์ศิลปาคม เป็นแม่ทัพปราบฮ่อครั้งนั้นจนพวกฮ่อแตกหนี และสร้างอนุสาวรีย์ปราบฮ่อไว้ที่เมืองหนองคาย เมื่อ พ.ศ. 2429 ต่อมา พ.ศ. 2434 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้พระเจ้านั่งยาเธอ กรมหมื่นประจักษ์ศิลปาคมดำรงตำแหน่งข้าหลวงมณฑลลาวพวน (ภายหลังเปลี่ยนเป็นมณฑลอุดร) ได้ตั้งที่ทำการที่เมืองหนองคาย ครั้นเกิดวิกฤตการณ์ ร.ศ. 112 ไทยถูกกำหนดเขตปลอดทหารภายในรัศมี 50 กิโลเมตรจากชายแดน จึงย้ายกองบัญชาการมณฑลลาวพวนมาตั้งที่ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมืองจังหวัดอุดรธานี

ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้โปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติปกครองพื้นที่ขึ้น โดยให้ยกเลิกระบอบเจ้าปกครองทั่วประเทศ ในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2458 กระทรวงมหาดไทยจึงได้มีคำสั่งสถาปนาเมืองข้าหลวงปกครอง ซึ่งต่อมาเรียกว่าผู้ว่าราชการจังหวัด และในปี พ.ศ. 2476 ได้มีการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาคเป็นจังหวัดและอำเภอ หนองคายจึงได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นจังหวัด ในปี พ.ศ. 2554 รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ได้มีพระราชบัญญัติตั้งจังหวัดบึงกาฬ พ.ศ. 2554 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2554) มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 23 มีนาคม 2554 โดยให้แยกอำเภอบึงกาฬ อำเภอปากคาด อำเภอโซ่พิสัย อำเภอพรเจริญ อำเภอเซกา อำเภอบึงโขงหลง อำเภอศรีวิไล และอำเภอบุ่งคล้า ออกจากจังหวัดหนองคาย ไปตั้งเป็นจังหวัดบึงกาฬจังหวัดหนองคายถือว่าเป็นเมืองหน้าด่านที่ติดกับประเทศสาธารณรัฐ

ประชาธิปไตยประชาชนลาว (ส.ป.ป.ลาว) มีพื้นที่ยาวตามแม่น้ำโขงเป็นที่กั้นเขตแดน ซึ่งมีคำขวัญได้กล่าวว่

อันจังหวัดหนองคายอยู่ชายแดน
ตามภูมิแผนที่ตั้งริมฝั่งโขง
ภาคอีสานเรื่องอร่ามงามจรโลง
เกียรติดัง โคง เป็นเมืองด่านบานประตู
ชาวหนองคาย พี่น้องผองไทยกาจ
ล้วนสามารถแสดงประจักษ์เป็นนักรู้
เคยชิงชัยห้าวหาญด้านศัตรู
มิให้จู่โจมบุกรุกแดนไทย
อันพี่น้องหนองคายชายก็ชาญ
หญิงสะคราญหมดจดสวยสดใส
ทุกคนเอื้ออารมีน้ำใจ
ถึงอยู่ไกลไมตรีสนิท เป็นมิตรเอย

ที่ตั้งและอาณาเขต จังหวัดหนองคาย มีเนื้อที่ประมาณ 3,026.534 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 1,891,583 ไร่ ลักษณะเป็นรูปยาวเรียงทอดไปตามลำน้ำโขง ซึ่งเป็นเส้นกั้นเขตแดนกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความยาวทั้งสิ้น 195 กิโลเมตร ความกว้างของพื้นที่ที่ทอดขนานไปตาม ลำน้ำโขงโดยเฉลี่ย 20 - 25 กิโลเมตร ห่างจากกรุงเทพมหานคร ตามทางหลวงแผ่นดินสาย 2 (ถนนมิตรภาพ) ประมาณ 615 กิโลเมตร และมีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับกำแพงนครเวียงจันทน์ เขตเมืองหลวงของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขง เป็นแนวพรมแดน

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอปากคาด และอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร อำเภอเพ็ญ อำเภอสร้างคอม อำเภอบ้านดุง อำเภอนาูง และอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอปากชม จังหวัดเลย

ภูมิประเทศและภูมิอากาศ สภาพภูมิประเทศของจังหวัดหนองคายมีลักษณะทอดยาวตามลำน้ำโขง จังหวัดหนองคายเป็นจังหวัดชายแดนทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีอาณาเขตติดกับนครหลวงเวียงจันทน์ ซึ่งเป็นเมืองหลวงของสาธารณรัฐ

ประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขง เป็นเส้นกั้นเขตแดน จังหวัดหนองคายเป็นจังหวัดชายแดนที่มีเอกลักษณ์พิเศษ โดยมีพื้นที่ทอดขนานยาวไปตามลำน้ำโขงมีความยาวทั้งสิ้น 195 กิโลเมตร ความกว้างของพื้นที่ทอดขนานไปตามลำน้ำโขงโดยเฉลี่ยประมาณ 20 – 25 กิโลเมตร ช่วงที่กว้างที่สุดอยู่ที่อำเภอเฝ้าไร่ และช่วงที่แคบที่สุดอยู่ที่อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคายมีอำเภอที่อยู่ติดกับลำน้ำโขง 6 อำเภอ คือ อำเภอสังคม อำเภอท่าบ่อ อำเภอศรีเชียงใหม่ อำเภอเมือง อำเภอโพนพิสัย และอำเภอรัตนวาปี และมีอาณาเขตติดต่อกับ ส.ป.ป.ลาว คือ แขวงเวียงจันทน์ นครหลวงเวียงจันทน์ และแขวงบอลิคำไซ

จังหวัดหนองคายมีจุดผ่านแดนไป ส.ป.ป.ลาว รวม 6 จุด เป็นจุดผ่านแดนถาวร 2 จุด และจุดผ่อนปรน 4 จุด จุดผ่านแดนที่สำคัญและเป็นสากล คือ ด่านสะพานมิตรภาพไทย - ลาว ซึ่งรัฐบาลออสเตรเลีย - ไทย-ส.ป.ป.ลาว ร่วมมือกันสร้างและเป็นประตูไปสู่อินโดจีน

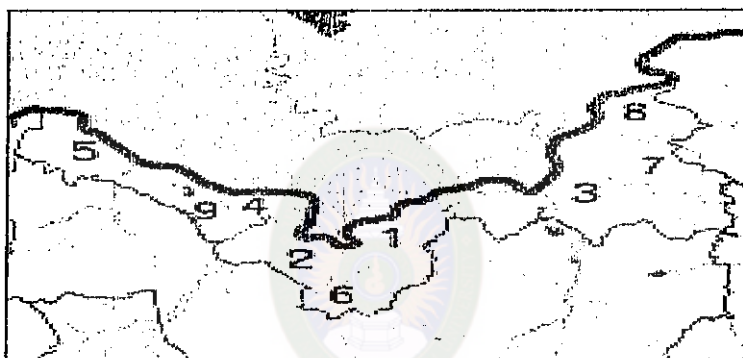
ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง แยกได้เป็น 4 บริเวณ คือ

1. พื้นที่ค่อนข้างราบ ได้แก่ เขตอำเภอเมืองหนองคาย อำเภอท่าบ่อ และอำเภอศรีเชียงใหม่ ซึ่งใช้ประโยชน์ในการทำนา และปลูกพืชบริเวณริมน้ำโขง
2. พื้นที่เป็นคลื่นลอนลาด กระจายอยู่ทุกอำเภอเป็นหย่อมๆ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นที่ทำนาและปลูกพืชไร่ พืชสวนและป่าธรรมชาติ
3. พื้นที่เป็นคลื่นลอนชันและเป็นเขาเป็นป่าธรรมชาติ เช่น ป่าไม้เต็งรังเบญจพรรณ พบในเขตอำเภอสังคม
4. สภาพพื้นที่เป็นภูเขาที่มีความสูงชัน จากระดับน้ำทะเลตั้งแต่ 200 เมตร เป็นบริเวณเทือกเขาต่างๆ ทางทิศตะวันตกในเขตอำเภอสังคม

เนื่องจากแม่น้ำโขง ไหลผ่านอำเภอต่างๆ เกือบทุกอำเภอ จึงก่อให้เกิดประโยชน์ในการเกษตรกรรม ราษฎรได้อาศัยแม่น้ำโขงเป็นแหล่งน้ำที่ใช้เพื่อการเกษตรและอุปโภคบริโภค โดยเฉพาะราษฎรที่อาศัยอยู่ริมแม่น้ำโขง จะได้รับประโยชน์มากกว่าราษฎรที่อยู่ลึกเข้าไปจากแม่น้ำโขง นอกจากนี้สำนักงานพลังงานแห่งชาติได้จัดตั้งสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า ในพื้นที่ 9 อำเภอ รวมทั้งสิ้น 82 สถานี เพื่อทำการสูบน้ำจากแม่น้ำโขงและแหล่งน้ำอื่น ๆ ขึ้นมาใช้เพื่อการเกษตรกรรม

ลักษณะอากาศจัดอยู่ในจำพวกฝนแถบร้อนและแห้งแล้ง (ร.ค. - ม.ค.) ในฤดูมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ อุณหภูมิจะเริ่มลดลงในเดือนพฤศจิกายนและต่ำสุดในช่วงเดือนธันวาคมถึงมกราคม ในช่วงเดือนมีนาคมถึงพฤษภาคม เป็นช่วงเปลี่ยนฤดู อุณหภูมิจะสูงขึ้นอย่างรวดเร็วในเดือนมีนาคม และร้อนจัดในเดือนเมษายน ในฤดูมรสุมตะวันออกเฉียงใต้

(ม.ย.- ก.ค.) อุณหภูมิโดยทั่วไปจะลดลง และในเดือนตุลาคมอุณหภูมิจะเริ่มร
 หนาวเย็น อุณหภูมิต่ำสุดรายปีอยู่ที่ 9.50 องศาเซลเซียส อุณหภูมิสูงสุดรายปี
 เซลเซียสเฉลี่ยรายปีอยู่ที่ 26.46 องศาเซลเซียส ปริมาณน้ำฝนทั้งปีอยู่ที่ 1,843.6 มิลลิเมตรต่อปี
 หน่วยการปกครอง เป็นการปกครองส่วนภูมิภาค การปกครองแบ่งออกเป็น
 9 อำเภอ 62 ตำบล 705 หมู่บ้าน มีรายชื่ออำเภอตามหมายเลขในแผนที่ดังนี้ 1) อำเภอเมือง
 หนองคาย 2) อำเภอท่าบ่อ 3) อำเภอโพนพิสัย 4) อำเภอศรีเชียงใหม่ 5) อำเภอสังคม 6) อำเภอ
 สระใคร 7) อำเภอเฝ้าไร่ 8) อำเภอรัตนาวาปี 9) อำเภอโพธิ์ตาก (ศูนย์สารสนเทศเพื่อการบริหาร
 และงานปกครอง. 2556)



๕๖

ภาพที่ 1 การแสดงเขตพื้นที่ความรับผิดชอบการปกครองของจังหวัดหนองคาย
 ที่มา : <http://th.wikipedia.org/wiki> สืบค้นวันที่ 2 มกราคม 2556

การเกษตร ประชากรโดยส่วนมากจะประกอบอาชีพทางการเกษตร เช่น ทำนา
 ทำสวน ทำไร่ ใช้ประโยชน์ที่ดินส่วนใหญ่เพื่อการเกษตร คิดเป็นร้อยละ 57.29 ของพื้นที่
 จังหวัด หรือ 2,625,441 ไร่ ซึ่งพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว (นาปีและนาปี้ง) และยางพารา
 นอกจากนี้ ยังมีการเลี้ยงปศุสัตว์และการทำประมง โดยปศุสัตว์ที่มีมูลค่าผลผลิตมากที่สุด คือ
 ไก่ไข่ สุกร โคพื้นเมือง เป็ดไข่ ไก่เนื้อ กระบือ เป็ดเนื้อ และโคพันธุ์ ส่วนด้านการประมงนั้น มี
 ทั้งการเลี้ยงสัตว์น้ำในบ่อดิน บ่อซีเมนต์ กระจก การจับสัตว์น้ำในแหล่งน้ำธรรมชาติ การจับ
 สัตว์น้ำในแม่น้ำโขง และการจับสัตว์น้ำในแหล่งน้ำอื่นๆ

อุตสาหกรรม ทางด้านอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมที่สำคัญของจังหวัดหนองคาย
 คือ โรงสีข้าว อุตสาหกรรมยางพารา และอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ นอกจากนี้ยังมีอุตสาหกรรม
 อื่นๆ คือ อัดเศษโลหะ อัดเศษกระดาษและบดย่อยพลาสติก ซ่อมรถยนต์ ทำน้ำแข็งก้อนเล็ก

ห้องเย็นทำวงกบประตูหน้าต่าง และเครื่องเรือนเครื่องใช้จากไม้ ซึ่งในจังหวัดมีจำนวน โรงงาน อุตสาหกรรม 1,171 โรงงาน

ประเพณีและวัฒนธรรม ประชาชนชาวจังหวัดหนองคาย ยึดถือขนบธรรมเนียม ประเพณีเหมือนคนไทยทั่วไปในภาคอีสาน คือ ฮีตสิบสองคองสิบสี่ เป็นแนวทางการดำรงชีวิต ซึ่งทำให้แดนอีสานอยู่กันด้วยความผาสุก ร่มเย็นตลอดมา โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับฮีตสิบสอง ดังนี้ เดือนอ้าย-บุญเข้ากรรม เดือนยี่-บุญคูณลาน เดือนสาม-บุญข้าวจี่ เดือนสี่-บุญพระเวส เดือนห้า-บุญสงน้ำหรือบุญตรุษสงกรานต์ เดือนหก-บุญบั้งไฟ เดือนเจ็ด-บุญข้าชะ เดือนแปด-บุญเข้าพรรษา เดือนเก้า-บุญข้าวประดับดิน เดือนสิบ-บุญข้าวสาก เดือนสิบเอ็ด-บุญออกพรรษา และเดือนสิบสอง-บุญกฐิน

เย็นทั่วหล้า มหาสงกรานต์อีสาน-หนองคาย เป็นงานประจำปีจัดขึ้นที่วัดโพธิ์ชัย (พระอารามหลวงชั้นตรี) มีการอัญเชิญหลวงพ่อบุญรอดมาจากพระอุโบสถแล้วแห่รอบเมือง ในวันที่ 13 เมษายน เพื่อให้ประชาชนได้สงน้ำ มีการทำบุญตักบาตรวันสงกรานต์ เถลิงฉลองหลวงพ่อบุญรอดที่ศาลาหลวงพ่อบุญรอด วัดโพธิ์ชัย มีงานรื่นเริงการละเล่นพื้นเมือง การกีฬาท้องถิ่น และมหรสพ 5 วัน 5 คืน จนกระทั่งถึงวันที่ 18 เมษายน จึงได้อัญเชิญหลวงพ่อบุญรอดกลับขึ้นไปประดิษฐานยังพระอุโบสถตามเดิม ซึ่งทางจังหวัดได้จัดขึ้นทุกปี

งานนมัสการหลวงพ่อบุญรอดเจ้าองค์โต ประดิษฐานอยู่ที่วัดศรีชมภูองค์โตที่อำเภอท่าบ่อ เป็นพระพุทธรูปขนาดใหญ่หล่อด้วยทองคำผสม ฝีมือของช่างฝ่ายเหนือและช่างล้านช้าง เป็นพระพุทธรูปที่มีลักษณะงดงาม นั่งขัดสมาธิปางมารวิชัย เป็นพระพุทธรูปศักดิ์สิทธิ์ที่ประชาชนทั้งสองฝั่งแม่น้ำโขงเคารพนับถือมาก สร้างเมื่อ พ.ศ. 2105 โดยพระเจ้าไชยเชษฐาธิราช หล่อโดยใช้ทองคำ ทองเหลือง และเงินผสมกัน รวมน้ำหนักได้ 1 ตัน (คือ เป็น มาตรฐานโบราณของอีสาน (1 ตันเท่ากับ 10 แส่น 1 แส่นเท่ากับ 10 หมั้น 1 หมั้นเท่ากับ 12 กิโลกรัม) ใช้เวลาในการสร้าง 7 ปี 7 เดือน ทางจังหวัดได้จัดงานนมัสการหลวงพ่อบุญรอดเจ้าองค์โต เป็นประจำทุกปี ในวันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 4

งานอนุสาวรีย์ปราบฮ่อ จัดประมาณเดือนมีนาคมของทุกปี ที่บริเวณอนุสาวรีย์ปราบฮ่อ ภายในงานจะมีการแสดงและการละเล่น มีการออกร้านจำหน่ายสินค้าราคาถูก

ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีบุญบั้งไฟเป็นประเพณีเก่าแก่ที่ได้ปฏิบัติกันมานานเกี่ยวกับการบูชาเทวดาขอฟ้าขอฝน ตามความเชื่อและโบราณกาล เป็นงานใหญ่โตมาก มีการจัดประกวดบั้งไฟประเภทตกแต่งสวยงาม ความคิดสร้างสรรค์ ประกวดขบวนแห่ และการจุดขึ้นสูงสุด จัดทำในวันเพ็ญเดือน 6 (พฤษภาคม) ของทุกปี จังหวัดหนองคายได้จัดเป็นการแสดง

แสงสีเสียงตำนานบั้งไฟพญานาค เกี่ยวกับเรื่องพระพุทธรเจ้าสวยชาติเป็นพญาคันคาก (คางคก) แล้วมีเรื่องราวไม่ถูกใจกับพญาเถน (พระอินทร์) จึงสาบให้แผ่นดินแห้งแล้งจนพญาคันคาก แนะนำให้ชาวบ้านจุดบั้งไฟถวายจนฝนตกลงมาในที่สุด

ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา เป็นงานประเพณีท้องถิ่นที่จัดขึ้นก่อนวันเข้าพรรษา ประชาชนตามคุ้มต่างๆ ได้จัดทำต้นเทียนขี้ผึ้งล้วน ทำลวดลายสวยงามประดับดอกไม้ มีการประกวดลวดลายสวยงามของต้นเทียนขบวนแห่มีรางวัล จัดให้มีในวันขึ้น 14 ค่ำ เดือน 8 ของทุกปี

ประเพณีแข่งเรือ เป็นงานประเพณีของท้องถิ่นที่จัดขึ้นก่อนวันออกพรรษา จัดให้มีการแข่งเรือยาวในลำน้ำโขง โดยประชาชนในคุ้มต่างๆ ได้จัดเรือแข่งจากแต่ละอำเภอและบางปีก็มีเรือจากประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มาร่วมการแข่งขันด้วย เป็นการแสดงถึงความสามัคคีไมตรีที่มีต่อกันมานาน โดยจัดให้มีขึ้นในวันแรม 1 ค่ำ เดือน 11 ของทุกปี

ประเพณีแห่ปราสาทผึ้ง เป็นประเพณีของท้องถิ่นเก่าแก่ ซึ่งทางจังหวัดได้จัดให้มีขึ้นควบคู่กันกับงานแข่งเรือ มีการจัดทำปราสาทผึ้งประกวด และนำลงเรือยนต์ล่องไปตามลำน้ำโขง กลางคืนมีการไหลเรือไฟประดับดวงไฟมากมาย และคูทิวทัศน์แสงไฟกระทบพื้นน้ำยามกลางคืนสวยงามมาก เพื่อนมัสการพระธาตุห้ำห่อนอง (วัดและองค์มหาเจดีย์ได้พังลงน้ำโขงเมื่อปี พ.ศ. 2390) อยู่หน้าวัดสิริมหากัจฉายน์ อำเภอเมืองหนองคาย จัดขึ้นในวันเพ็ญเดือน 11 จัดพร้อมกันกับงานแข่งเรือประจำปี

ประเพณีวันออกพรรษา จัดเป็นงานต่อจากวันแห่ปราสาทผึ้งและแข่งเรือ เป็นวันทำบุญประจำของท้องถิ่น มีการตักบาตรเทโวภายในเขตอำเภอเมือง ประชาชนท้องถิ่นถือเป็นวันสำคัญยิ่งไม่ว่าจะไปประกอบอาชีพอยู่ต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ เมื่อถึงกำหนดวันทำบุญออกพรรษาแล้ว คนส่วนมากจะเดินทางกลับบ้านเพื่อทำบุญอุทิศกุศลแก่บรรพบุรุษตามประเพณีนิยมที่ได้ปฏิบัติต่อเนื่องมาแต่โบราณกาล

ประเพณีลอยเรือไฟหรือไหลเรือไฟบูชาพญานาค เทศกาลบั้งไฟพญานาค บั้งไฟพญานาคแม้จะเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติตามลำน้ำโขงมานานหลายปีแล้วตามคำร่ำลือของชาวบ้าน แต่เพิ่งจะได้รับส่งเสริมให้เป็นส่วนหนึ่งของการท่องเที่ยวของจังหวัดหนองคายไม่กี่ปีมานี้เอง บั้งไฟพญานาคเป็นลูกไฟที่พุ่งขึ้นมาจากใต้แม่น้ำโขง พุ่งลอยขึ้นสู่อากาศ ประมาณ 20 - 30 เมตร แล้วก็หายไป ลูกไฟไม่จำกัดบริเวณที่เกิดและเกิดไม่บ่อยซ้ำที่บริเวณนั้น ขนาดของลูกไฟก็มีหลายขนาด เช่น ขนาดโตเท่าผลส้ม ขนาดกลางเท่าไข่ไก่ ขนาดเล็กเท่าหัวแม่มือ

เวลาที่เกิดขึ้นไม่แน่นอนแต่ต้องมีค่าแล้ว บางทีเกิดตั้งแต่หัวค่ำ เวลาประมาณ 6 โมงเย็น บางปีเริ่มเกิดเวลา 2 - 3 ทุ่ม และจะเกิดไปอีกเวลาประมาณ 3 - 4 ทุ่ม จึงจะค่อยๆ หดลง จำนวนลูกไฟที่เกิดขึ้นบริเวณหนึ่งๆ มีจำนวนไม่แน่นอน สถานที่เกิดมากนั้นจะอยู่ในท้องที่อำเภอโพนพิสัย อำเภอรัตนวาปี บั้งไฟพญานาคจะเกิดขึ้นในคืนวันเพ็ญ 15 ค่ำ เดือน 11 หรือแรม 1 ค่ำ เดือน 11 ของทุกปี และทางจังหวัดแต่ละวัดได้จัดงานลอยเรือไฟบูชาพญานาค ณ บริเวณริมฝั่งแม่น้ำโขง เช่น วัดสิริมหากัจจายน์ (วัดธาตุ) อำเภอเมือง โดยจัดเป็นประจำทุกปี

การคมนาคม ระยะทางจากจังหวัดหนองคายไปยังจังหวัดใกล้เคียง

โดยประมาณ คือ จังหวัดนครราชสีมา 418 กิโลเมตร จังหวัดอุดรธานี 51 กิโลเมตร จังหวัดเลย 202 กิโลเมตร จังหวัดสกลนคร 210 กิโลเมตร จังหวัดนครพนม 303 กิโลเมตร จังหวัดบึงกาฬ 136 กิโลเมตร กรุงเทพมหานคร 615 กิโลเมตร ระยะทางจากอำเภอเมืองไปยังอำเภอใกล้เคียงโดยประมาณ คือ อำเภอท่าบ่อ 27 กิโลเมตร อำเภอโพนพิสัย 45 กิโลเมตร อำเภอศรีเชียงใหม่ 57 กิโลเมตร อำเภอสังคม 95 กิโลเมตร อำเภอสระใคร 27 กิโลเมตร อำเภอเพ็ญ 71 กิโลเมตร อำเภอรัตนวาปี 71 กิโลเมตร อำเภอโพนพิสัย 77 กิโลเมตร

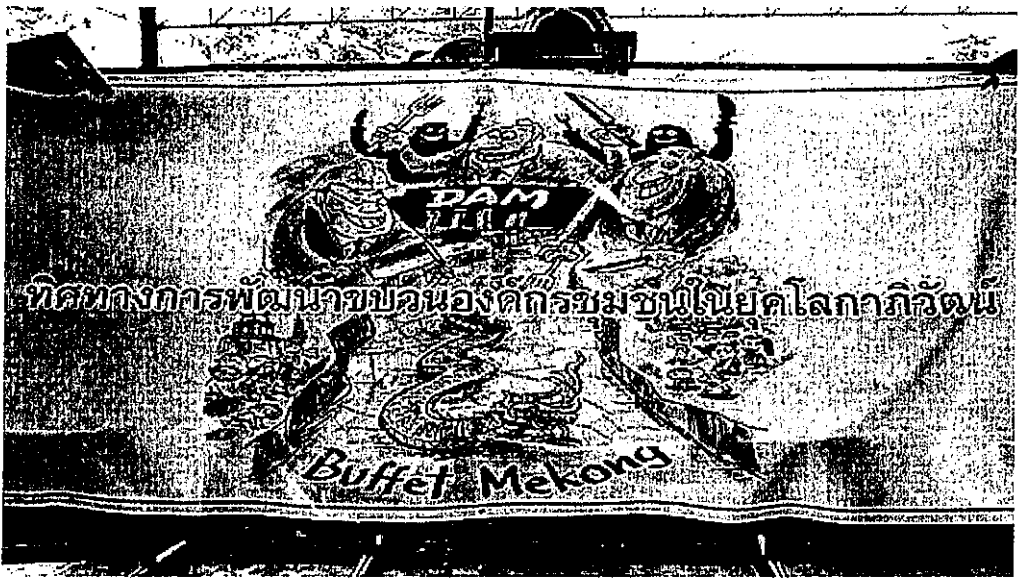
8.2 บริบทสภาพองค์กรชุมชนตำบลจังหวัดหนองคาย

สืบเนื่องเมื่อวันที่ 28 มกราคม 2553 นายอดิศักดิ์ เทพอาสน์ รองผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคาย ประชุมร่วมกับสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย จำนวน 54 ตำบล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัด เช่น พมจ.จังหวัดหนองคาย สำนักงานพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาลัยเทคโนโลยีและพัฒนากษัตริย์นครพนม เทศบาลเมืองหนองคาย ท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดหนองคาย ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

อดิศักดิ์ เทพอาสน์ (2553) ได้ร่วมลงนามในบันทึกความร่วมมือกับขบวนการองค์กรชุมชน ในการขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชนเพื่อตอบรับกับนโยบายของรัฐบาล โดยระบุว่าจะดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพ และสามารถรับทุนสนับสนุน จากโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนปี 2553 ของรัฐบาล นายกรัฐมนตรีนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ให้ได้ตามเป้าหมาย กว่า 50 ตำบล ทั้งนี้มีตำบลที่ได้รับการสนับสนุนรอบแรกที่ทำเนียบรัฐบาล เมื่อวันที่ 11 มกราคม 2553 จำนวน กองทุน คือ ตำบลเมืองหมี อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตำบลโพนแพง อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ตำบลกุดบง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ตำบลบึงค้อ อำเภอบึงค้อ (ปัจจุบัน

จังหวัดบึงกาฬ) ตำบลบึงโขงหลง อำเภอบึงโขงหลง (ปัจจุบันจังหวัดบึงกาฬ) รวมงบประมาณทั้งสิ้น 1,175,665 บาท

กุล พิมศิริ (2553) ประธานที่ประชุมสภาองค์กรชุมชนตำบลจังหวัดหนองคาย และสมาชิกสภาพัฒนาการเมือง ได้ระบุว่า การได้ประชุมในครั้งนี้ นอกจากจะปรึกษาหารือเรื่องการหาแนวทางสร้างความเข้มแข็งให้ขบวนการองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ภายใต้ยุทธศาสตร์ฟื้นฟูชุมชนท้องถิ่นปี 53 ซึ่งได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก พอช. จำนวน 1.1 ล้านบาท แล้วยังดำเนินการกำหนดแผนปฏิบัติการในการขับเคลื่อนงานในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาคุณภาพสภาองค์กรชุมชนตำบล จำนวน 54 แห่ง การขยายพื้นที่ตำบลของสภาองค์กรชุมชนตำบล จำนวน 19 แห่งภายในปี 2553 การขับเคลื่อนงานแก้ไขปัญหาที่ดิน-ที่อยู่อาศัย ฯลฯ และยังเป็น การแสดงความพร้อมและเจตนารมณ์ของสภาองค์กรชุมชนตำบลจังหวัดหนองคาย ในการสร้างการเมืองภาคพลเมือง เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนงานประชาธิปไตยฐานรากและมุ่งหวังการเชื่อมโยงงานดังกล่าว ด้วยสภาพัฒนาการเมือง สถาบันพระปกเกล้าซึ่งเป็นเจ้าภาพร่วม กับ พัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) ด้าน นายสมบัติ ทะแพงพันธ์ นายก องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย แคนนำ ยังระบุว่า การขับเคลื่อนของสภาองค์กรชุมชนตำบลจังหวัดหนองคาย ครั้งนี้ เป็นนิมิตหมายที่ดีของการแก้ไขปัญหาของภาคประชาชน ภายใต้ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ โดยเฉพาะการจัดทำแผนชุมชน แผนการมีส่วนร่วม ร่วมกับ องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ซึ่งได้ให้การสนับสนุนงบประมาณ บุคลากรและเอื้ออำนวยความสะดวกการประสานงานขององค์กรชุมชนจังหวัดหนองคาย(คปอ.หนองคาย) เป็นอย่างดี คปอ.หนองคาย คาดว่าภายในสิ้นปี 2553 ขบวนการองค์กรชุมชนจังหวัดหนองคายจะรุกคืบการดำเนินงานภายในพื้นที่ ได้มากกว่า 70% ของพื้นที่ทั้งหมด ภายใต้ประเด็นงานต่างๆ อันเป็นการส่งเสริมการพัฒนาความร่วมมือกันระหว่าง ภาคประชาชน และหน่วยงานต่อไป สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) สภาองค์กรชุมชนตำบลจังหวัดหนองคาย กว่า 50 ตำบล จัดประชุมระดับจังหวัด เพื่อเตรียมประเมินพื้นที่พร้อมขยายการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนรองรับการแก้ไขปัญหาภัยพิบัติ โดยมุ่งเน้นพื้นที่ที่จะได้รับผลกระทบจากกรณีเขื่อนไซยะบุรี เมื่อวันที่ 8 ม.ค.56 ที่โรงเรียนโรชาวีโร ริมแม่น้ำโขงในเขต อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย



ภาพที่ 2 กิจกรรมการเสวนา หัวข้อ 'เขื่อนไชยะบุรี' ชะตากรรมที่คนลุ่มน้ำโขงต้องประสบ
ที่มา : เมื่อวันที่ 8 ม.ค.56 ที่โรงเรียน โรซารี โอ รีมแม่น้ำโขง ในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดหนองคาย

สืบเนื่องจากที่เครือข่ายสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคายร่วมกับ
เครือข่ายสภาองค์กรชุมชนตำบลลุ่มน้ำโขง 7 จังหวัดภาคอีสาน (คสข.) คัดค้านและทวงถาม
การป้องกันผลกระทบกรณีเขื่อนไชยะบุรีอย่างต่อเนื่อง ตลอด 3 ปีที่ผ่านมา แต่ถึงขณะนี้ก็ยัง
ไร้เสียงตอบรับใดๆ จากรัฐบาลไทย โดยการลงหมุดงานก่อสร้างยังเป็นไปอย่างต่อเนื่องภายใต้
ข้ออ้างว่าเป็นการดำเนินการนอกเหนืออธิปไตย แม้สื่อจะโหมโรงเพียงใดก็ตาม สิ่งที่เกิดขึ้นกับ
ประชาชนไทยในประเทศที่เรียกตัวเองว่า "ประชาธิปไตย" กับการร้องขอเข้าไปมีส่วนร่วม
ขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องชี้แจงข้อมูล ผลกระทบที่จะเกิดขึ้น การตอบข้อกังวลของประชาชน
ลุ่มน้ำโขง กลับไม่ถูกหยิบยกเข้าไปหารือในวงการประชุมใดๆ แม้จะมีการประชุมระดับคณะ
มนตรีแม่น้ำโขง ที่เมืองหลวงพระบาง ในวันที่ 17 มกราคม 2556 ที่จะถึงนี้ก็ตาม



ภาพที่ 3 กิจกรรมการเสวนา หัวข้อ ‘เขื่อนไชยะบุรี’ ชะตากรรมที่คนลุ่มน้ำโขงต้องประสบ
ที่มา : เมื่อวันที่ 8 ม.ค.56 ที่โรงเรียนโรซารีโอ ริมแม่น้ำโขง ในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดหนองคาย

อิทธิพล คำสุข (2556) สมาชิกสภาพัฒนาการเมืองจังหวัดหนองคาย

คณะกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลลุ่มน้ำโขง 7 จังหวัดภาคอีสาน (คสข.) เลขานุการ
เครือข่ายภาคประชาชนลุ่มน้ำโขง 8 จังหวัด กล่าวในการประชุมระดับจังหวัดสภาองค์กรชุมชน
จังหวัดหนองคายว่า วันนี้สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบลจังหวัดหนองคายกว่า 50 ตำบล มีการ
ประชุมปรึกษาหารือเพื่อวางแผนการประเมินพื้นที่ สร้างเวทีระดับตำบล เพื่อสื่อสารถึงสาเหตุ
ภาวะแม่น้ำโขงแห้งขอด และรวบรวมผลกระทบเพื่อสะท้อนเรื่องราวของพื้นที่ เสนอหน่วยงาน
ทั้งในพื้นที่และระดับนโยบาย และ “เพื่อเป็นการตอกย้ำอีกครั้งว่า จนถึงวันนี้ พื้นที่ภาค
ประชาชนยังไม่ได้รับคำตอบใดๆ ถึงข้อเรียกร้องและข้อกังวลกรณีผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจาก
การก่อสร้างเขื่อนไชยะบุรี ซึ่งในที่ประชุมระดับจังหวัดมีการแลกเปลี่ยนกันอย่างกว้างขวางถึง
ความเจ็บที่ภาคประชาชนได้รับ” จากที่ประชุมได้ดูสรุปข่าวเขื่อนไชยะบุรีจากสื่อสาธารณะ
ของปี 2555 ที่ผ่านมา ยิ่งทำให้พี่น้องภาคประชาชนเกิดคำถาม ฮึดสู้เพื่อเดินหน้าทวงถามรัฐบาล

หนักขึ้น และถึงแม้ทางเครือข่ายฯ จะเหนื่อยหนักกับการรณรงค์คัดค้าน กระทั่งประท้วงลอยเรือในน่านน้ำโขงในการประชุมอาเซียน (การประชุมรัฐมนตรีต่างประเทศเอเชีย-ยุโรป Asia-Europe Meeting: ASEM) ครั้งที่ 9 (5-6 พ.ย.55) ที่เป็นข่าวไปทั่วโลก ลาวกลับเดินหน้าก่อสร้าง ขณะที่รัฐบาลไทยไม่พูดอะไรเลย กลับให้นายเรวัต สุวรรณกิติ จากบริษัทไซยะบุรีพาวเวอร์ มาโต้ว่ามีการปรับแบบเขื่อนให้เป็นเขื่อนโปร่งใสไม่มีผลกระทบแล้ว “ถึงเดี๋ยวนี้ ไม่มีใครออกมารับประกันว่าสิ่งที่บริษัทเอกชนรายนี้กล่าวอ้าง เชื่อถือได้เพียงใด ประชาชนลุ่มน้ำโขงแทบจะเรียกได้ว่า มีชีวิตที่แขวนบนเส้นด้าย”

อ้อมบุญ ทิพย์สุนา (2556) ประธานที่ประชุมสภาองค์กรชุมชนจังหวัด

หนองคาย ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า ชาวบ้านและเครือข่ายภาคประชาชนทำตามกฎหมายทุกอย่าง ทวงถามตามสิทธิชุมชนที่พึงมี การประชุมระดับคณะมนตรีแม่น้ำโขง (MRC Council) ที่จะถึงก็ยังไม่มีการคุยเรื่องเขื่อนไซยะบุรี หรือเขื่อนใดๆ บนแม่น้ำโขง สถานการณ์ความแห้งของดของแม่น้ำโขงยังคงเป็นเพียงปรากฏการณ์ที่หลายฝ่ายบอกว่าเพราะการเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศ “ภาวะโลกร้อน” ไม่ใช่สาเหตุจากเขื่อน นอกจากการประชุมในวันนี้แล้วยังมีการจัดนิทรรศการปลาแม่น้ำโขง จัดนิทรรศการชุมชนเข้มแข็ง เพื่อแสดงผลการดำเนินงานของสภาองค์กรชุมชนตำบลที่ต้องแก้ไขการบริหารจัดการน้ำชุมชน ที่เป็นผลกระทบจากโครงการเปลี่ยนแปลงของแม่น้ำโขง และที่สำคัญที่สุด โรงเรียน โรซารี โอแห่งนี้ เป็นสถานศึกษาที่สร้างการมีส่วนร่วมสำคัญกับภาคประชาชนอย่างต่อเนื่อง สภาองค์กรชุมชนตำบลจึงได้ร่วมจัดกิจกรรมวันเด็ก และกิจกรรมลงลายมือชื่อพร้อมสวดภาวนาเพื่อระลึกถึงท่านสมบัต สมพอน นักพัฒนาอาวุโสของลาว ที่ถูกลักพาตัวตั้งแต่เย็นวันที่ 15 ธ.ค.55 ที่ผ่านมา



ภาพที่ 4 ฝากความเห็นและแสดงความห่วงใยท่านสมบัต สมพอน กิจกรรมการเสวนา หัว
 “เขื่อนไชยะบุรี” ฆะตกรรมที่คนลุ่มน้ำโขงต้องประสบ
 ที่มา : เมื่อวันที่ 8 ม.ค.56 ที่โรงเรียนโรซารีโอ ริมแม่น้ำโขงในเขต อำเภอเมือง
 จังหวัดหนองคาย

จากการกล่าวของ อ้อมบุญ ทิพย์สุนา (2556) ว่า “อ้ายสมบัตเป็นเจ้าของรางวัล
 เกียรติยศรามอนแมกไซไซด้านบริการสังคม ปี 2548 เป็นผู้มีบทบาทสำคัญของสาธารณรัฐ
 ประชาธิปไตยประชาชนลาวยุคใหม่ ที่อุทิศตัวทำงานด้านการพัฒนาและการศึกษาแบบองค์
 รวมมากกว่าสามทศวรรษ รวมทั้งเป็นผู้นำแนวคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ เมื่อ 5 ปีที่แล้ว
 จังหวัดหนองคายก็ได้รับเกียรติเป็นเจ้าภาพของนานาชาติในการจัดประชุมเพื่อสร้าง
 รูปธรรมเรื่องนี้ในฐานะเมืองนำอยู่อันดับ 7 ของโลก” จากนั้นกล่าวถึง นักพัฒนาอาวุโสชาวลา
 ยังเป็นผู้นำภาคประชาชนที่มีความกล้าหาญในการจัดประชุมคู่ขนานกับรัฐบาลลาวในการ
 ประชุมอาเซมครั้งที่ผ่านมากในกรุงเวียงจันทน์ พอๆ กันกับพี่น้องฝั่งไทยที่กล้าออกเรือกลางลำ
 น้ำโขงประท้วง แบบไม่กลัวตายอีกด้วย “เราให้ความสำคัญกับอ้ายสมบัต เพราะท่านเป็นผู้แทน
 ของคนภูมิภาคที่ดำรงตนในเรื่องการสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนา การอุทกคามสิทธิ

มนุษยชนบุคคลที่สร้างคุณประโยชน์ให้กับผู้คน ในสังคมระดับภูมิภาค การถูกบังคับให้หายตัวไป เช่น กรณีทนายสมชาย นีละไพจิตร ที่ช่วยเหลือพี่น้องชาวมุสลิมในภาคใต้ ที่ถูกอุ้มหายไป พวกเราจะช่วยกันทวงถาม พี่น้องภาคประชาชนคนกลุ่มน้ำโจงไม่ปรารถนาจะให้เกิดเหตุการณ์เช่นนี้อีก”

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

1. ความหมายของการพัฒนา

การพัฒนา (Development) ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายหรือนิยาม ไว้ ดังนี้

ในคริสต์ศตวรรษที่ 19 นักเศรษฐศาสตร์ได้นำคำว่า “การพัฒนา” ใช้เรียกการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น(สนธยา พลศรี.2550:2 - 8) จากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในทวีปยุโรปที่เป็นการเปลี่ยนแปลงการใช้แรงงานคนและสัตว์เป็นพลังงานเทคโนโลยี เช่น เครื่องจักรกล เครื่องยนต์ต่าง ๆ ทำให้วิถีการดำรงชีวิตเปลี่ยนไปจากเดิมหลายประการ เช่น อาชีพเปลี่ยนจากเกษตรกรรมเป็นอุตสาหกรรม สถานที่ประกอบอาชีพจากเรือกสวนไร่นาเป็นโรงงานอุตสาหกรรม ระบบการผลิตแบบเพื่อการยังชีพเป็นเพื่อการค้า ที่อยู่อาศัยเปลี่ยนจากชนบทเป็นเมือง สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนจากสิ่งแวดล้อมธรรมชาติเป็นสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น เป็นต้น

ชีวิตในโรงงานอุตสาหกรรมยังไม่ได้มาตรฐานหลายประการ เช่น ขาดสวัสดิการและความปลอดภัย โรงงานคับแคบ แสงสว่างไม่เพียงพอ มีการใช้แรงงานเด็กและผู้หญิง ค่าจ้างต่ำ เป็นต้น นักเศรษฐศาสตร์ จึงนำคำว่า “การพัฒนา” มาใช้เพื่อเรียกวิธีการยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของชาวยุโรปในขณะนั้นให้สูงขึ้นและได้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้หลายความหมาย เช่น ความหมายจากรูปศัพท์ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตองงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ ความหมายดังกล่าวนี้เป็นที่มาของความหมายในภาษาไทยและเป็นแนวทางในการกำหนดความหมายอื่น ๆ มีแนวทางการพัฒนาในลักษณะการเปลี่ยนแปลงที่นำมาใช้ในความหมายแคบ คือ “การพัฒนาองค์กร” หรือ Organization Development : OD โดยให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบโดยมุ่งความเจริญเติบโตขององค์กรเป็นส่วนรวมและแก้ปัญหาขององค์กรทุกส่วนพร้อมกัน มิใช่แก้ปัญหาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง สำหรับความหมายอย่างกว้าง ๆ หมายถึง ความพยายามอย่างเป็นขั้นตอนต่อเนื่องกันในการปรับปรุงสมรรถนะขององค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง

สิ่งแวดล้อมภายในและสิ่งแวดล้อมภายนอก พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดปัญหาภายในองค์กรให้หมดไปโดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ทันทั่วทั้งที่
2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยนำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้
3. เพื่อสร้างระบบความรับผิดชอบร่วมกัน เปลี่ยนแปลงทัศนคติและความคิดเห็นที่มีต่อบุคคลและองค์กรให้เกิดความสำนึกที่ดีต่อกัน
4. เพื่อสร้างบรรยากาศของการทำงานให้เกิดความตื่นตัว มีการแข่งขันกันสร้างผลงานเพื่อองค์กรเป็นส่วนรวม
5. เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในบรรดาผู้ปฏิบัติงานทั้งผู้ปฏิบัติงานตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาและระหว่างผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน
6. เพื่อสร้างกลไกที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและกลุ่มคน
7. เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถ

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของ “การพัฒนา” ไว้ว่า ความเจริญ เป็นคำกริยาหมายถึงการทำให้เจริญหรือทำให้ยิ่งยืนถาวร การพัฒนาในความหมายที่ใช้กัน โดยทั่วไปหมายถึงการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นเจริญขึ้น (Change for the better) ดังนั้น ถ้าพูดถึงการพัฒนา โดยทั่วไปจะเข้าใจว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงปรารถนาหรือเปลี่ยนแปลงในทางที่เป็นประโยชน์ การพัฒนาผู้อำนวยการในองค์กร จึงหมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ค่านิยม และเจตคติของผู้อำนวยการในองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ให้เป็นไปในทางที่พึงประสงค์ หรือให้เกื้อกูลต่อการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการทำงาน ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานในองค์กรก็เหมือนเสียงดนตรีที่ต้องเกิดจากการประสานเสียงจึงมีความไพเราะ การปฏิบัติงานที่ดีต้องมีการประสานงานที่ดีด้วยเช่นกัน

จากความหมายของการพัฒนาพอสรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การกระทำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เกิดสิ่งที่ดีขึ้น ประสงค์ เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เกิดการเกื้อกูลต่อการทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. รูปแบบ (Model)

รูปแบบ หรือ โมเดล (Model) เป็นคำที่เราได้ยินกันบ่อย ๆ อย่างกว้างขวางทั้งในวงการราชการและภาคเอกชน รูปแบบมีหลายลักษณะ รูปแบบตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Model (โมเดล) ซึ่งโดยทั่วไปในแง่ของการพัฒนาย่อมไม่มีสิ่งใดที่มีรูปแบบตายตัว แต่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือค้นแปรเทคนิควิธีการตามแต่เหตุปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด และได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

อุทุมพร จามรมาน (2541 : 22) กล่าวว่ารูปแบบ หมายถึง โครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างหน่วยต่าง ๆ หรือ ตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งมีอย่างน้อย 2 มิติ หลายตัวแปรและตัวแปรดังกล่าวต่างมีความเกี่ยวข้องเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน

พิศนา เขมมณี (2537 : 221 - 222) กล่าวว่ารูปแบบ หมายถึง สภาพลักษณะของการเรียนการสอนที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบ ตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ โดยประกอบด้วยกระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญในการเรียนการสอนรวมทั้งวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ ที่สามารถช่วยให้สภาพการเรียนการสอนนั้นเป็นไปตามทฤษฎี หลักการหรือแนวคิดที่ยึดถือซึ่งได้รับการพิสูจน์ทดสอบ หรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนในการเรียน การสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้น ๆ ดังนั้น รูปแบบจึงจำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ๆ 4 ประการ ได้แก่ มีปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือเป็นหลักของรูปแบบ การสอนนั้น ๆ มีการบรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่ สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ มีการจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้น ๆ และมีการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ อันจะช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนนั้น ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ชาญชัยณรงค์ ทรงศาศรี (2552 : 16) กล่าวว่ารูปแบบ หมายถึง สภาพลักษณะที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบ ตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ โดยประกอบด้วยกระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญรวมทั้งวิธีและเทคนิคต่าง ๆ ที่สามารถช่วยให้สภาพนั้นเป็นไปตามทฤษฎี หลักการ หรือแนวคิดที่ยึดถือซึ่งได้รับการพิสูจน์ทดสอบ หรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้น ๆ

Joyce and Weil (1986 : 1-2) กล่าวว่ารูปแบบหมายถึงแผน (Plan) หรือแบบ (Pattern) ซึ่งสามารถใช้เพื่อการเรียนการสอนในห้องเรียนหรือการสอนพิเศษเป็นกลุ่มย่อย หรือเพื่อจัดสื่อการสอนซึ่งรวมถึงหนังสือ ภาพยนตร์ และเทปบันทึกเสียง โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และหลักสูตร แต่ละรูปแบบจะให้แนวทางในการออกแบบการสอนที่ช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ

Corsini and Auerbach (1996 : 573-574) กล่าวว่ารูปแบบ หมายถึง ชุดของความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นระหว่างปรากฏการณ์ในโลกความจริง และโครงสร้างของสิ่งที่กำลังศึกษา ซึ่งเป็นตัวแทนของปรากฏการณ์ในโลกความจริง

Keeves (อ้างถึงใน ทิศนา แจมมณี. 2537 : 220 – 221) กล่าวว่าโดยทั่วไปรูปแบบจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 4 ประการ คือ

1. รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย (Prediction) ผลที่ตามมา คือ สามารถนำไปสร้างเป็นเครื่องมือเพื่อพิสูจน์ทดสอบได้
2. โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) ที่สามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์หรือเรื่องนั้นได้
3. รูปแบบจะต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ (Imagination) ความคิดรวบยอด (Concept) และความสัมพันธ์ (Interrelations) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้
4. รูปแบบควรจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (Associative Relationships)

นอกจากนี้ Keeves ยังกล่าวว่ารูปแบบ (Model) ที่ใช้อยู่ทั่วไปตามแนวคิดของแกปแลน (Kaplan) นั้นมีอยู่ 5 แบบ หรือ 5 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เน้นความคิดที่แสดงออกในลักษณะ ของการเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อย 2 สิ่งขึ้นไป ซึ่งใช้กันมากทางด้านวิทยาศาสตร์ กายภาพ สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์
2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) เน้นความคิดที่แสดงออกผ่านทางการใช้ภาษา โดยเฉพาะการพูดและการเขียน ซึ่งใช้กันมากทางด้านศึกษาศาสตร์
3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เน้นความคิดที่แสดงออกผ่านทาง สูตรคณิตศาสตร์ ซึ่งโดยทั่วไปจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว
4. รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic Model) เน้นความคิดที่แสดงออกผ่านทาง แผนผัง แผนภาพ ไดอะแกรม กราฟ เป็นต้น

5. รูปแบบเชิงสาเหตุ(Causal Model) เน้นความคิดที่แสดงออกให้เห็นถึงความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของสภาพการณ์หรือปัญหาใด ๆ ซึ่งเป็นรูปแบบด้านศึกษาศาสตร์เป็นส่วนใหญ่

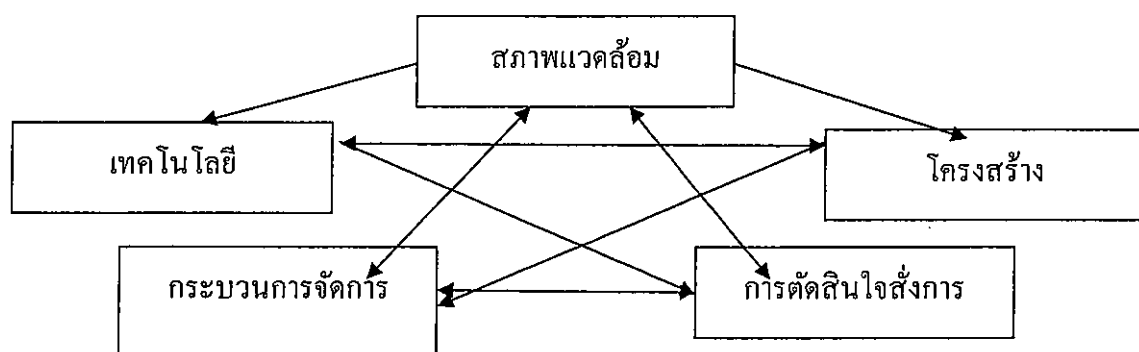
สรุป รูปแบบ หมายถึง แบบแผน แนวทาง หรือ โครงสร้างที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์กัน ซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ ซึ่งจะสามารถช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยอาศัยกระบวนการหรือขั้นตอนการตรวจสอบพิสูจน์ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่เชื่อถือและยอมรับได้

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาและรูปแบบ

3.1 การสร้างรูปแบบ

การสร้างรูปแบบเป็นกระบวนการกำหนด โครงสร้าง แนวทาง วิธีการหรือขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับกิจกรรม เหตุการณ์หรือสถานการณ์เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลสูงสุด มีนักวิชาการ นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงการสร้างรูปแบบไว้ดังนี้

ชาญชัยณรงค์ ทรงศาศรี (2552 : 20) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบนั้นไม่ปรากฏมีหลักเกณฑ์ที่เป็นเกณฑ์ตายตัว แต่การสร้างรูปแบบส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา ส่วนการกำหนดองค์ประกอบรูปแบบในการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการบริหารส่วนใหญ่ใช้แนวคิดของบราวน์ และ โมเบร์ก ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี โครงสร้าง กระบวนการจัดการ และการตัดสินใจสั่งการ ดังนั้นการพัฒนาารูปแบบจึงมีการดำเนินการเป็นสองตอนใหญ่ คือ การสร้างรูปแบบและการหาคุณภาพของรูปแบบ ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 2 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ของบราวน์และโมเบิร์ก (Brown and Moberg)

ที่มา : ชาอุชัยณรงค์ ทรงศาศรี (2552 : 19)

Joyce and Weil (1986 : 359 – 364) กล่าวว่าวิธีการสร้างรูปแบบสามารถแบ่งออกเป็นส่วนต่าง ๆ ได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 อธิบายความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นที่มาของรูปแบบ ประกอบด้วย เป้าหมายของรูปแบบ ทฤษฎีและข้อสมมติที่รองรับรูปแบบหลักการ และมโนทัศน์สำคัญที่เป็น พื้นฐานของรูปแบบ

ส่วนที่ 2 ลักษณะรูปแบบ เป็นการอธิบายด้วยรูปแบบซึ่งนำเสนอเป็นเรื่อง ๆ อย่างละเอียดและเน้นการปฏิบัติได้ แบ่งเป็น 4 ประเด็น คือ

1. ขั้นตอนของรูปแบบ เป็นรายละเอียดของรูปแบบนั้น ๆ ว่ามีกี่ขั้นตอน โดยจัดเรียงลำดับกิจกรรมที่จะสอนเป็นขั้น ๆ แต่ละรูปแบบมีจำนวนขั้นตอนไม่เท่ากัน
2. รูปแบบการปฏิสัมพันธ์ เป็นการอธิบายบทบาทของผู้นำ ผู้เรียนรู้และความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในแต่ละรูปแบบ บทบาทของผู้นำจะแตกต่างกัน เช่น เป็นผู้นำกิจกรรม ผู้อำนวยการความสะดวก ผู้ให้การแนะนำเป็นแหล่งข้อมูล เป็นต้น
3. หลักการแสดงการโต้ตอบ เป็นการบอกถึงวิธีการแสดงออกของผู้นำต่อผู้เรียนรู้ การตอบสนองต่อสิ่งที่ผู้เรียนรู้กระทำ เช่น การปรับปรุงพฤติกรรมโดยการให้รางวัล หรือการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ด้วยการสร้างบรรยากาศที่เป็นอิสระ เป็นต้น
4. สิ่งสนับสนุน เป็นการบอกถึงเงื่อนไขหรือสิ่งจำเป็นต่อการใช้รูปแบบการสอน นั้น ๆ ให้เกิดผล เช่น รูปแบบการทดลองในห้องปฏิบัติการต้องใช้ผู้นำที่มีการฝึกฝนมาอย่างดีแล้ว เป็นต้น

ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ เป็นการแนะนำให้ออกสังเกตในการนำรูปแบบนั้นไปใช้ เช่น การใช้กับเนื้อหาประเภทใดจึงจะเหมาะสม จะใช้กับผู้เรียนระดับใด เป็นต้น นอกจากนั้นยังให้คำแนะนำอื่นๆ เพื่อให้การนำรูปแบบนั้นมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ส่วนที่ 4 ผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนรู้อย่างตรงและทางอ้อม รูปแบบแต่ละรูปแบบจะส่งผลกระทบต่อผู้เรียนรู้อย่างตรงและทางอ้อม โดยผลทางตรงเกิดจากกิจกรรมที่จัดตามลำดับขั้นตอนของรูปแบบ ส่วนผลทางอ้อมเกิดจากสภาพแวดล้อม ซึ่งถือเป็นผลกระทบที่เกิดจากการสอนตามรูปแบบนั้นเป็นสิ่งที่คาดคะเนไว้ว่าจะเกิดผลไปกับผล สามารถใช้เป็นการพิจารณาในการเลือกรูปแบบที่ใช้ได้ด้วย

สรุปว่าการสร้างรูปแบบมีส่วนสำคัญที่เกี่ยวข้องอยู่ 4 ส่วนคือส่วนที่ 1 อธิบายความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ส่วนที่ 2 ลักษณะรูปแบบ ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ และส่วนที่ 4 ผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนรู้อย่างตรงและทางอ้อม

3.2 การพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบเป็นการประยุกต์ปรับปรุง แก้ไขรูปแบบเดิมให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลดียิ่งขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการ นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงการพัฒนารูปแบบไว้ ดังนี้

ชาญชัยณรงค์ ทรงศาศิริ (2552 : 17) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในรูปแบบของสื่อสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งการสร้างหรือพัฒนารูปแบบจำลองให้ความรู้ ต้องทำการศึกษาและสร้างแบบแผนการให้ความรู้ที่เหมาะสมกับสภาพสังคมของท้องถิ่นนั้น ๆ เพื่อให้รูปแบบจำลองนั้นมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งการพัฒนารูปแบบนั้นมีสาระสำคัญ คือ รูปแบบควรมีทฤษฎีรองรับ เมื่อพัฒนารูปแบบแล้วก่อนนำไปใช้ต้องมีการวิจัยเพื่อทดสอบการพัฒนารูปแบบจะมีจุดมุ่งหมายการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ

บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 104-106) ได้กล่าวถึงการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบนั้นอาจจะกระทำได้ 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือการพัฒนารูปแบบ ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน โดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกัน หรือเรื่องอื่น ๆ และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายใน

รูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ต่าง ๆ ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรนั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ

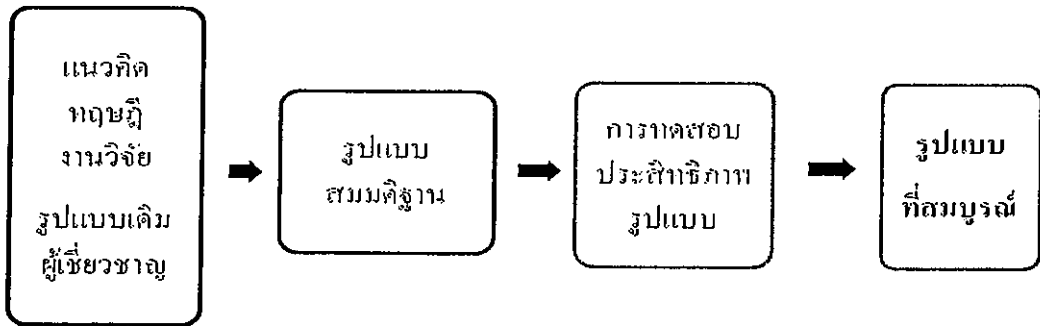
ในการพัฒนารูปแบบนี้จะต้องใช้หลักเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญในการศึกษาค้นคว้า ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยอาจคิด โครงสร้างของรูปแบบขึ้นมาก่อน แล้วปรับปรุงโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวความคิด รูปแบบหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือทำการศึกษารูปแบบย่อยหรือตัวแปรแต่ละตัว แล้วคัดเลือกองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรที่สำคัญ ประกอบขึ้นเป็น โครงสร้างของรูปแบบก็ได้ หัวใจสำคัญของขั้นตอนนี้อยู่ที่การเลือกเฟ้นองค์ประกอบในรูปแบบ (ตัวแปรหรือ กิจกรรม) เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสม ผู้วิจัยควรกำหนดหลักการในการพัฒนารูปแบบอย่างชัดเจน เช่น เป็นรูปแบบที่ไม่ซับซ้อนสามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย ตัวแปรในรูปแบบมีน้อยตัวแต่สามารถอธิบายผลได้มาก ในการวิจัยบางเรื่องจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญได้ช่วยพิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสมอีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ หลังจากได้พัฒนารูปแบบขั้นต้นแล้วจำเป็นต้องมีการทดสอบความเที่ยงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้น ถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานมาจากทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบของผู้อื่น และผลการวิจัยที่ดีผ่านมาแล้ว หรือแม้กระทั่งได้รับการกลั่นกรองจากผู้เชี่ยวชาญแล้วก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทำการทดลองไปใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อทดสอบดูว่าเหมาะสมหรือไม่ บางครั้งจึงใช้คำว่า “การทดลองประสิทธิภาพของรูปแบบ”

การพัฒนารูปแบบมีความหมายสรุปได้ว่า คือการดำเนินการอย่างมีแบบแผนเป็นลำดับขั้นตอนและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เพื่อให้รูปแบบมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีทฤษฎีรองรับ มีการวิจัย ตรวจสอบและปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถใช้ได้เกิดผลสูงสุดกับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจง และสามารถประยุกต์ใช้ได้กับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกันแต่อาจเกิดผลที่ลดน้อยลง

สรุป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวทางการดำเนินการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการประสานงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในขั้นตอนการสร้างและพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานด้านการประสานงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้ได้ประสิทธิผลครั้งนี้ ดังนี้

1. การศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการประสานงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการนำเครื่องมือไปสอบถามเจ้าหน้าที่ในสำนักงานจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการประสานงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อสร้าง (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการประสานงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขึ้นมา
3. ให้ผู้เชี่ยวชาญ ได้สนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) และจัดสนทนากลุ่ม (Workgroup) เพื่อระดมสมอง (Brain Storming) วิพากษ์ และเสนอรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการประสานงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. นำ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการประสานงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผ่านการวิพากษ์ และการเสนอรูปแบบการพัฒนาจากการสนทนากลุ่ม (Workgroup) เสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเป็นไปอีกครั้งเพื่อให้ร่วมกันตัดสินใจ
5. นำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการประสานงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปทดลองประสิทธิผลของรูปแบบกับกลุ่มทดลอง ได้แก่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานจังหวัด จังหวัดหนองคาย ที่ไม่ใช่ประชากรกลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้ระยะเวลา 3 เดือน
6. ดำเนินการประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการประสานงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
7. ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการประสานงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



แผนภาพที่ 3 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ (Model)

ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล

Robbins (2001 : 20 - 21) อธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กรได้เสนอ ตัวแบบจำลองพฤติกรรมองค์กร (Basic Organizational Behavior Model) โดยมีปัจจัยในระดับบุคคล เช่น ความสามารถในการทำงานเป็นทีมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคล และองค์กร ขณะที่ปัจจัยบรรยากาศของหน่วยงานก็ส่งผลไปยังประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลและส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากบรรยากาศในหน่วยงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติทำงาน โดยปัจจัยเหล่านั้นเป็นเสมือนกับสิ่งที่กำหนดให้สมาชิกในองค์กรได้รับรู้บทบาทของตนเองและจะสะท้อนออกมาในด้านพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรได้รับจากสมาชิกในองค์กรโดยตรงและโดยอ้อม

ด้วยความสัมพันธ์ของปัจจัยในหลาย ๆ ด้าน ทำให้พฤติกรรมองค์กรไม่ใช่พฤติกรรมที่หยุดนิ่ง แต่เป็นพฤติกรรมองค์กรที่มีรูปแบบที่มีความเคลื่อนไหวตลอดเวลา ดังนั้น พฤติกรรมการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรจะสะท้อนและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้ ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุ จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาและการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของสมาชิก ในองค์กร สำหรับการศึกษานี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ซึ่งเป็นตัวแปรอีกหนึ่งตัวในระดับบุคคลและเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในการปฏิบัติงานและการบริการประชาชนนั้น กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จำเป็นต้องมีความรู้

ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริการและต้องรู้จักศิลปะของ การให้บริการ ตลอดจนถึง ศิลปะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งบุคลากรทางด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะรูปแบบการให้บริการ ของสภาองค์กรชุมชนตำบลนั้น กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล เพียงผู้เดียวไม่สามารถที่จะ ให้บริการประชาชนหรือผู้มารับบริการ ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ด้วยงานที่เกี่ยวข้องในการ บริการผู้รับบริการนั้นมีความหลากหลาย โดยมีทั้งงานให้บริการต่อผู้รับบริการโดยตรงและ งานด้านการติดต่อประสานงานกับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ในหน่วยงาน รวมทั้งหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นรูปแบบการทำงานด้านการบริการภายในหน่วยงานจึงถูกกำหนดขึ้นให้มี ลักษณะของการทำงานเป็นทีม โดยกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในระดับต่าง ๆ ใน หน่วยงาน จะต้องทำงานร่วมมือประสานกัน กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล เพียงผู้เดียว ไม่สามารถให้บริการและดูแลประชาชนหรือผู้มารับบริการ ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ใน ระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้นแล้วทีมงานด้านบริการจึงถูกจัดตั้งขึ้น เพื่อให้การบริการและดูแล ประชาชนหรือผู้มารับบริการงานเดียวกัน แต่มีระดับความรู้ ทักษะในการทำงาน ความสามารถ ในการรับผิดชอบแตกต่างกัน และเมื่อได้ร่วมทำงานด้วยกันแล้ว สมาชิกในทีมจะมีเป้าหมาย และแผนงานของทีมในการทำงานเป็นสำคัญ บาร์บารา กลินอรา และ แพทรีเซีย (Barbara, Glenora & Patricia, 1989 : 237) ได้กล่าวถึงลักษณะในการปฏิบัติงานเป็นทีมว่า เป็นการ มอบหมายงานให้บริการลูกค้าภายใต้การบริการแบบมืออาชีพ โดยทีมงาน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีเป้าหมายในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และผู้รับบริการ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของ กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลจึงขึ้นอยู่กับปัจจัย หลายประการ ทั้งปัจจัยด้านตัวบุคคลเอง และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันหมายรวมถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานและสิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน อัน สนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด โดยปัจจัยที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ ทบทวนเอกสาร วรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคล การเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ รายละเอียดของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล มีดังนี้

1. ด้านการทำงานเป็นทีม

1.1 ความหมาย

ทีม (Team) หมายถึง การรวมกลุ่มขนาดเล็กของบุคคลอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงองค์ประกอบและทักษะที่จัดไว้เฉพาะ มีการพึ่งพาอาศัยกันในการทำงาน เกิดสัมพันธภาพภายในทีม เป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม มีความรับผิดชอบร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงานร่วมกัน (Cohen & Bailey. 1997 : 240)

ทีมงาน (Work Team) หมายถึง กลุ่มที่มีลักษณะพิเศษประเภทหนึ่ง เพราะสมาชิกยึดความสำคัญที่ผลงานรวมของกลุ่มมากกว่าผลงานของส่วนบุคคล ทุกคนมีความรับผิดชอบต่อผลงานร่วมกัน มีความผูกพันต่อวัตถุประสงค์เดียวกัน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2544 : 155) บุคคลมากกว่าหนึ่งคนรวมตัวกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน มีการแบ่งหน้าที่กัน มีปฏิริยาและการรับรู้ต่อการรวมตัวกัน มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันทำให้เกิดพลังรวมด้านบวก ซึ่งเป็นแรงที่เกิดจากการประสานงานร่วมกัน มีความรับผิดชอบต่อทั้งระดับส่วนบุคคล และมีความรับผิดชอบต่อร่วมกันภายในทีม ซึ่งให้ผลในระดับของการปฏิบัติงานสูงกว่าผลรวมของปัจจัยนำเข้าที่เป็นระดับบุคคล (Robbins. 2001 : 258 – 259)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลเข้าร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันและทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการช่วยดำเนินงานของกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสารประสานงานและตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม โดยทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วย 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การติดต่อสื่อสารกันภายในกลุ่ม 4) การร่วมมือประสานงานกันภายในกลุ่ม 5) การมีผลประโยชน์ร่วมกัน 6) การตัดสินใจร่วมกัน (ทิตนา เขมมณี. 2537 : ก) ในขณะที่ กรอส และ แบลร์ (Gross & Blair. 1995 : 4-5) เห็นว่าสมาชิกในทีม ที่มีประสิทธิภาพควรเป็นผู้มีความสามารถทางด้านพฤติกรรมเป็นพื้นฐานและมองความสามารถที่มีประสิทธิภาพของบุคคลว่า เป็นความสัมพันธ์กับการมุ่งความสำเร็จ การควบคุมตนเองหรือ ความเป็นผู้มีวุฒิภาวะและความก้าวหน้าของบุคคล อย่างไรก็ตาม ไรท์ตี รอบบินส์ (Robbins. 2001 : 264 – 265) เห็นว่า ทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น ความสามารถของสมาชิกในทีมต้องมีทักษะที่แตกต่างกัน และผสมผสานกันได้อย่างลงตัว โดยทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานเป็นทีม 3 ด้าน คือ ทักษะทางวิชาชีพ ทักษะการแก้ปัญหา และทักษะการฟัง การให้ข้อมูลย้อนกลับ การแก้ปัญหาคความขัดแย้งและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากความหมายเกี่ยวกับความสามารถการทำงานเป็นทีม สรุปได้ว่าความสามารถในการทำงานเป็นทีมของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล หมายถึง กรรมการ

สภาองค์กรชุมชนตำบลมีความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความรู้และทักษะต่าง ๆ นั้น สามารถนำมาพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้นได้

Rocine & Irwin (1994 : 20) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า ประสิทธิภาพของทีมจะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกในทีมมี 1) มีบรรยากาศการทำงานเป็นกันเอง 2) มีส่วนร่วมและมีความสนใจในการทำงานร่วมกัน 3) มีความเข้าใจในเป้าหมายของการทำงาน 4) มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 5) ให้ความเคารพ ขอมรับการสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 6) มีการตัดสินใจที่มีความสอดคล้องกันทั้งทีมงาน 7) มีการปรึกษาร่วมกันภายในทีม 8) มีผู้นำทีมไม่ครอบงำการทำงานหรือการตัดสินใจของทีม 9) การมอบหมายงานได้รับการยอมรับ และเป็นธรรม 10) ตระหนักถึงความสำคัญของการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 11) ร่วมกันแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม 12) ให้การสนับสนุนความคิดเห็น ข้อมูลสารสนเทศ และทรัพยากรซึ่งและกันภายในทีม 13) แสดงออกถึงการเห็นคุณค่าและการเสริมแรงจากการให้รางวัล

Woodlock (1989 : 8) ได้กล่าวถึงลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพว่า สมาชิกในทีมประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท หมายถึง ในทีมงานจะต้องประกอบด้วยสมาชิก ในทีมที่มีความสามารถที่แตกต่างกัน และสามารถใช้ความสามารถที่มีได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกันด้วย
2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง สมาชิกในทีม
3. การเปิดเผยและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา หมายถึง การสื่อสาร และความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในทีมเป็นไปอย่างเปิดเผยและไว้วางใจกัน โดยสมาชิกจะต้องมีความเข้าใจตนเองและสมาชิกคนอื่น หากมีปัญหากเกิดขึ้นสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเผชิญหน้าที่ต่อกัน เพื่อแก้ปัญหาร่วมกันได้
4. การสนับสนุนและไว้วางใจ หมายถึง สมาชิกในทีมให้ความช่วยเหลือต่อกัน มีการร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างจริงจัง และให้โอกาสให้สมาชิกแต่ละคน ได้พูดถึงปัญหาได้อย่างอิสระ
5. ความร่วมมือและความขัดแย้ง หมายถึง สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานต่อกัน โดยมีส่วนร่วมในการวางแผนในการปฏิบัติงานและสามารถทำให้

เกิด ข้อขัดแย้งขึ้นได้ โดยข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นจะนำไปสู่การพัฒนาการทำงานให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์

6. วิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว หมายถึง ลักษณะของการทำงานในทีม มีความยืดหยุ่นการตัดสินใจต่าง ๆ จะอาศัยข้อเท็จจริงเป็นสำคัญ

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม หมายถึง สมาชิกในทีมมีความสามารถเป็นผู้นำได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ และผู้นำจะต้องเป็นผู้ฟังที่ดีด้วย

8. การทบทวนการทำงานของทีมนอย่างสม่ำเสมอ หมายถึง การทำงานของทีมได้มีการทบทวนการทำงาน โดยการทบทวนนี้เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของการทำงาน โดยสามารถทำได้ทั้งในระหว่างทำงานหรือภายหลังจากการทำงานเสร็จแล้ว

9. การพัฒนาบุคคล หมายถึง มีแผนในการพัฒนาสมาชิกในทีมเพื่อนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน

10. สัมพันธระหว่างในทีมดี หมายถึง การทำงานระหว่างทีมงานเป็นไปในบรรยากาศของสัมพันธภาพที่ดี รับฟังความคิดเห็น และทำความเข้าใจในแนวคิด หรือปัญหาของผู้อื่น และพร้อมที่จะเข้าไปช่วยเหลือ

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี หมายถึง สมาชิกในทีมได้รับการพัฒนาทักษะการสื่อสาร และได้รับข้อมูลในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ ทั้งในระดับภายนอกและภายในองค์กร

นักวิชาการไทย ได้กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพว่า ควรมีลักษณะของทีมดังนี้ 1) สมาชิกในทีมมีเป้าหมายร่วมกันเป็นหนึ่งเดียว 2) มีการกำหนดบทบาท มอบหมายอำนาจหน้าที่ ตลอดถึงความรับผิดชอบสมาชิกไว้ชัดเจน 3) บรรยากาศในการทำงานมีลักษณะเป็นกันเอง 4) สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ 5) ทีมงานพยายามส่งเสริมให้สมาชิกที่ความคิดสร้างสรรค์และเป็นประชาธิปไตย 6) มีการประชุมพิจารณาผลการปฏิบัติงานเป็นประจำ 7) สมาชิกมุ่งประโยชน์ของทีมเป็นหลัก 8) สมาชิกให้ความร่วมมือร่วมใจ มีความไว้วางใจ และบริสุทธิ์ใจต่อกัน 9) สมาชิกจะร่วมกันมือกันหาทางแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา 10) การตัดสินใจของทีมงานถือว่าสมาชิกทุกคนต้องร่วมกันรับผิดชอบ 11) สมาชิกทุกคนพอใจที่ได้ทำงานร่วมทีม (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542 : 10)

1.2 การวัด

สุภาพร อัคราวัฒนา (2541 : 218 – 222) ได้สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรม การทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน โดยจำแนกพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมเป็น 6

ด้าน คือ ด้านเป้าหมาย ด้านกระบวนการทำงาน ด้านบทบาทผู้นำ ด้านบทบาทของสมาชิก และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด

Woodlock, Mike (1989 : 300) จำแนกการทำงานเป็นทีมออกเป็น 11 ด้าน ได้แก่ ด้านความสมดุลในบทบาท ด้านวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้ากันเพื่อแก้ปัญหา ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน ด้านความร่วมมือ และความขัดแย้ง ด้านวิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการทบทวน การทำงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ ด้านการพัฒนาบุคคล และด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ปฏิบัติมากที่สุดถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด แบบประเมินนี้มีค่าความเชื่อมั่นความสอดคล้องภายในมีค่าสัมประสิทธิ์แอล ฟาเท่ากับ 0.96

ในการวัดตัวแปรการทำงานเป็นทีมของกรมการสภาก่อการชุมชนตำบล ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือการวัดของ วัตลอค (Woodlock, Mike. 1989 : 220-227) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมคุณสมบัติในการทำงานเป็นทีมคือ ความสมดุลในบทบาท การเข้าใจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงาน การแสดงความคิดเห็น การสนับสนุนการทำงาน ความร่วมมือ และความขัดแย้ง การยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน โดยยึดผลงาน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวนการทำงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง สัมพันธภาพ และการติดต่อสื่อสารที่ดี ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด

1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในการศึกษาของ แคม เพียน และ ฮิกส์ (Campion & Higgs. 1997 : 147 – 178) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะของกลุ่มงานและประสิทธิภาพของกลุ่มในองค์การบริหารด้านการเงิน จำนวน 100 คน โดยวัดประสิทธิภาพของทีมจากการผลิต ความพึงพอใจของพนักงาน และการบริหารจัดการ พบว่า คุณลักษณะของทีม 4 ด้าน คือ ด้านการออกแบบงาน ด้านกระบวนการ ด้านการพึ่งพา ชิงกันและกัน ด้านองค์ประกอบของทีม และบริบทด้านการบริหาร เป็นตัวทำนายประสิทธิภาพของทีม

การศึกษาเชิงทดลองของ อัจฉรา สืบสงัด (2540 : 79-82) ซึ่งศึกษาผลของ กระบวนการกลุ่มต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรพยาบาลผู้ป่วยหออเด็ก โรงพยาบาลรามาริบัติ

โดยใช้กระบวนการกลุ่ม 3 ระยะ คือ ระยะเวลาสร้างสัมพันธภาพและเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม ระยะเวลาดำเนินการ และระยะสิ้นสุดส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้านความสมดุลในบทบาท วัตถุประสงค์ชัดเจน การเปิดเผยการเผชิญหน้า การสนับสนุนการไว้วางใจ ความร่วมมือ ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ ใช้การปฏิบัติงานที่คล่องตัว ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวน การทำงานเป็นทีม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม และการสื่อสาร ผลการศึกษา พบว่า ผลต่างของคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการพยาบาล กลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ วรรณฤดี เชาวศรีกุล (2544 : ก) พบว่า ความสามารถในการทำงานความยืดหยุ่นของทีม ความหลากหลายในบทบาท และบุคลิกภาพควบคุมตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพของทีมการพยาบาล โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.72, 0.77, 0.78, 0.33 ตามลำดับ และเป็นตัวแปรทำนายประสิทธิภาพของทีมการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพของทีมการพยาบาล

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ 1) การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของทีมทำงาน 2) ความสามารถในการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับการรับรู้บทบาทและความคลุมเครือในบทบาท

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า การทำงานเป็นทีมของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล และส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมผ่านบรรยากาศในหน่วยงาน

2. ความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นเรื่องที่ไม่สามารถแยกออกจากการดำรงชีวิตประจำวันของมนุษย์ได้ ปัจจุบันนักวิชาการได้หันมาสนใจและให้ความสำคัญกับเรื่องของความฉลาดทางอารมณ์ เพราะตระหนักว่า คนที่เรียนเก่งมีเชาว์ปัญญาดี ก็น่าจะประสบความสำเร็จมากกว่าคนที่เชาว์ปัญญาดีน้อยกว่า แต่ความจริงมิได้เป็นเช่นนั้นเสมอไป โดยนักวิจัยเริ่มตระหนักว่าเชาว์ปัญญาเพียงอย่างเดียวไม่สามารถใช้ทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ ถูกต้องแน่นอน นักวิจัยจึงหันมาสนใจตัวแปรที่มีใช้เชาว์ปัญญา เช่น คุณลักษณะของบุคคล ฐานะทางสังคม เศรษฐกิจ การอบรมเลี้ยงดูจากพ่อแม่ เป็นต้น โดยทั่วไปนักวิจัยในปัจจุบันก็ยืนยันเช่นกันว่า “ในเรื่องความสำเร็จ เช่น ในการเรียนหรือการทำงานนั้น เชาว์ปัญญามีส่วนเกี่ยวข้องเพียง 20% เท่านั้น ที่เหลือเป็นปัจจัยด้านอื่น ๆ ซึ่งรวมทั้งความฉลาดทางอารมณ์”

ความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากมีกรณีที่พบว่า คนที่เก่งแต่ควบคุมอารมณ์ไม่ได้ หรือเก่งแต่สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนฝูงไม่ได้ หรือเก่งแต่ไม่รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรามากจะไม่สามารถประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานในส่วนที่พฤติกรรมมีผลต่อการทำงานในองค์กร

2.1 ความหมาย

ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ความฉลาดทางอารมณ์ หรือ Emotion Intelligence ซึ่งมักเรียกย่อ ๆ ว่า EQ หรือ EI เป็นเรื่องที่ตีได้รับการกล่าวมากหัวข้อหนึ่งในปัจจุบันว่า มีผลต่อความสำเร็จในชีวิตมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์เป็นศักยภาพ จิตความสามารถ และทักษะ ที่ไม่เกี่ยวกับด้านสติปัญญา แต่มีผลให้บุคคลสามารถเอาชนะสภาพตึงเครียดหรือแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมได้ดี มีนักจิตวิทยาได้ให้คำจำกัดความในแง่องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในชีวิต ซึ่งก็เกี่ยวข้อง ไปถึงความฉลาดทางอารมณ์ว่ามี 5 องค์ประกอบต่อไปนี้ (กรมสุขภาพจิต. 2543 : 16-18)

2.1.1 การรู้จักอารมณ์ตนเอง หรือการตระหนักรู้ในตนเอง เข้าใจความรู้สึกที่เกิดขึ้น สามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่นำไปสู่การเข้าใจตนเองในด้านจิตใจ

2.1.2 การจัดการกับอารมณ์ เป็นความสามารถในการควบคุมความวิตกกังวล ความโกรธ ความเศร้าหมอง และเข้าใจถึงผลของความล้มเหลวที่ขาดทักษะทางอารมณ์ บุคคลที่ไม่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง จะมีแต่ความรู้สึกซึมเศร้าหมองท้อแท้ ในขณะที่คนซึ่งมีปรีชาเชิงอารมณ์สูงจะสามารถเอาชนะต่อปัญหาต่าง ๆ และรู้จักแก้ไขต้นเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ไม่ปกติได้

2.1.3 การมีแรงจูงใจในตนเอง เป็นความสามารถในการใช้อารมณ์ให้เป็นแรงจูงใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความสนใจ สิ่งต่าง ๆ มีแรงจูงใจและความคิดสร้างสรรค์ คนที่มีความสามารถสูงในด้านนี้มักเป็นคนที่มี ความตื่นตัวและประสบความสำเร็จเสมอไม่ว่าจะกระทำการใด

2.1.4 การรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น ความสามารถในด้านนี้เป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คนที่รู้จักและเข้าใจถึงอารมณ์ของผู้อื่นจะมีความรู้สึกไวและละเอียดอ่อนในการเข้าใจว่าผู้อื่นต้องการอะไร ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ดีโดยเฉพาะอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อผู้อื่น เช่น ครู จิตแพทย์ นักจิตวิทยา เป็นต้น

2.1.5 ความสามารถในการจัดการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความสามารถและทักษะในการจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่นในทางที่เหมาะสม ทำให้คนเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เป็นผู้นำที่สามารถ บุคคลที่มีความสามารถสูงในด้านนี้มักจะประสบความสำเร็จในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ราบรื่น และเป็นที่ยินยอมของบุคคลอื่น

Mayer & Salovey (2000 : 23) ให้ความหมาย ความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นความสามารถของบุคคล 1) ในการรับรู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและบุคคลอื่น 2) ในการแสดงออกทางอารมณ์และเข้าใจการแสดงออกทางอารมณ์ของบุคคลอื่น 3) ในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม และการจัดการกับอารมณ์ของบุคคลอื่นได้ ในสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ 4) ในการวิเคราะห์และมีความรู้เกี่ยวกับอารมณ์และเรื่องที่เกี่ยวข้อง 5) ในการแก้ปัญหาอย่างฉลาด โดยนำเอาอารมณ์มาช่วยในเรื่องของการคิดและความจำ ในขณะที่คูเปอร์ และ ซาวาฟ (Cooper & Sawaf. 1997 : 13) กล่าวว่า ปรีชาเชิงอารมณ์เป็นความสามารถของบุคคลในการรับรู้ เข้าใจ และนำพลังและไหวพริบทางอารมณ์ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นแหล่งกำเนิดของพลังงาน ข้อมูลข่าวสาร การสร้างสัมพันธภาพและการมีอิทธิพลต่อคนอื่น สอดคล้องกับความหมายที่ โกลแมน (Goleman. 1998 : 317) ให้ไว้ว่า เป็นความสามารถในการตระหนักรู้ในความรู้สึกของตนเองและบุคคลอื่น สามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นเพื่อเป็นการจูงใจตนเองในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างประสบความสำเร็จ

ความฉลาดทางอารมณ์ในมุมมองของพระพุทธศาสนานั้น พระราชวรมุนี (ประยูร ธรรมจิตโต. 2543 : 21-29) กล่าวถึง ความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นการใช้อนุปัญญาในการกำกับการแสดงอารมณ์ที่ออกมาให้มีเหตุผลเป็นการแสดงอารมณ์ความรู้สึกออกมาในแต่ละสถานการณ์ โดยถือว่าอารมณ์หรือความรู้สึกนั้นเป็นพลังให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งถ้าพลังขาดปัญญากำกับก็จะเป็นพลังตาบอด ปัญญาจึงเป็นตัวที่กำกับให้บุคคลแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง โดยปัญญานั้นแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ 1) สุตมยปัญญา เป็นการรับข้อมูล การจดจำข้อมูล และจัดระบบข้อมูลต่าง ๆ ในความคิด เป็นการคิดอย่างเป็นระบบ 2) จินตามยปัญญา เป็นการวิเคราะห์สิ่งที่ได้รับรู้และจดจำมาจากปัญญาขั้นแรก 3) ภวนามยปัญญา เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง ภายในตนเอง ความรู้จากตนเอง รู้จักที่จะจัดการกับอารมณ์ของตนเอง เป็นความรู้ที่ต้องทำให้จิตสงบ ดังนั้น ในปัญญาระดับที่ 1 และ 2 นั้น เปรียบเสมือนเป็นสติปัญญา (ไอคิว) และปัญญาระดับ 3 ก็คือ ความฉลาดทางอารมณ์นั่นเอง

ความฉลาดทางอารมณ์ในมุมมองของการดำเนินชีวิต ซึ่งกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2543 : 1) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นความสามารถทางอารมณ์ที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านความดี ประกอบด้วย 1) การควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง ได้ 2) การเห็นใจผู้อื่น 3) ความรับผิดชอบ ด้านความเก่ง ประกอบด้วย 1) การรู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง 2) การตัดสินใจและแก้ปัญหา 3) การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ด้านความสุข ประกอบด้วย 1) การภูมิใจในตนเอง 2) การพึงพอใจในชีวิต 3) การมีความสุขทางใจ

ความฉลาดทางอารมณ์ในมุมมองที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน วิลาส ลักษณ์ ชวัลลภ (2542 : 50) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นความสามารถทางอารมณ์ของบุคคลที่เป็นปัจจัยของการทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีความสุข และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ตลอดชีวิต โดยหลักการสำคัญคือ การพัฒนาจิตของตนให้มีสติ มีระบบ และมีพลังก่อนเมื่อบุคคลสามารถรู้จักตนเอง ควบคุมได้ พัฒนาดตนเองอยู่เสมอบุคคลจะสามารถพัฒนาความสามารถในการทำงาน และสัมพันธภาพกับผู้อื่น ได้ดียิ่งขึ้น

2.2 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

Mayer, Caruso & Salovey (2000 : 267 – 298) กล่าวถึงขั้นตอนของความฉลาดทางอารมณ์ใน 4 ระดับคือ

1. การรับรู้ การประเมิน และการแสดงออกซึ่งอารมณ์ (Identifying Emotion) หมายถึง ความสามารถในการระบุตัวตนเองและผู้อื่นมีอารมณ์ความรู้สึกอย่างไร
2. การเกื้อหนุนการคิดของอารมณ์ (Using Emotions) หมายถึง ความสามารถในการก่อให้เกิดอารมณ์และเหตุผลประกอบในการเกิดอารมณ์ดังกล่าว และมีความสามารถในการใช้อารมณ์ของตนเองที่จะช่วยในการเข้าใจว่าผู้อื่นคิดและรู้สึกอย่างไร
3. การเข้าใจ การวิเคราะห์ และการใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับอารมณ์ (Understanding Emotions) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจว่าสิ่งใดเกิดขึ้นกับอารมณ์ของตนเอง โดยอาจจะมีระดับความเข้มข้นมากขึ้น เข้าใจว่าคนจะมีปฏิริยาต่อภาวะอารมณ์ที่แตกต่างกันอย่างไร เข้าใจว่าอารมณ์ที่ซับซ้อนเป็นส่วนหนึ่งของปรีชาเชิงอารมณ์ ซึ่งอารมณ์ที่มีความซับซ้อนจะเกิดจากการรวมกันของอารมณ์ที่ซับซ้อนน้อยกว่าหลายอารมณ์ นอกจากนี้ ยังเข้าใจลูกโซ่ของอารมณ์ว่ามีผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงอย่างไรจากภาวะอารมณ์หนึ่งไปยังภาวะอารมณ์อื่น ๆ

4. การคิดใคร่ครวญและการควบคุมอารมณ์ของตน เพื่อพัฒนาความ
งอกงามด้านความฉลาดทางอารมณ์และอารมณ์ต่อไป (Managing Emotions) หมายถึง
ความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น โดยรู้สึกถึงอารมณ์ที่เกิดขึ้นและใช้
ความรู้สึกนั้นประกอบการตัดสินใจได้ดีขึ้น การแสดงอารมณ์บางอย่างเป็นประโยชน์ใน
ระยะเวลาอันสั้น แต่หากมีการกำหนดและควบคุมให้ดีแล้ว อารมณ์ดังกล่าวจะมีประโยชน์มาก
ขึ้นในระยะยาว

Goleman (1998 : 26 – 27) ให้ความเห็นว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็น
ความสามารถพิเศษ (Talents) และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน จำแนกความฉลาดทางอารมณ์
เป็น 2 องค์ประกอบคือ สมรรถนะทางอารมณ์ส่วนบุคคล (Personal Competence) แบ่งเป็น
3 มิติและสมรรถนะทางสังคม (Social Competence) แบ่งเป็น 2 มิติ รายละเอียดดังนี้

1. การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (Self - Awareness) คือ การที่
บุคคลรู้ว่าตนกำลังรู้สึกอย่างไรในขณะนั้น และใช้ประโยชน์จากความรู้สึกพึงพอใจช่วยในการ
ตัดสินใจ และการประเมินความเป็นจริงเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง และมีความรู้สึก
เทียบพร้อมในเรื่องความมั่นใจในตนเอง

2. การจัดการอารมณ์ของตนเอง (Self - Regulation) คือ
ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนในลักษณะที่จะเอื้อประโยชน์มากกว่าที่จะ
ขัดขวางการทำงานในขณะนั้น เป็นคนมีสติและสามารถเลื่อนการสนองตอบต่อความพึงพอใจ
ของตนออกไปก่อนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ และเมื่อมีความทุกข์ใจก็สามารถกลับคืนสู่สภาพ
ปกติได้ดี

3. การจูงใจตนเอง (Motivation) คือ การใช้ความรู้สึกพึงพอใจอย่าง
ลึกซึ้งซึ่งจะนำทางและทำให้ตนเองทำกิจกรรมเพื่อการไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ใช้ความรู้สึกช่วย
ให้ตน มีความคิดริเริ่มและพยายามที่จะปรับปรุงเพื่อไปสู่เป้าหมายที่เป็นเลิศ และใช้ความรู้สึก
ช่วยให้มีความเพียรพยายามแม้จะมีอุปสรรคและความคับข้องใจก็ตาม มีการโน้มน้าวของ
อารมณ์ที่เกื้อหนุนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย

4. การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) คือ การที่รับรู้ได้ว่าบุคคลอื่น
รู้สึกอย่างไร สามารถเข้าใจในมุมมองของคนอื่นได้ และสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับ
บุคคลหลายแบบได้

5. การมีทักษะทางสังคม (Social Skills) คือ สามารถจัดการกับ
อารมณ์ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ดี สามารถอ่านสภาพการณ์ทางสังคมและบุคคล

ที่เกี่ยวข้องได้อย่างแม่นยำมีปฏิสัมพันธ์ที่ราบรื่น สามารถใช้ทักษะเหล่านี้ในการชักจูงและเป็นผู้นำในการประนีประนอมและยุติข้อโต้แย้ง เพื่อการร่วมมือกันและการทำงานเป็นทีมได้

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ตามนิยามของกรมสุขภาพจิต
(กรมสุขภาพจิต. 2544 : 20-21)

1. ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ประกอบด้วย ความสามารถดังต่อไปนี้

1.1 ควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง

1.1.1 รู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง

1.1.2 ควบคุมควบคุมอารมณ์และความต้องการได้

1.1.3 แสดงออกอย่างเหมาะสม

1.2 เห็นใจผู้อื่น

1.2.1 ใส่ใจผู้อื่น

1.2.2 เข้าใจและยอมรับผู้อื่น

1.2.3 แสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม

1.3 รับผิดชอบ

1.3.1 รู้จักให้/รู้จักรับ

1.3.2 รับผิดชอบ/ให้อภัย

1.3.3 เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2. เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ประกอบด้วยความสามารถดังต่อไปนี้

2.1 รู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง

2.1.1 รู้ศักยภาพตนเอง

2.1.2 สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้

2.1.3 มีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย

2.2 ตัดสินใจและแก้ปัญหา

2.2.1 รับรู้และเข้าใจปัญหา

2.2.2 มีขั้นตอนในการแก้ปัญหา

- 2.2.3 มีความยืดหยุ่น
- 2.3 มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น
 - 2.3.1 สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
 - 2.3.2 กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม
 - 2.3.3 แสดงความเห็นที่ขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
- 3. สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข ประกอบด้วย
 - 3.1 ภูมิใจในตนเอง
 - 3.1.1 เห็นคุณค่าตนเอง
 - 3.1.2 เชื่อมั่นในตนเอง
 - 3.2 พึงพอใจในชีวิต
 - 3.2.1 มองโลกในแง่ดี
 - 3.2.2 มีอารมณ์ขัน
 - 3.2.3 พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่
 - 3.3 มีความสงบทางใจ
 - 3.3.1 มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข
 - 3.3.2 รู้จักผ่อนคลาย
 - 3.3.3 มีความสงบทางจิต

จากความหมายที่มีนักวิชาการไทยและต่างประเทศให้ความหมายไว้สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของกรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล หมายถึง ความสามารถของกรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในการรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย โดย 1) มีความเข้าใจในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย 2) มีการแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสม และมีความเข้าใจในการแสดงออกของอารมณ์ของผู้อื่นที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย 3) มีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่นที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย ในสถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม 4) มีความเข้าใจและมีความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และสามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

2.3 การวัด

ในประเทศไทยมีการสร้างเครื่องมือวัดความฉลาดอารมณ์กันอย่างกว้างขวาง โดยส่วนใหญ่จะใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีของ โกลแมน (Goleman) ได้แก่ การศึกษาของ ฉัตรฤดี สุกปลั่ง (2543 : 100) กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานให้บริการส่วนหน้าในโรงแรม

จำนวน 252 คน ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 75 ข้อ จำแนกออกเป็น 5 องค์ประกอบ (คู่อองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของ โกลแมน) องค์ประกอบละ 25 ข้อ ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากน้อยที่สุดถึงมากที่สุด มีค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในชนิดสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.97

การใช้แนวคิดแบบผสมระหว่างแนวคิดของ โกลแมน (Goleman, 1998 : 150-155) ได้แก่ ประชัญ จันทรสุข (2544 : 44 – 45) ได้สร้างเครื่องมือวัดความฉลาดทางอารมณ์ขึ้น โดยใช้แนวทางของ โกลแมน ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 100 ข้อ จำแนกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการรู้อารมณ์ตน ด้านการบริหารอารมณ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น และด้านการคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพ ด้านละ 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากไม่จริงที่สุดถึงจริงที่สุด ทำการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยัน มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน $GFI = 0.93$ $AGFI = 0.91$ และมีความเชื่อมั่นความสอดคล้องภายในชนิดสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.91

ซัท และคณะ (2540 : 184) ได้นำเครื่องมือวัดความฉลาดทางอารมณ์ที่เรียกว่า Trit Meta-Mood Scale (TMMS) ของ สโลเวย์ และ เมเยอร์ (Slovey & Mayer) ที่สร้างขึ้นในปี ค.ศ. 1990 มาพัฒนา และได้ทำการตรวจสอบคุณภาพในหลายวิธี ผลการศึกษาของ ซัท และคณะ ทำให้ได้เครื่องมือวัดความฉลาดทางอารมณ์ในภาพรวม ประกอบด้วย ข้อคำถามที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ใน 3 ด้าน คือ ด้านการเข้าใจในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย รวมถึงการแสดงออกที่เหมาะสมและการเข้าใจการแสดงออกทางอารมณ์ของผู้อื่นที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองและผู้อื่นที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย และด้านการใช้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์จากการเข้าใจและรู้เกี่ยวกับอารมณ์ เครื่องมือวัดนี้มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากเห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) ถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) มีค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในชนิดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.87 ค่าความเชื่อมั่นชนิดทดสอบซ้ำ (Test-Retest) เท่ากับ 0.78 มีความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง โดยมีความสัมพันธ์กับโครงสร้างที่เกี่ยวข้องทางทฤษฎีคือ การเอาใจใส่ความรู้สึก ความกระจำซัดในความรู้สึก การปรับปรุงสภาวะอารมณ์ การมองโลก ในแง่ดีและการอดกลั้น นอกจากนี้ยังพบว่า มีความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์ ในการทำนายผลการเรียนของนักศึกษาวิทยาลัยด้วย ซึ่งเครื่องมือวัดนี้ อรพินทร์ ชูชม (2542 : 81) ได้นำมาแปล และนำมาทดลองใช้กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท พบว่า เครื่องมือวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในชนิดสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.80

ผจงจิต อินทสุวรรณ และคณะ (2545 : 101) ได้สร้างเครื่องมือวัดความฉลาดทางอารมณ์สำหรับวัยรุ่นไทย โดยมีโครงสร้างของเนื้อหา 3 ด้านของชีวิต คือ ตนเองมีความสุขอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ดี และทำงานประสบความสำเร็จ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนมัธยมปลายและนักศึกษาในระดับปริญญาตรีรวม 858 คน ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ ผู้ตอบจะต้องตอบแบบสอบถาม 3 ส่วน ได้แก่ อารมณ์ความรู้สึก ความคิดและความตั้งใจที่จะกระทำ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นการเลือกตอบเพียงหนึ่งคำตอบจาก 5 ตัวเลือก มีค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในชนิดสัมประสิทธิ์แอลฟา ด้านความรู้สึก ความคิด และการปฏิบัติ เท่ากับ 0.66, 0.74 และ 0.64 ตามลำดับ และค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในชนิดทดสอบซ้ำมีค่าสหสัมพันธ์รายด้านเป็น 0.66, 0.77 และ 0.41 ตามลำดับ

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดความฉลาดทางอารมณ์ของ ชัท และคณะ (Schutte, et al. 1997 : 75) ซึ่งประเมินความฉลาดทางอารมณ์ในภาพรวมมาปรับใช้ โดยตัดข้อคำถามบางส่วนที่มีความหมายลักษณะเดียวกัน ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ 4 ด้าน คือ ด้านการเข้าใจในอารมณ์ของตนเองและผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย ด้านการแสดงออกที่เหมาะสมและการเข้าใจการแสดงออกทางอารมณ์ของผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองและผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย และด้านการใช้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์จากการเข้าใจและรู้เกี่ยวกับอารมณ์ ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์

ในการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในต่างประเทศ ในงานวิจัยของ แลม และ เคอร์บี (Lam & Kirby. 2002 : 200) ศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นนักศึกษา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์รวมและด้านย่อยคือการรับรู้อารมณ์และการควบคุมอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และความฉลาดทางอารมณ์สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ต้องใช้การรู้คิดได้ดีกว่าสติปัญญา ในประเทศไทยมีการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ไว้อย่างกว้างขวาง ในงานวิจัยของ สุสยาม อนันตสายนนท์ (2544 : ก) ศึกษาอิทธิพลของลักษณะส่วนบุคคล เซาว์อารมณ์ระดับบุคคล และกลุ่มที่มีผลต่อประสิทธิภาพของทีม พบว่า พนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพของทีมงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์ระดับบุคคลสูงมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์ระดับบุคคลปานกลางและต่ำ การศึกษาของ ฉัตรฤดี สุภปลั่ง (2543 : ก) ได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานส่วน

หน้าในโรงแรม พบว่า พนักงานที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงจะมีโอกาสเป็นผู้ให้บริการที่ดีสูง เป็น 4.2 เท่าของผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ปานกลาง ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ในการศึกษาของ ไพนูลย์ อินทิสันท์ (2544 : ก) ใช้เครื่องมือวัดปริชาเชิงอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต 3 ด้าน คือ ด้านเก่ง ดี และสุข ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีพฤติกรรมการทำงานบริการสูงกว่าพนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความฉลาดทางอารมณ์ คำนิยมในการทำงาน และลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานบริการได้ร้อยละ 52.10 โดยความฉลาดทางอารมณ์และค่านิยมในการทำงานเป็นตัวแปรพยากรณ์ของพฤติกรรมการทำงานที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประชัน จันทร์สุข (2544 : ก) ได้ศึกษาบริบททางการพยาบาล โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาล พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวก กับทักษะการสร้างสัมพันธภาพ เพื่อการบำบัด การทำกลุ่มบำบัด การสอนสุขศึกษา และทักษะการพยาบาลจิตเวชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่าง 0.23 ถึง 0.68 และความฉลาดทางอารมณ์ทุกด้านส่งผลทางบวกต่อทักษะการพยาบาลจิตเวช ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการศึกษาของ เสริมศรี กาญจนสินีท์ (2539 : ก) ได้ศึกษาเปรียบเทียบปฏิกริยาจริยธรรมของพยาบาลผู้ดูแลรักษาผู้ติดเชื้อเอดส์ กับวุฒิภาวะทางอารมณ์ พบว่า พยาบาลที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงมีคะแนนปฏิกริยาจริยธรรมต่อการพยาบาลผู้ติดเชื้อเอดส์สูงกว่าพยาบาลที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยคาดว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล และจะส่งผลโดยอ้อม โดยส่งผ่านบรรยากาศในหน่วยงาน

3. บรรยากาศของหน่วยงาน

3.1 ความหมาย

บรรยากาศ Climate หรือ บรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) เป็นคำที่นำมาใช้กล่าวถึง โครงสร้างขององค์กรทางด้านจิตวิทยา ซึ่งทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกว่าบรรยากาศองค์กรเอง (Dubrin, 1973 : 331) บราวน์ และ โมเบอร์ก (Brown & Moberg, 1980 : 667) กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรว่าเป็นกลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งบุคลากรขององค์กรนั้นรับรู้ โดยคุณลักษณะดังกล่าวจะต้อง 1) บรรยายถึงสภาพขององค์กร 2) เป็นเครื่องชี้ให้เห็น ความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง 3) เป็นคุณลักษณะ

ที่คงทน 4) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร ในขณะที่ กริกสบี (Grigsby. 1991 : 81 – 82) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็นสภาพแวดล้อมภายในกับการทำงานของบุคคลคือ การสนับสนุนจากการบริหาร การกำหนดงาน ความกดดันจากงาน ความชัดเจน การควบคุมและนวัตกรรม ซึ่งบุคคลในองค์กรได้รับรู้และได้รับการจูงใจจากผู้บริหาร หากหน่วยงานมีบรรยากาศการทำงานที่ดี ก็จะส่งเสริม สนับสนุนการทำงานของสมาชิกทำให้เกิดแรงจูงใจและทำให้ระดับการปฏิบัติงานของสมาชิกที่ดีขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากบรรยากาศการทำงานไม่ดี จะทำให้ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสมาชิกลดต่ำลงตามไปด้วย

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรว่า เป็นการรับรู้ของบุคคลหรือสมาชิกในองค์กรทั้งในทางตรงและทางอ้อมที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เป็นสมาชิกอยู่และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ทั้งการจูงใจ และการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร รวมถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรด้วย (Liwin & Stinger. 1968 : 1 ; Halipin & Croft. 1966 : 131) โฟร์แฮนด์ และ กิลเมอร์ (Forehand & Gilmer. 1964 : 362) กล่าวว่า อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล อาจดูได้จากสิ่งเร้าที่กระตุ้นให้บุคคลทำงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน ระบบการให้รางวัลและการลงโทษ ความสลับซับซ้อนขององค์กร โครงสร้างขององค์กร เป็นต้น อย่างไรก็ตาม สเตียร์ และ พอร์เตอร์ (Steers & Porter. 1983 : 365) กล่าวว่าบรรยากาศองค์กรเป็นเพียงการรับรู้หรือมุมมองของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อองค์กร ซึ่งการรับรู้หรือมุมมองที่สะท้อนออกมานั้นอาจไม่ใช่สภาพที่แท้จริงขององค์กรก็ได้

Likert & Likert (1976 : 73) ได้เห็นความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรว่ามีลักษณะ 6 ประการ ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ความเป็นไปในหน่วยงาน โดยผู้บังคับบัญชามีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบข่าวสารที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าหมายการทำงาน การตัดสินใจเกี่ยวกับงานในทุกๆระดับ
3. การคำนึงถึงบุคลากรในองค์กร หมายถึง การที่องค์กรเอาใจใส่ในด้านสวัสดิการ การปรับปรุงสถานที่ทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

4. อำนาจและอิทธิพลในองค์กร หมายถึง อำนาจและอิทธิพลจากผู้บริหารและจากผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ส่งผลต่อสภาพการทำงานและการบังคับบัญชาของผู้บริหาร เช่น หากผู้บริหารและฝ่ายปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ฝ่ายปฏิบัติก็จะคล้อยตามได้ง่าย และไม่ต่อต้านในการบริหาร เป็นต้น

5. วิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน หมายถึง การที่องค์กรมีการจัดหาวัสดุและทรัพยากรที่ใช้ในหน่วยงาน มีการปรับปรุงเทคนิควิทยาการให้เป็นไปตามสภาพแวดล้อม เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เกิดประสิทธิภาพและประเมิณสิทธิผลในการทำงาน

6. การจูงใจ หมายถึง การที่องค์กรให้การสนับสนุนแก่บุคลากรที่มีความสามารถยอดเยี่ยม ให้ได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

ในการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบหรือลักษณะบรรยากาศขององค์กรนั้นมีนักวิชาการได้จำแนกลักษณะบรรยากาศขององค์กรไว้หลากหลาย เช่น ฮาลปิน และ ครอฟท์ (Halpin & Croft. 1966 : 150 – 151, 174 – 181) ได้แบ่งลักษณะบรรยากาศขององค์กรออกเป็น 6 แบบ คือ บรรยากาศขององค์กร 1) แบบเปิด (Opened Climate) 2) แบบอิสระ (Autonomous Climate) 3) แบบควบคุม (Controlled Climate) 4) แบบสนิทสนม (Familiar Climate) 5) แบบรวมอำนาจ (Paternal Climate) 6) แบบปิด (Closed Climate)

Litwin & Stinger (1968 : 81 – 82) ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรขึ้น มุ่งในการอธิบายระบบขององค์กรที่คำนึงถึงปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก โดยสมาชิกเป็นผู้รับรู้ในปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สิ่งเหล่านี้เองที่เรียกว่า บรรยากาศขององค์กร ลิทวิน และ สตริงเจอร์ ได้สร้างแบบประเมินบรรยากาศขององค์กรและมีการพัฒนาและได้ข้อสรุปเกี่ยวกับมิติของบรรยากาศขององค์กร โดยจำแนกมิติของบรรยากาศขององค์กรออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. มิติโครงสร้างองค์กร (Organization Structure) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ

2. มิติความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ไม่จำเป็นต้องตรวจสอบการตัดสินใจในทุกด้าน ๆ เมื่อบุคคล มีงานที่จะปฏิบัติก็ดำเนินการด้วยความรู้สึกผิดชอบงาน

3. มิติความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับมิตรภาพที่ดี ภายในองค์กร ซึ่งเกิดขึ้นในการทำงานเป็นกลุ่ม เน้นความรู้สึกที่ดี ความเป็นเพื่อน และกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ

4. มิติการสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ถึงความช่วยเหลือของผู้ปฏิบัติงานคนอื่นในกลุ่ม เน้นการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

5. มิติการให้รางวัลและลงโทษ (Reward and Punishment) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับการได้รับรางวัลสำหรับงานที่ตนได้ปฏิบัติ ระบบการให้รางวัลขององค์กรมีลักษณะ ทางกระบวนการมากกว่าลงโทษ รวมทั้งการรับรู้ในความยุติธรรมของนโยบายการจ่ายเงินเดือนและการสนับสนุนด้านความก้าวหน้า

6. มิติความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง การรับรู้ว่าผู้ร่วมงานในองค์กร ต้องการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของหน่วยในองค์กรเน้นการแก้ปัญหา มากกว่า การไม่สนใจปัญหา

7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของเป้าประสงค์ซึ่งกำหนดไว้ลักษณะที่ชัดเจนไม่คลุมเครือ

สรุปได้ว่า บรรยากาศสององค์กรของกรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล หมายถึง การรับรู้ของกรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในหน่วยงานที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ โดยเป็นการรับรู้และประเมินจาก 7 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนของนโยบาย ด้านการสร้างมาตรฐาน การปฏิบัติงาน ด้านกฎระเบียบ ด้านการยกย่องชมเชย ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นในการปฏิบัติ และด้านการทำงานเป็นทีม

3.2 การวัด

Halpin & Croft ได้สร้างแบบประเมินบรรยากาศองค์กร (Organizational Climate Description Questionnaire – OCDQ) ในปี ค.ศ. 1963 เพื่อใช้ในการประเมินบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนระดับประถมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่าแบ่งมิติการวัดออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมผู้ร่วมงาน แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ และมิติใกล้ชิดสนิทสนม และด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ มิติห่างเหิน มิติเน้นผลงาน มิติผลักดัน และมิติเอื้อเฟื้อ ซึ่งแบบประเมินบรรยากาศองค์กรนี้ ได้รับความนิยมและมีการนำมาใช้และปรับใช้อย่างกว้างขวางในการศึกษาวิจัยในประเทศไทย โดยเฉพาะบริบททางการพยาบาล ในงานวิจัยของ อัมพันธ์ ไชยทองศรี

(2530 : ก) เพชรรัตน์ สุวรรณธนานนท์ (2541 : ก) เจียมจิตต์ จินดาบุตร (2539 : ก) มีค่าความเชื่อมั่นความสอดคล้องภายในชนิดสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 0.90

Litwin & Stringer (1968 : 245-262) ได้สร้างแบบประเมินบรรยากาศองค์กรขึ้นในการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นทหาร นักวิจัย พนักงานฝ่ายขาย พนักงานในโรงงาน หลายกลุ่ม แบบประเมินมีลักษณะเป็นมาตรฐานวัดประเมินค่า โดยแบบประเมินชุดแรก แบ่งมิติของบรรยากาศองค์กรออกเป็น 8 มิติ ภายหลังได้มีการพัฒนาเครื่องมือวัดขึ้นใหม่เป็นแบบประเมินชุดที่ 2 ซึ่งแบบประเมินชุดที่ 2 นี้ ได้แบ่งมิติการวัดออกเป็น 9 มิติ คือ 1) มิติโครงสร้างองค์กร 2) มิติความรับผิดชอบ 3) มิติความอบอุ่น 4) มิติการสนับสนุน 5) มิติการให้รางวัลและลงโทษ 6) มิติความขัดแย้ง 7) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน 8) มิติความผูกพันต่อองค์กร 9) มิติความเสี่ยง ซึ่งแบบประเมินนี้มีผู้นำมาใช้และปรับใช้ในการประเมินบรรยากาศองค์กรอย่างกว้างขวางในประเทศไทย งานวิจัยที่นำแนวทางของ ลิทวิน และ สตรีงเจอร์ มาใช้และปรับใช้ เช่น วีระนุช มยุเรศ (2544 : 89-95) ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลประจำการ เจนนารา สิทธิเหรียญชัย (2541 : 78) ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และ นุชกร จันทร์เปล่ง (2542 : 88) ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานโรงงานผลิต เป็นต้น โดยมีค่าความเชื่อมั่นความสอดคล้องภายในชนิด สัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.81 ถึง 0.94

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยปรับใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศของหน่วยงานของ วีระนุช มยุเรศ (2544 : 89-95) โดยผู้วิจัยได้ปรับให้ครอบคลุมตามนิยามปฏิบัติงาน ซึ่งครอบคลุมทั้ง 8 องค์ประกอบ คือ ด้านความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านกฎระเบียบ ด้านการยกย่องชมเชย ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน และด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ข้อคำถาม 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศของหน่วยงาน

จากการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศของหน่วยงานในประเทศไทย ซึ่งมีการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของหน่วยงานกับตัวแปรต่าง ๆ โดยเฉพาะตัวแปรเจตคติ พฤติกรรมการทำงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ และประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

การศึกษามรรยาของหน่วยงานกับพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ทางด้านสาธารณสุข พบว่า มิติต่าง

ๆ ของบรรยากาศองค์กร ได้แก่ มิตិความผูกพันต่อองค์กร มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติความรับผิดชอบ และมิติความเสียงภัย สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ศุภวัฒน์ สุวรรณสิทธิ์. 2538 : ก) ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพและสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (เจียมจิตต์ จุฑานุตร. 2539 : ก)

การศึกษาบรรยากาศของหน่วยงานกับประสิทธิภาพขององค์กร ในองค์กรทางชุมชน และในองค์กรทางด้านวิชาการ กุหลาบ รัตนจักรธรรม (2536 : ก) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรระดับคณะสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า บรรยากาศของคณะมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กรและพฤติกรรมของบุคลากรในคณะ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.45 และ 0.59 ตามลำดับ และบรรยากาศของคณะได้รับผลโดยตรงจากพฤติกรรมของผู้นำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.33

สาธิต ดรุณศิลป์ (2544 : ก) ได้ทำการศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพังงา โดยมีแนวคิดที่ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน จะส่งเสริมให้บุคลากรรับผิดชอบในการทำงาน จะช่วยให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ ยิ่งปัจจุบันสภาพของสังคมเปลี่ยนแปลงไปและมีผลกระทบต่อบุคลากร จะเห็นได้ว่า มีครูจำนวนไม่น้อยขาด ความศรัทธาในการประกอบอาชีพครู ขาดอุดมการณ์และเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ขาดความกระตือรือร้น จากสภาพปัญหาดังกล่าวชี้ให้เห็นสาเหตุของปัญหาว่ามาจากสภาพแวดล้อมเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลและส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ปัญหาการทำงานของครูในสังกัดอาจจะเนื่องมาจากผลกระทบของการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมพบว่า

1. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพังงา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่า ด้านกายภาพ ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการจัด การเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย

ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ขึ้นไป เมื่อทดสอบรายด้านพบว่า ด้านกายภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหาร โรงเรียนที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดต่างกัน มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ เมื่อทดสอบรายด้านพบว่า ด้านกายภาพ ด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 และด้านการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

ดารณี พันธุ์ศรี (2545 : ก) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตน คุณค่าของงาน บรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติบทบาทอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป โดยศึกษาจากพยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป จำนวน 470 คน สุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือคือแบบสอบถามความเชื่ออำนาจในตน คุณค่าของงาน บรรยากาศองค์กร และการปฏิบัติบทบาทอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติบทบาทอิสระในการปฏิบัติ การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับ ($X=4.32$) 2) คุณค่าของงาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติบทบาทอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=0.31, 0.47$ และ 0.51) ตามลำดับ และ 3) ตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์การปฏิบัติบทบาทอิสระการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ ดังนี้ บรรยากาศองค์กร และความเชื่ออำนาจในตนร่วมกันพยากรณ์ การปฏิบัติบทบาทอิสระใน การปฏิบัติการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการได้ ร้อยละ 33.7 ($R[\text{sperscript}2] = .337$) สมการรูปคะแนนมาตรฐานคือ บทบาทอิสระ = $.381$ (บรรยากาศองค์กร) + $.306$ (ความเชื่ออำนาจในตน)

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ในโรงพยาบาลทั่วไปถ้ามีบรรยากาศองค์กรที่ดีมีการสนับสนุนให้พยาบาลมีความเชื่ออำนาจในตนในระดับที่สูงขึ้น ทำนายได้ว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลนั้น จะมีการปฏิบัติบทบาทอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลในระดับที่สูงขึ้นด้วย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า บรรยากาศของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ 1) บรรยากาศของหน่วยงานส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร 2) บรรยากาศของหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3) บรรยากาศของหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร 4) บรรยากาศของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความคลุมเครือในบทบาท 5) บรรยากาศของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล 6) บรรยากาศของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของผู้บริหาร

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงคาดว่า บรรยากาศของหน่วยงานได้รับผลผลโดยตรงจากการทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้บทบาท และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรมการสภากงศ์กรชุมชนตำบล

4. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

4.1 ความหมาย

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship) ถูกนำมาใช้ครั้งแรกในงานวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ธรรมชาติ และปัจจัยนำ” โดย สมิทท์ ออร์แกน และ เนียร์ (Smith, Organ & Near. 1983 : 202) มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่เป็นบทบาทพิเศษ (Extra Role) นอกเหนือจากการทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยพฤติกรรมมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ เป็นการกระทำที่ 1) ตัดสินใจด้วยตนเอง 2) ไม่ตระหนักถึงผลตอบแทนในระบบรางวัลขององค์กร และ 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้การทำงานที่ในองค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (Organ. 1988 : 4) ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมในองค์กรที่มีลักษณะเป็นบทบาทพิเศษมีการศึกษาในหลายรูปแบบ และมีลักษณะของพฤติกรรมที่คล้ายกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อาทิเช่น พฤติกรรมเอื้อสังคมในองค์กร (George & Jones. 1997 : 78) เป็นต้น จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นบทบาทพิเศษโดย ออร์แกน (Organ) ได้ให้ข้อสรุปว่า การปฏิบัติงานตามสถานการณ์และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีลักษณะและความหมายของพฤติกรรมที่สอดคล้องกัน จึงนิยามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ใหม่คือ การปฏิบัติหรือการกระทำที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ทั้งสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม และด้านจิตใจในองค์กร (Organ. 1997 : 88-89, 95)

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้รับการปลูกฝังและส่งเสริมให้ปฏิบัติตามตลอดของการเข้าสู่กระบวนการปฏิบัติงานในองค์กร ในลักษณะของจรรยาบรรณของวิชาชีพ ในมิติของผู้ร่วมงานและองค์กร อย่างไรก็ดี ในการถ่ายทอดทางสังคมในการเข้าสู่วิชาชีพนั้นได้ให้ความสำคัญกับจรรยาบรรณวิชาชีพในมิติของผู้ให้บริการเป็นสำคัญ อันเป็นส่วนของบทบาทหลักหรือ เป็นพฤติกรรมตามบทบาท ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เจ้าหน้าที่ถูกคาดหวังจากประชาชนหรือผู้มารับบริการสูงสุด อย่างไรก็ดี เมื่อเจ้าหน้าที่เข้าสู่องค์กรแล้วการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนับว่ามีความสำคัญไม่น้อยด้วยการแสดงการกระทำดังกล่าว ไม่เพียงแต่เป็นการกระทำตามจรรยาบรรณวิชาชีพแล้วแต่ยังส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และประสิทธิภาพขององค์กรด้วย

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของกรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล หมายถึง การที่กรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ปฏิบัติงานหรือกระทำนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อส่งเสริมการทำงานตามหน้าที่ของตนเองส่งเสริมให้หน่วยงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ การกระทำดังกล่าวทำด้วยความเต็มใจโดยไม่ตระหนักรับผลตอบแทนตามระบบรางวัลที่สภาองค์กรชุมชนตำบลกำหนด

4.2 การวัด

เครื่องมือวัดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจากแนวคิดทางด้านรัฐศาสตร์ที่พิจารณาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3 พฤติกรรม คือ พฤติกรรมตามบทบาทของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ พฤติกรรมบทบาทพิเศษตามหน้าที่ และพฤติกรรมด้านการปกครองแกรแฮม (Graham) เป็นผู้นำในแนวคิดนี้ได้สร้างเครื่องมือวัดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเชื่อฟังคำสั่ง (Obedience) 2) การทำความยอดเยี่ยม (Pursuit Of Excellence) 3) ความโอบอ้อมอารี (Neighborliness) และ 4) การทำความดีให้สังคม ในองค์กรมีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่าคุณภาพของเครื่องมือวัดใช้การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถนำไปใช้ศึกษาในเชิงประจักษ์ได้อย่างชัดเจน ต่อมาเครื่องมือชุดนี้ถูกพัฒนาขึ้นมาใหม่ และจำแนกการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็น 4 องค์ประกอบคือ การช่วยเหลือระหว่างบุคคล (Interpersonal Helping) การขยันในงาน (Personal Industry) การสร้างสรรค์ในงาน (Individual Initiative) และความซื่อสัตย์ ในปี ค.ศ. 1994 แวน ไดน์ แกรแฮม และ ดีเนสซ์ (Van Dyne, Graham & Dienesch, 1994 : 50-55) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรขึ้นภายใต้แนวทางคิดทางด้านรัฐศาสตร์ ปรัชญาและทฤษฎีทางสังคม จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง

สำรวจใช้วิธีการสกัดแบบส่วนประกอบสำคัญ (Principle Component Extraction) พบว่า เครื่องมือวัดมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความซื่อสัตย์ 2) การเชื่อฟัง 3) การมีส่วนร่วมทางสังคม (Social Participation) 4) การมีส่วนร่วมสนับสนุนในสิ่งใหม่ ๆ (Advocacy Participation) และ 5) การมีส่วนร่วมในหน้าที่ (Functional Participation)

การวิจัยในครั้งนี้ การวัดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล (2544 : 68-70) มาปรับใช้ภายใต้บริบทของการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล โดยเครื่องมือวัดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย ข้อคำถาม 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จากจริงที่สุดถึง ไม่จริงที่สุด

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมี 2 แนวคิดหลักที่สำคัญคือ แนวคิดที่แยกโครงสร้างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกจาก การปฏิบัติงานตามหน้าที่ ซึ่งมีพื้นฐานในการศึกษาที่ขยายความมาจากพฤติกรรม บทบาทพิเศษ ที่ เคทซ์ (Katz) ได้กล่าวไว้ใน ค.ศ. 1964 และนิยามของพฤติกรรมบทบาทพิเศษที่ เบทแมน และ ออร์แกน (Bateman & Organ) ได้ศึกษาไว้ใน ค.ศ. 1982 (Smith, Organ & Near. 1983 : 653) ไว้ว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะเป็นบทบาทพิเศษเพียง อย่างเดียว โดยนักวิชาการในกลุ่มนี้มองว่าการแสดงพฤติกรรมที่นอกเหนือจาก พฤติกรรมที่ถูกกำหนด โดยบทบาทหน้าที่ แล้วส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น หรือ เป็นพฤติกรรม ที่ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงานทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น พฤติกรรมเหล่านี้ถือว่าเป็นพฤติกรรมตามบทบาทพิเศษด้วยการที่บุคคล ไม่แสดงพฤติกรรม บทบาทพิเศษนี้ ก็จะ ไม่ถูกลงโทษภายใต้ระบบการลงโทษขององค์กร

แนวคิดที่สอง มีพื้นฐานการศึกษาจากทฤษฎีในเชิงปรัชญา

(Philosophy) รัฐศาสตร์ (Political Science) และประวัติศาสตร์ทางสังคม (Social History) ซึ่งพิจารณาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรใน 3 ลักษณะ คือ เป็น 1) พฤติกรรมตาม บทบาทของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (In-Role Job Performance Behavior) 2) พฤติกรรม บทบาทพิเศษตามหน้าที่ (Functional Extra-Role Behavior) และ 3) พฤติกรรมด้านการปกครอง (Political Behavior) นักวิชาการใน กลุ่มนี้มองว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง การทำงานตามคำสั่งซึ่งอาจไม่ใช่ งานตามหน้าที่ หรืออาจแสดงพฤติกรรมขึ้นเอง โดยอิสระ โดยพฤติกรรมเหล่านี้ไม่สามารถที่จะ

ตัดขาดได้จากงานตามหน้าที่ได้อย่างชัดเจน แต่ก็ไม่ใช่พฤติกรรมตามบทบาทกล่าวได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรยังมีส่วนของการทำงานตามหน้าที่เข้ามาเกี่ยวข้องและเป็นพฤติกรรมที่กระทำแล้วส่งเสริมการทำงาน และทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปในทางบวก เกิดความสามัคคีและอยู่ภายใต้ระบบการปกครองในองค์กร

จากการศึกษาของ วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล (2544 : ก) ที่พบว่าพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมี 4 องค์ประกอบนั้น เมื่อพิจารณาพร้อมกับองค์ประกอบของ พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เป็นแบบสากลแล้วพบว่ามีองค์ประกอบและเนื้อหาที่ สอดคล้องกัน ได้แก่ องค์ประกอบด้านการช่วยเหลือ ด้านมารยาทและความสุภาพ และด้านการ ทำความดีให้กับสังคมในองค์กร สำหรับด้านความเข้มแข็งและมั่นคงนั้น มีเนื้อหาบางส่วนที่ ใกล้เคียงกับองค์ประกอบด้านการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ดังนั้น ในการวิจัยนี้จึงกำหนดให้ พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของกรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลมี 4 องค์ประกอบ รายละเอียดดังนี้

1. ด้านการช่วยเหลือ (Helping) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ

ผู้ร่วมงานเพื่อผลประโยชน์โดยรวมต่อองค์กร การแสดงพฤติกรรมจะมีผลโดยตรงทางบวกต่อ ผู้ร่วมงาน และสมาชิกในหน่วยงาน ทำให้ภาพรวมของการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. ด้านมารยาทและความสุภาพ (Courtesy) หมายถึง การรู้จักกฎระเบียบ ในการทำงานการให้เกียรติ การยกย่องผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ โดยมีการแสดงออกทางกาย และวาจา

3. ด้านการทำความดีให้สังคมในองค์กร (Civic Virtue) หมายถึง การ แสดงการกระทำที่ให้เกิดความสงบสุข มีบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการสร้างสรรค์งานเพื่อ ส่วนรวม ตลอดจนให้การสนับสนุนและเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร

4. ด้านการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง การกระทำที่ แสดงถึงความเข้มแข็งในการทำงาน อดทนต่อความไม่สบายในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญกับปัญหาอันเป็นความมั่นคงของบุคคลในการทำงานเสียสละความสนใจส่วนตัว เพื่อให้เกิดผลดีในกลุ่มงาน

สรรัฐ มากบุญ (2553 : ก) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนงานสภา องค์กรชุมชน พบว่าในแต่ละพื้นที่สมาชิกสภาองค์กรชุมชนยังมีความเข้าใจเชิงเนื้อหา อุดมการณ์ของงานสภาองค์กรชุมชนยังมีน้อย แกนนำที่ขับเคลื่อนก็จะรู้ในส่วนที่เป็นพ.ร.บ.

สภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 นำสู่ปรากฏการณ์ที่เห็น คือ ข้อเสนอเชิงนโยบายไม่ได้มาจากพื้นที่ ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการอุดหนุนงบประมาณจากท้องถิ่น อบต. ความพร้อมของสมาชิกสภาองค์กรชุมชนในการดำเนินงานก็มีไม่มาก กระบวนการจัดการการประชุมก็ติดขัด ปรากฏการณ์เหล่านี้เชื่อมโยงกับการที่ คณะทำงานประสานงานเครือข่ายองค์กรชุมชน หรือที่เรียกว่า กลไกจังหวัด ที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) หรือ พอช. สนับสนุนนั้น ไปขับเคลื่อนการจัดตั้ง ขยายพื้นที่สภาองค์กรชุมชน ทำให้งานสภาองค์กรชุมชน กลายเป็นอีกหนึ่งประเด็นงานพัฒนาพื้นที่และเพื่อให้ได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก พอช. ผลคือสภาองค์กรชุมชนที่เกิดขึ้นก็เป็นเวทีสำหรับขับเคลื่อนปฏิบัติการงานเดิมที่มีอยู่ในพื้นที่ เพราะตั้งจากพื้นฐานการปฏิบัติการของประเด็นงานพัฒนา ซึ่งลักษณะเช่นนี้ คือ การที่คนนอกพื้นที่เข้าไปทำงาน แต่งานสภาองค์กรชุมชนที่แท้จริงเป็นงานของคนในพื้นที่

วรรณธรรม กาญจนสุวรรณ (2553 : 119-158) ได้ศึกษากระบวนการจัดการชุมชนเข้มแข็ง : รูปแบบปัจจัยและตัวชี้วัด ผลการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการจัดการชุมชนเข้มแข็งในสังคมไทย พบว่า มีกระบวนการจัดการที่สำคัญ 7 ประการที่ก่อให้เกิดศักยภาพของการพัฒนาชุมชนไปสู่ความเข้มแข็ง คือ 1) กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน 2) กระบวนการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ 3) กระบวนการการฟื้นฟู ผลิตซ้ำและสร้างใหม่ 4) กระบวนการใช้สิทธิชุมชนและข้อบัญญัติของชุมชน 5) กระบวนการตัดสินใจร่วมกันของชุมชน 6) กระบวนการของเครือข่ายการพัฒนา และ 7) กระบวนการด้านการจัดการตนเอง

ผลการศึกษาตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็ง พบว่า มีประโยชน์ 6 ประการในการพัฒนาชุมชน คือ 1) การนำตัวชี้วัดชุมชนเข้มแข็งมาเป็นเป้าหมายหรือทิศทางในการดำเนินงาน 2) การนำตัวชี้วัดเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการเรียนรู้และประเมินผลตนเอง 3) การนำตัวชี้วัดเป็นสิ่งที่ทำให้สิ่งที่เป็นามธรรมให้มองเห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน 4) การใช้ตัวชี้วัดมาเป็นกระบวนการเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพให้กับชุมชน 5) การใช้ตัวชี้วัดเป็นกระบวนการเพื่อถักทอความสัมพันธ์ของคนในชุมชนก่อให้เกิดพลังการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และ 6) การใช้ตัวชี้วัดเป็นกระบวนการสร้างแนวทางใหม่ในการประเมินผลงานพัฒนา ซึ่งรูปแบบดังกล่าวเป็นการประยุกต์ใช้ทั้งในระดับนโยบายและในระดับชุมชน

ส่วนผลเกี่ยวกับการศึกษารูปแบบตัวชี้วัดการจัดการชุมชนเข้มแข็งในระดับชุมชน พบว่า มีรูปแบบตัวชี้วัดที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) ด้านเศรษฐกิจ มีตัวชี้วัดย่อย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ การผลิตและการบริโภคในชุมชน กลุ่มกิจกรรมทางเศรษฐกิจในชุมชน การจัดสรรทรัพยากรทางเศรษฐกิจ และความสามารถในการพึ่งตนเองด้านเศรษฐกิจของชุมชน 2) ด้าน

สังคมและองค์กรชุมชน มีตัวชี้วัดย่อย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การจัดการและการบริหารองค์กรชุมชน ความสัมพันธ์ภายในองค์กรชุมชนและเครือข่ายขององค์กรชุมชน 3) ด้านวัฒนธรรมและการเรียนรู้ มีตัวชี้วัดร่วม 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การอนุรักษ์และสืบทอดศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น การเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชน การจัดการตนเองทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญา 4) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีตัวชี้วัด 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการชุมชนเข้มแข็ง คือ 1) ในระดับชุมชน ชุมชนควรมีการส่งเสริมและจัดตั้งองค์กรชุมชนในมิติของการจัดการตนเอง เสริมสร้างและประสานเครือข่ายในชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และให้ความร่วมมือกับภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน 2) ระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาชุมชนในระดับพื้นที่และกิจกรรมของชุมชน โดยมีการกำหนดมาตรการในแผนแม่บทชุมชน จัดสรรงบประมาณสนับสนุน โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน 3) ระดับหน่วยงานภาครัฐหรือในระดับนโยบาย ภาครัฐควรปกป้องฐานทรัพยากร ภูมิความรู้ วัฒนธรรม และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายใต้กระแสชุมชนท้องถิ่นที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ในกระแสโลกาภิวัตน์ เพื่อนำไปสู่การจัดการที่มีประสิทธิภาพอันเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน รวมทั้งควรเสริมสร้างการพึ่งพาตนเองของชุมชนท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสังคมเพื่อให้ประชาชนในชุมชนต่างๆ สามารถพึ่งพาตนเองได้ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและจิตใจ 4) ศักยภาพของผู้นำชุมชน ในเชิงการถ่ายโอนความรู้ทักษะ การจัดการจากคนรุ่นหนึ่งสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง หรือสมาชิกรุ่นหลัง

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยคาดว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลและส่งผลโดยอ้อมผ่านบรรยากาศในหน่วยงาน ความฉลาดทางอารมณ์ และการทำงานเป็นทีม

5. ด้านการรับรู้บทบาท

5.1 ความหมาย

การรับรู้ หมายถึง การแปลความหมายของบุคคลจากการรับสัมผัสจากสิ่งเร้าต่าง ๆ ซึ่งการรับรู้ นั้นอาจถูกต้องหรือไม่ถูกต้องนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ประสบการณ์ การสนใจ อารมณ์ สติปัญญา ความรู้ เป็นต้น และเป็นกระบวนการที่เกิดแทรก ระหว่างสิ่งเร้า และการตอบสนอง

สุพัตรา สุภาพ (2538 : ก) ได้ให้ความหมายของบทบาทไว้ว่า เป็นการปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ (ตำแหน่ง) ดังนั้น บทบาทจึงเป็นรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งที่ได้รับตาม โครงสร้างทางสังคม โดยรูปแบบของพฤติกรรมดังกล่าวจะถูกกำหนดโดยความคาดหวังของกลุ่มบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น (Katz & Kahn. 1978 : 43) ด้วยการแสดงบทบาทขึ้นอยู่กับความคาดหวังของคนในสังคมด้วย ดังนั้น บทบาทของบุคคลจึงได้รับการคาดหวังจากสมาชิกคนอื่น ๆ ในสังคม และบุคคลก็คาดหวังถึงบทบาทของ คนอื่นเช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ไรท์ก็ตีการคาดหวังในบทบาทของบุคคลจะมีความแตกต่างกัน ด้วยบุคคลมีความคิดและความต้องการที่แตกต่างกัน ดังนั้น รูปแบบพฤติกรรมของบุคคลในการแสดงบทบาทสามารถจำแนกเป็น 2 บทบาท คือ บทบาทที่เกิดขึ้นจากตำแหน่งที่ได้รับและบทบาทที่ถูกคาดหวังให้แสดงออกจากสมาชิกในสังคม

จากการศึกษาของ ริซโซ เฮ้าส์ และ เลิร์ทแมน (Rizzo ,House & Listzman. 1970 : 150) เกี่ยวกับการรับรู้บทบาทของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า การรับรู้บทบาทสามารถจำแนก ได้ออกเป็น 2 มิติ คือ มิติตความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) และ มิติตความคลุมเครือในบทบาท (Role Ambiguity) ซึ่งการจำแนกการรับรู้บทบาทออกเป็น 2 มิตินี้ได้ถูกนำมาใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้บทบาทของบุคลากรทางการแพทย์ในประเทศไทยอย่างแพร่หลาย (Rizzo, House & Listzman. 1970 : 155) ด้วยเป็นสถานการณ์ที่บุคคลต้องเผชิญกับความคาดหวังที่เป็นการแข่งขันหรือขัดแย้ง เมื่อสมาชิกในกลุ่มไม่มีความคาดหวังร่วมกันหรือเป็นการปฏิบัติงานตรงข้ามกับความคาดหวังของตนเอง หรือเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นพร้อมกันหรือในเวลาเดียวกันของพฤติกรรมที่ต้องแสดงบทบาทมากกว่าสองอย่าง และไม่เป็นไปตามที่บุคคลคาดหวังไว้ ในขณะที่ จอร์จ และ โจนส์ (George & Jones. 1999 : 30) ให้ความหมายความขัดแย้งในบทบาทว่า เป็นการเกิดขึ้นของพฤติกรรมที่คาดหวังหรืองานที่แตกต่างจาก การคาดหวังของบุคคลอื่น

กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ต้องปฏิบัติหน้าที่ในหลายบทบาทหน้าที่ในเวลาเดียวกัน ในการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ก็เป็นการปฏิบัติส่วนหนึ่งของหน่วยงานหรือทีมงานด้วย ในการดำเนินงานของสภาองค์กรชุมชนตำบล แต่ละแห่ง ที่เปิดให้บริการ ประกอบด้วย บุคลากรในหลายสายงาน(สหวิชาชีพ)และการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในหลายสายงาน ทำให้กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ถูกคาดหวังให้ปฏิบัติงานในหลายลักษณะด้วยกัน ตลอดจนถูกคาดหวังในการปฏิบัติงานจากสังคม ทำให้กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ต้องพบกับสถานการณ์ขัดแย้งบ่อยครั้ง ซึ่ง กิบสัน ไอแวนชี

วิช (Gibson Ivancevich. 1991 : 295) ได้จำแนกความขัดแย้งที่เกี่ยวกับบทบาทออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ความขัดแย้งภายในผู้กำหนดบทบาท (Intrasender Conflict) โดยมีผู้กำหนดบทบาทเพียงคนเดียว แต่มีพฤติกรรมสนองความต้องการจากงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกัน
2. ความขัดแย้งระหว่างผู้กำหนดบทบาท (Intersender Conflict) เกิดขึ้นเมื่อพฤติกรรมการทำงานที่คาดหวังไว้ของผู้กำหนดบทบาทคนหนึ่งขัดหรือไม่ตรงกับความคาดหวังของผู้กำหนดบทบาทอีกคนหนึ่ง
3. ความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่กำหนดให้ (Interrole Conflict) เกิดขึ้นเนื่องจากบุคคลหนึ่งมีอยู่หลายบทบาทแต่บทบาทที่มีอยู่นั้นจะเกี่ยวกับความคาดหวังที่แตกต่างกันของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
4. ความขัดแย้งในบทบาทของผู้ครองตำแหน่ง (Job Incumbent Role Conflict) เกิดขึ้นเมื่อผู้ครองตำแหน่งนั้นพยายามที่จะทำให้ผู้อื่นได้ปฏิบัติต่อตัวเขาเองในลักษณะที่สอดคล้องกับภาพหรือสิ่งที่เขาคิดเกี่ยวกับตนเอง ถ้าพฤติกรรมที่คาดหวังไม่สอดคล้องกับความคิดเกี่ยวกับตน บุคคลก็จะต่อต้านพฤติกรรมที่คนอื่นคาดหวัง หรือก่อให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทของบุคคลอื่นหรือตำแหน่งของตนเองได้

ความคลุมเครือในบทบาท หมายถึง ความไม่แน่ชัดในบทบาทหรือการขาดความเข้าใจอย่างชัดเจนในเรื่องของข่าวสารที่ถูกต้อง สำหรับการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบว่าบทบาทควรจะเป็นอย่างไร จึงจะสามารถปฏิบัติได้อย่างดีที่สุด อันส่งผลทางลบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคล (Rizzo, House & Listzman. 1970 : 303) ซึ่งการรับรู้บทบาทในมิติความคลุมเครือในบทบาทของตนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะหากขาดความรู้ใน การปฏิบัติบทบาทหรือไม่ทราบว่า จะปฏิบัติตามบทบาทของคนอย่างไร ย่อมส่งผลถึงคุณภาพของการปฏิบัติงาน (อรทัย วรากรวรวิ. 2530 : ก)

5.2 การวัด

Rizzo, House & Listzman (1970 : 210) ได้สร้างเครื่องมือวัดความรับรู้บทบาทขึ้น มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่าและนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารช่างเทคนิค จากการวิเคราะห์ห่อ้งค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า เครื่องมือวัดการรับรู้บทบาท จำแนกออกเป็น 2 มิติ คือ ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาท โดยมีค่าความเชื่อมั่นความสอดคล้องภายในชนิดสัมประสิทธิ์แอลฟารายด้านเท่ากับ 0.82 และ 0.81 ตามลำดับ

เครื่องมือวัดชุดนี้ได้ถูกนำมาแปลเป็นภาษาไทยและนำมาใช้ประเมินการรับรู้บทบาทในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาล มีค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในชนิดสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 (สะอาด วงศ์อนันต์นนท์, 2538 : ก) และ วิรติ ปานศิลา (2542 : 75) วัดการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล โดยพัฒนาเครื่องมือวัดการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทตามแนวคิดของ ริช โซ เฮาส์ และ ลิซแมน (Rizzo, House & Listzman) เครื่องมือวัดที่มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จากจริงที่สุด ถึงไม่จริงที่สุด จำแนกออกเป็น 2 มิติ คือ ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาท โดยมีค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในชนิดสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.78

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยปรับใช้เครื่องมือของ ยศวรรณ พิพัฒน์ศิริผล (2541 : 95) มาใช้ในการประเมินการรับรู้บทบาทของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล โดยปรับเนื้อหาเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทในการศึกษา ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จากจริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด

5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้บทบาท

นุชนาถ ธาดาทอง (2539 : ก) ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักวิชาการพบว่า นักวิชาการที่มีความขัดแย้งในบทบาทต่ำ มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการที่มีความขัดแย้งในบทบาทสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักวิชาการที่มีความคลุมเครือในบทบาทต่ำมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการที่มีความคลุมเครือในบทบาทสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ยศวรรณ พิพัฒน์ศิริผล (2541 : ก) ทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยระดับบุคคล ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บทบาทเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานสอดคล้องกับการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่บุคลากรทางการศึกษาพบว่า ความขัดแย้งในบทบาทเป็นตัวแปรทำนายความพึงพอใจด้านการสูญเสียสัมพันธภาพส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงานและความเหนื่อยหน่าย (Burnout) (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, 2533 : ก) หากบุคคลมีการรับรู้บทบาทที่ขาดความชัดเจน การที่ต้องแสดงบทบาทที่มี ความขัดแย้งกันเอง ก็ส่งผลต่อสภาพจิตใจของตนเองในการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมั่นใจ ด้วยไม่เชื่อมั่นว่าพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นเป็นไปตามความคาดหวังหรือไม่ทำให้เครียด ท้อแท้ เบื่อหน่ายได้ ซึ่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานลดลง ในที่สุดก็เบื่อหน่ายการปฏิบัติงาน หากพยาบาลสามารถเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ

ตนเอง สามารถที่จะเลือกแสดงบทบาทที่มีความขัดแย้งกันได้เหมาะสม ทำให้เกิดผลดีต่อสภาพจิตใจ เห็นคุณค่าตนเองด้วยความสามารถทำหน้าที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ ได้ เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ภาคภูมิใจในวิชาชีพที่ทำให้ได้ช่วยเหลือผู้อื่น จึงเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้นและมีความต้องการที่จะทำงานในวิชาชีพนี้ต่อไป

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยคาดว่า พฤติกรรมการรับรู้บทบาทจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล และส่งผลโดยอ้อมผ่านบรรยากาศ ในหน่วยงาน

6. ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชน ตำบล

6.1 ความหมายความรู้

ความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการรู้ การจำข้อเท็จจริงต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนาความสามารถและทักษะทางสติปัญญา การใช้ความคิดวิจารณ์ญาณเพื่อประกอบการตัดสินใจ

อรวรรณ เข็นใจ (2535 : 12) ได้ให้ความหมายของความรู้ในทัศนะของ Bloom ไว้ว่า ความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะเรื่อง ระลึกถึงวิธี และขบวนการต่าง ๆ หรือระลึกถึงแบบกระบวนการ โครงสร้างวัตถุประสงค์ในด้านความรู้ นั้น โดยเน้นในเรื่องขบวนการทางจิตวิทยาของความจำเป็นขบวนการเชื่อมโยงเกี่ยวกับการจัดระเบียบใหม่

ประมวล พูนสังข์ (2536 : 12) กล่าวว่า ความรู้ในทัศนะของสมิทซ์ (Smith) หมายถึง ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และ โครงสร้างที่เกิดขึ้นจากการศึกษาหรือค้นคว้า หรือเป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ สิ่งของ หรือบุคคล ซึ่งได้จากการสังเกต ประสบการณ์ หรือจากรายงานการรับรู้ข้อเท็จจริงเหล่านี้ต้องชัดเจนและต้องอาศัยเวลา

วารกรณ์ รุจิวิวัฒน์กุล (2543 : 44-57) กล่าวว่า ความรู้ คือ ข้อมูลสารสนเทศ ผสมผสานกับประสบการณ์ ความรู้ในบริบทการแปลความหมาย และการพัฒนาความคิดเห็น โดยเป็นข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณค่าสูงที่พร้อมจะนำไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจหรือใช้ในการทำงาน แม้ว่าความรู้และข้อมูลข่าวสารสารสนเทศเป็นสิ่งที่แทบจะแยกกันไม่ออก แต่ทั้งสองสิ่งนี้มีค่าและเกี่ยวข้องกับบุคคลมากกว่าข้อมูลดิบ โดยเหตุที่มีความสำคัญดังกล่าวแทบทุกองค์การจึงให้ความสนใจเรื่องนี้ด้วยการแสวงหาความรู้คืออะไร จะสร้างและถ่ายทอด ตลอดจนใช้ความรู้ให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร

จีระศักดิ์ เจริญพันธุ์ และคณะ (2544) ให้ความหมายของความรู้ว่า ความรู้ หมายถึง ความสามารถในทางปัญญา ในการเรียนรู้สาระต่าง ๆ โดยเริ่มจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงขึ้น แบ่งออกเป็น 6 ระดับ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถในการจำ หรือ ระลึก ประสบการณ์ได้ความรู้เฉพาะเรื่อง ได้แก่ รู้เกี่ยวกับศัพท์ รู้เกี่ยวกับความจริงเฉพาะอย่าง ความรู้ในวิธีดำเนินการ ได้แก่ ระเบียบ แบบแผน ลำดับขั้น และแนวโน้ม จำแนกประเภท วิธีดำเนินการเรียนรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ และความรู้ รวบรวมข้อในเรื่อง ได้แก่ หลักวิชาการ และการขยายหลักวิชาการรวมทั้งทฤษฎีและโครงสร้าง

2. ความเข้าใจ (Comprehension) คือ ความสามารถในการแปลความหมาย ตีความหมาย และการขยายความหมาย

3. การนำไปใช้ (Application) คือ ความสามารถในการนำความรู้ สารสำคัญ ต่าง ๆ ไปใช้ในสถานการณ์จริงได้

4. การวิเคราะห์ (Analysis) คือ ความสามารถในการแยกสื่อความหมาย ไปสู่หน่วยย่อยเป็นองค์ประกอบสำคัญหรือเป็นส่วนๆ เพื่อให้ลำดับขั้นตอนของความคิด ความสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งที่จะให้การสื่อความหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถในการนำหน่วยต่าง ๆ หรือ ส่วนต่าง ๆ เข้าเป็นเรื่องเดียวกัน จัดเรียงเรียงและรวบรวม เพื่อสร้างแบบแผนหรือโครงสร้างใหม่ ๆ เช่น การสังเคราะห์ข้อความ การสังเคราะห์แผนงาน หรือความสัมพันธ์

จากความหมายของความรู้ดังกล่าว สรุปได้ว่า ความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับ ข้อเท็จจริง ข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้รับเกี่ยวกับบุคคล สิ่งของ สถานที่ โดยมี การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ ซึ่งได้จากการค้นคว้า การสังเกตหรือประสบการณ์ที่บุคคลสะสมไว้

6.2 ระดับของความรู้

บลูม ได้แบ่งพฤติกรรมด้านความรู้หรือความสามารถทางด้านสติปัญญา (Cognitive Domain) เป็น 6 ระดับ เรียงจากพฤติกรรมขั้นง่ายไปสู่ขั้นยาก ดังนี้ (อรวรรณ เย็นใจ. 2535 : 13)

1. ความรู้ (Knowledge) เป็นพฤติกรรมขั้นต้น โดยบุคคลอาจจะเพียงแค่จำได้ นึกได้หรือโดยการมองเห็น ได้ยิน ก็อาจจะจำได้ เช่น การรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้าง วิธีการแก้ปัญหา เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมขั้นนี้ไม่ได้ใช้กระบวนการของการใช้ความคิดที่ซับซ้อน หรืออาจกล่าวได้ว่าไม่ได้ใช้ความสามารถของสมองมากนัก

2. ความเข้าใจ (Comprehension) เป็นพฤติกรรมขั้นที่สูงขึ้น มาจากความรู้อื่นๆ ความจำ บุคคลจะสามารถจัดหมวดหมู่การรับรู้ได้ ถกแถลงได้ เช่น แปลได้ อธิบายได้ คาดคะเนได้ เป็นต้น

3. การนำความรู้ไปใช้ (Application) เป็นพฤติกรรมความรู้ขั้นสูงขึ้นมาอีก ซึ่งจะต้องอาศัยความสามารถหรือทักษะทางด้านความรู้ ความเข้าใจ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา เช่น การแปลความหมายได้ ตัดแปลงได้ เป็นต้น

4. การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลสามารถแยกส่วนประกอบย่อย ๆ ของส่วนรวมออกเป็น ส่วน ๆ เพื่อให้เข้าใจส่วนรวมได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งอาจจะแบ่งได้เป็นชั้นย่อย ๆ 3 ชั้นด้วยกัน คือ

ขั้นที่ 1 สามารถแยกองค์ประกอบของปัญหา หรือ สภาพการณ์ออกเป็น ส่วน ๆ เพื่อทำความเข้าใจกับส่วนประกอบต่าง ๆ ให้ละเอียด

ขั้นที่ 2 สามารถมองเห็นความสัมพันธ์อย่างแน่ชัดระหว่างส่วนประกอบเหล่านั้น

ขั้นที่ 3 สามารถมองเห็นหลักของการผสมผสานระหว่างส่วนประกอบที่รวมกันเข้ากับปัญหาหรือสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ตัวอย่างความสามารถในการวิเคราะห์ เช่น คำนวณออกมาได้ ตรวจสอบได้ วิเคราะห์ได้ เป็นต้น

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลสามารถนำเอาส่วนประกอบย่อย ๆ หลายส่วนมารวมกันเข้าเป็นส่วนรวม ซึ่งมีโครงสร้างที่แน่ชัดโดยทั่วไป จะเกี่ยวข้องกับการนำเอาประสบการณ์เก่าและใหม่ มาเชื่อมโยงกันแล้วสร้างแบบแผนหรือหลักปฏิบัติ เช่น วางแผนได้ ประกอบได้ จัดตั้งได้ ออกแบบได้ บริหารได้ เป็นต้น

6. การประเมินผล (Evaluation) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการให้ค่าต่อความรู้หรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ ซึ่งจะต้องใช้เกณฑ์หรือมาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การเปรียบเทียบได้ วัดได้ จัดอันดับได้ เป็นต้น

สรุปได้ว่าความรู้มีอยู่หลายระดับตั้งแต่ความรู้ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล แต่อย่างไรก็ตามในการค้นคว้าครั้งนี้ ความรู้มีความหมายในระดับความรู้ความจำ ระลึกได้ ตามการจำแนกของ บลูม

6.3 แหล่งที่มาของความรู้

เดลิน (Dalen) แยกประเภทของแหล่งความรู้และการแสวงหาความรู้ มีดังนี้
(บรรชัช สืบสังข์. 2535 : 24-25)

1. แหล่งความรู้ (Authority) มนุษย์ต้องอาศัยแหล่งของความรู้หรือผู้รู้ ในการแก้ปัญหา ซึ่งแหล่งความรู้นั้นมีหลายอย่าง

2. ประสบการณ์ส่วนบุคคล (Personal experience) มนุษย์แสวงหาวิธีการ แก้ไขปัญหา อาจจะเป็นการลองผิดลองถูก หรือเป็นประสบการณ์เดิมในการช่วยให้เกิด ความคิด

3. เหตุผลจากการอนุมาน (Deductive reasoning) เป็นการให้เหตุผล โดยเริ่มจากเหตุหรือข้อเท็จจริงใหญ่ (Major premise) ก่อนแล้วจึงมีเหตุหรือข้อเท็จจริงย่อย (Minor premise) ทั้งสองเหตุหรือข้อเท็จจริงนี้จะต้องเป็นจริงด้วย จึงจะสรุปผล (Conclusion) ได้

4. เหตุผลจากการอุปมาน (Inductive reasoning) เป็นวิธีที่พยายามเก็บ รวบรวมข้อมูลย่อย ๆ จากการสังเกต การวัดและอื่น ๆ โดยการนำมาจัดประเภทตามลักษณะ เหมือนกันหรือต่างกัน หากความสัมพันธ์เกี่ยวข้องของข้อมูล เป็นต้น เมื่อสรุปแล้วจึงขยายความ (Generalized) ไปยังกลุ่มใหญ่

5. วิธีทางวิทยาศาสตร์ (Scientific method) เป็นวิธีการแสวงหาความรู้ โดยการค้นคว้าหาความจริง (Fact) ที่เป็นระบบข้อเท็จจริงทั้งหลายจะต้องมีการทดสอบว่าเป็น จริงหรือเท็จ ซึ่งมีวิธีการสามารถสรุปได้ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นปัญหา (Problem) การตั้งสมมติฐาน (Hypotheses) การเก็บรวบรวมข้อมูล (Gathering data) การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis) และการสรุปผล (Conclusion)

6.4 การวัดความรู้

ภัทธา นิคมานนท์ (2538 : 61-98) ได้กล่าวว่า การวัดด้านพุทธิพิสัย (Cognitive domain) เป็นการวัดความสามารถด้านสติปัญญา สามารถจำแนกได้ 6 ระดับ คือ

1. ความรู้ความจำ หมายถึง ความสามารถระลึกถึงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เคยมี ประสบการณ์มาก่อนได้

2. ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการแปลความ ตีความ ขยายความได้

3. การนำไปใช้ เป็นการถามให้นำความรู้ที่ได้เรียนมาไปแก้ปัญหาที่แปลก ใหม่หรือสถานการณ์ใหม่ที่ไม่เคยพบเห็นมาก่อน แต่อาจใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกับเรื่องที่เคย พบเห็นมาก่อน

4. การวิเคราะห์ คือ ความสามารถในการแยกแยะ หาเหตุผล ค้นหาแง่มุมต่าง ๆ ตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดให้ มี 3 ประเภท คือ วิเคราะห์ความสำคัญ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ และวิเคราะห์หลักการ

5. การสังเคราะห์ เป็นการนำสิ่งต่าง ๆ ตั้งแต่ 2 สิ่งขึ้นไปมาผสมผสานกัน โดยได้ผนวกความคิดเห็นส่วนตัวเข้าไปแล้วเกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้นมา การสังเคราะห์มี 3 ประเภท คือ การสังเคราะห์ข้อความ สังเคราะห์แผนงาน และสังเคราะห์ความสัมพันธ์

6. การประเมินค่า เป็นการถามให้ตัดสินข้อมูลหรือข้อความใด ๆ ว่าถูก-ผิด เหมาะสม-ไม่เหมาะสม ดี-เลว อย่างไร โดยมีเกณฑ์ในการตัดสินต่างกัน 2 ลักษณะ คือ ตัดสินโดยอาศัยข้อเท็จจริง หรือเกณฑ์ภายในเนื้อเรื่อนั้น และตัดสินโดยอาศัยเกณฑ์ภายนอกที่ไม่ปรากฏตามเนื้อเรื่องหรือเนื้อหาวิชานั้น แต่ตั้งเกณฑ์ขึ้นมาใหม่โดยใช้เหตุผล สภาพความจริง การยอมรับของสังคม เป็นต้น

เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัยที่ใช้กันส่วนใหญ่ได้แก่ แบบทดสอบ ซึ่งมีหลายประเภท แบบทดสอบวัดด้านพุทธิพิสัยนั้นอาจวัดเนื้อหา สารที่เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านจิตพิสัยและทักษะพิสัยด้วย

ลักษณะของแบบทดสอบวัดด้านพุทธิพิสัยที่ดี คือ มีความเที่ยงตรง เชื่อมั่นได้ มีความเป็นปรนัย มีความยากง่ายพอเหมาะ มีอำนาจจำแนก มีประสิทธิภาพมีความยุติธรรม ใช้คำถามถามลึก ใช้คำถามข้อยุ และคำถามเฉพาะเจาะจง

สรุปได้ว่า การวัดความรู้ด้านพุทธิพิสัย เป็นการวัดความสามารถด้านสติปัญญา จำแนกได้ 6 ระดับ คือ ความรู้ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า ในการค้นคว้าครั้งนี้ วัดเฉพาะด้านความรู้ความจำเท่านั้น

6.5 การสร้างคำถามในการวัดความรู้

ไพศาล หวังพานิช (2546 : 96-105) ได้แบ่งคำถามออกเป็น 3 ชนิด คือ

1. ถามความรู้ในเนื้อเรื่อง เป็นการถามรายละเอียดของเนื้อหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ โดยแบ่งคำถามที่ใช้วัดออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.1 ถามศัพท์และนิยาม เช่น คำถามเกี่ยวกับ ความหมายของคำ คำศัพท์ คำนิยาม คำจำกัดความต่าง ๆ

1.2 ถามกฎ และความจริง เช่น คำถามที่เกี่ยวกับสูตร กฎ เรื่องราวข้อเท็จจริง ใจความ หรือรายละเอียดของเนื้อหาต่าง ๆ

2. ถามความรู้ในวิธีดำเนินการ เป็นการถามวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ แบบแผน ประเพณี ขั้นตอนของการปฏิบัติทั้งหลาย โดยแบ่งคำถามที่ใช้ออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่

2.1 ถามระเบียบแบบแผน เช่น คำถามเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติตามระเบียบ ประเพณี หรือวัฒนธรรมของสังคม รวมทั้งแบบแผนการปฏิบัติในสิ่งต่าง ๆ ที่คนส่วนใหญ่ นิยมปฏิบัติ

2.2 ถามลำดับขั้นและแนวโน้ม เช่น คำถามเกี่ยวกับขั้นตอนของการ ปฏิบัติ และแนวโน้มของสิ่งที่จะเป็นไป

2.3 ถามการจัดประเภท เช่น การถามความสามารถในการจำแนกแจกแจงชนิด การจัดหมวดหมู่หรือประเภทของสิ่งของ เรื่องราว โดยยึดกฎเกณฑ์หรือวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นหลัก

2.4 ถามเกณฑ์ เช่น คำถามเกี่ยวกับความสามารถในการจดจำหลักเกณฑ์ต่าง ๆ หรือข้อกำหนดที่ยึดหลักสำหรับการพิจารณา การวินิจฉัยข้อเท็จจริง การกระทำหรือ เรื่องราวต่าง ๆ ว่าคืออะไร และใช้สำหรับตัดสินสิ่งใด

2.5 ถามวิธีการ เช่น การถามวิธีปฏิบัติหรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่จะทำให้ได้ผลลัพธ์ หรือเกิดผลตามที่ต้องการ โดยถามถึงวิธีการที่ใช้กันอย่างแพร่หลายจนทำให้ได้ผลที่มีประสิทธิภาพ

3. ถามความรู้รวบยอด เป็นการถามความสามารถในการจัดทำข้อสรุปหรือหลักการที่เกิดจากการผสมผสานหลักขณะร่วมเพื่อรวบรวมหรือย่อเนื้อหา โดยจะแบ่ง คำถามความรู้รวบยอดออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

3.1 ถามหลักวิชาและการขยายหลักวิชา เช่น การถามสาระสำคัญของเรื่องที่ได้จากการสรุปรายละเอียดต่าง ๆ พร้อมทั้งสามารถนำหลักหรือเนื้อหาที่สำคัญไปสัมพันธ์เชื่อมโยงกับสิ่งอื่น

3.2 ถามทฤษฎีและโครงสร้าง เช่น การถามความสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากรายละเอียดหรือหลักวิชาต่าง ๆ ลงมาสรุปเป็นเนื้อหา สาระสำคัญ และสรุปเป็นกฎเกณฑ์ ทฤษฎี หรือ โครงสร้างที่มีลักษณะร่วมกัน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การสร้างคำถามในการวัดความรู้ นั้น ต้องวัดให้ครอบคลุมพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัย และกระบวนการ โดยอาศัยการวัดหลาย ๆ วิธี ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายว่าจะวัดอะไร เช่น การวัดความรู้ในเรื่อง เป็น การถามรายละเอียดของเนื้อหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ การวัดความรู้ในวิธีดำเนินการ เป็นการถามวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ตามแบบแผน ประเพณี ขั้นตอนการปฏิบัติทั้งหลาย และการวัดความรู้รวบยอด เป็นการถามความสามารถในการจัดทำข้อสรุปหรือหลักการที่เกิดจากการผสมผสานหา

ลักษณะร่วมเพื่อรวบรวมหรือย่อเนื้อหา และในการค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจะวัดความรู้ด้วยข้อสอบแบบให้เลือกตอบ 2 ตัวเลือก (ถูก หรือ ผิด) โดยเน้นการวัดความรู้ ความจำได้ ระลึกได้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล

1. ความหมาย

นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการกระทรวงศึกษาธิการ (2542 : 8)

ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานหรือบริการที่ถูกต้อง รวดเร็ว ใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม คุ่มค่าและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดในขณะที่ต้องการผลงานมากที่สุด

งานประกันคุณภาพมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2548 : 4) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณทรัพยากรที่ใช้ไปกับปริมาณผลผลิตที่เกิดจากกระบวนการ กล่าวคือ ประสิทธิภาพแสดงถึงความสามารถในการผลิตและความคุ้มค่าของการลงทุน

ยุวณูช กุลาตี (2548 : 10) ให้ความหมายประสิทธิภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้า (Input) และผลลัพธ์ที่ออกมา (Output) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุด ซึ่งเป็นการกระทำอย่างหนึ่งที่ต้องการ (Doing Things Right) โดยคำนึงถึงวิธีการ (Means) ใช้ทรัพยากร (Resources) ให้เกิดการประหยัดหรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด

Avila, Fom & Mann (1988 : 45) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Performance) ว่าประกอบขึ้นด้วย 3 องค์ประกอบ คือ พฤติกรรม (Behavior) ผลงาน (Performance) และประสิทธิผล (Effectiveness)

Jex (1998 : 26) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Job Performance) หมายถึง พฤติกรรมทุกอย่างของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงาน และมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์กร

Mackenzie, Podsakoff & Fetter (1993 : 30) กล่าวถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่าเป็นพฤติกรรมที่ถูกประเมินในรูปแบบขององค์ประกอบของพฤติกรรมที่ส่งผลต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

Motowidlo, Borman & Schmit (1997 : 72-73) ให้ความหมายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่า เป็นพฤติกรรมและการประเมินองค์ประกอบของพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมของ

บุคคลหรือประสิทธิภาพขององค์กรสามารถถูกประเมินได้ในทางบวกหรือทางลบ ผลของการประเมินจะบ่งบอกถึงสภาพหรือเงื่อนไขในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลหรือสิ่งต่าง ๆ ด้วยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นการสนับสนุนหรือ เป็นอุปสรรคในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร

Cascio (1998 : 300) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบ ที่สำคัญ 3 ประการ คือ เป้าหมาย (Goals) การวัด (Measurement) และการประเมินผล (Assessment) กิลลี่ (Gillies. 1994 : 536) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบริการเป็นผลผลิตของปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ ความสามารถ (Abilities) แรงจูงใจ (Motivation) และสภาพแวดล้อม (Environment) โดยการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแม่นยำจะเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการเพิ่มผลผลิตของการให้บริการ

จากความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล หมายถึง “ผลจากความสามารถ แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมของกรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลที่แสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งถูกวัดและประเมินในรูปแบบขององค์ประกอบทางพฤติกรรมที่ส่งผล หรือมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายของสภาองค์กรชุมชนตำบล ผลของการประเมินจะบ่งบอกให้ทราบได้ว่าการปฏิบัติงานของกรมการ นั้น สนับสนุนหรือเป็นอุปสรรค ในการบรรลุถึงเป้าหมายของสภาองค์กรชุมชนตำบล

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เชิงเศรษฐศาสตร์ แนวความคิดในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเชิงเศรษฐศาสตร์ หมายถึง การผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงการใช้ต้นทุนหรือปัจจัยการนำเข้าให้น้อยที่สุดและประหยัดเวลามากที่สุด ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายดังนี้

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538 ; อ้างถึงใน ชานินทร์ สุทธิบุญชร. 2543) ซึ่งให้เห็นว่า ประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงผลผลิตและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีสะดวกกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการ เป็นที่พอใจของประชาชนหรือผู้มารับบริการ

เชิงสังคมศาสตร์ แนวความคิดในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเชิงสังคมศาสตร์ หมายถึง ปัจจัยนำเข้าซึ่งพิจารณาถึงความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือ การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมาย ดังนี้

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544 : 114) กล่าวว่า คำว่าประสิทธิภาพ (effectiveness) หมายถึง การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นว่าทำงานได้ปริมาณงานมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพเราจะให้หมายถึงทำงานได้ปริมาณและคุณภาพมากองค์กรโดยรวมมีความสมัครสมานสามัคคี มีสันติภาพและความสุขรวม เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงานและงบประมาณน้อย

กฤษฎ์ อุทัยรัตน์ (2545 : 350) กล่าวว่าประสิทธิภาพหมายถึงผลสัมฤทธิ์ที่บรรลุแล้วโดยการเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ไป

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 667) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้นมีผู้ที่ศึกษาไว้มาก ซึ่งในการศึกษาได้ให้นิยามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำแนกไว้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก ได้นิยามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฐานะของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Task Performance) หรือเรียกว่า พฤติกรรมตามบทบาท (In-Role Behavior) (e.g., Jex. 1998 : 52-54) และกลุ่มที่นิยามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฐานะของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรวม (Overall Performance) (e.g., Jex. 1998 : 26-30) ซึ่งได้นิยามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่าเป็นพฤติกรรมทุก ๆ อย่างที่เกี่ยวกับการทำงาน อันหมายรวมถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (Contextual Performance) ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีและการวิจัยที่นิยามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฐานะของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรวมเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษานี้

Motowidlo (1997 : 72-82) ได้เสนอทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (Theory of Individual Difference in Task and Contextual Performance) ซึ่งจำแนกประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่หรือการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายในการทำงานหรือตามคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และ 2) การปฏิบัติงานตามสถานการณ์หรือการปฏิบัติงานที่บุคคลได้แสดงพฤติกรรมขึ้นเองตามสภาพการณ์ที่พบเห็น โดยปราศจากคำสั่งใด ๆ อย่างไม่รู้ดี พฤติกรรมที่แสดงขึ้นนั้นจะต้องก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรในทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 2 ประเภท จะถูกนำมาประเมินเป็นการปฏิบัติงานรวมของเจ้าหน้าที่ เพื่อนำมาพิจารณาในการให้ผลตอบแทนตามระบบขององค์กรต่อไป

Campbell จำแนกประสิทธิภาพการปฏิบัติงานออกเป็น 8 มิติ ในขณะที่ เมอร์ฟี (Murphy) จำแนกประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกองทัพเรือสหรัฐอเมริกาออกเป็น 4 มิติ โดยมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทั้งสอง โมเดลสามารถเปรียบเทียบกันได้ แสดงดังในตารางที่ 1 (Jex. 1998 : 27-30)

ตารางที่ 1 มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแคมป์เบล	มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเมอร์ฟี
1. การปฏิบัติงานในงานที่ทำ (Job-Specific Task Proficiency)	1. พฤติกรรมมุ่งทำงาน (Task-Oriented Behavior)
2. การนิเทศ / ภาวะผู้นำ (Supervision / Leadership)	2. พฤติกรรมการหลบเลี่ยง (Down-Time Behavior)
3. การบริหารการจัดการ (Management / Administration)	3. พฤติกรรมไม่เหมาะสม / อันตราย (Destruction / Hazardous Behavior)
4. ความพยายามในการแสดงตัวอย่าง (Demonstrating Effort)	4. พฤติกรรมมุ่งที่ตัวบุคคล (Interpersonally Oriented Behavior)
5. คงไว้ซึ่งวินัยส่วนบุคคล (Maintaining Personal Discipline)	
6. การปฏิบัติที่นอกเหนือจากงานที่ทำ (Non Job-Specific Task Proficiency)	

มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแคมป์เบล	มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเมอร์ฟี
7. การสื่อสารในการทำงานโดยการเขียนและ คำพูด (Written and Oral Communication Task Proficiency)	
8) การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและทีมงาน (Facilitating Peer and Team Performance)	

ที่มา : Jex. 1998 : 27-30

จากตารางที่ 1 เห็นได้ว่า โมเดลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ แคมป์เบล นั้น เป็นโมเดลที่สามารถอธิบายรูปแบบของพฤติกรรมของบุคคลได้ครอบคลุมมากกว่าโมเดล ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ เมอร์ฟี ซึ่งโมเดลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ เมอร์ฟี นั้น พัฒนาขึ้นภายใต้บริบทเฉพาะ อย่างไรก็ตาม ในโมเดลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแคมป์เบล มีเพียง 3 มิติ (มิติที่ 1, 4 และ 5) เท่านั้นที่เป็นองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหลักของทุกงาน อย่างไรก็ตาม มิติต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นนั้นล้วนแล้วแต่เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุน และส่งเสริมเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร

Fivars & Gosnell (1966 : 125) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลในรูปของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Performance) เป็นวิธีการที่จะทำให้ทราบถึงระดับของการปฏิบัติ ในสภาพที่เป็นจริง เนื่องจากการประเมินจากพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติว่า ได้นำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งทักษะและความชำนาญของผู้ ปฏิบัติด้วย และหากนำผลการประเมิน ไปใช้เพื่อการพัฒนาบุคคลหรือเพื่อการป้องกันแล้ว การ ประเมินในรูปแบบของพฤติกรรมจะเป็นวิธีที่เหมาะสม

จากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรมการสภาองค์กรชุมชน ตำบล ในการศึกษาประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ของกรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล มีรายละเอียดในหัวข้อต่อไป

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ตามพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่

บทบาท (Role) ตามพจนานุกรมเว็บสเตอร์ ให้คำจำกัดความไว้ 2 ประการ คือ 1) บทบาทที่ได้รับมอบหมายให้แสดง เช่น บทบาทของตัวพระเอก นางเอก บทบาทของตัวผู้ร้าย และตัวแสดงประกอบอื่น ๆ 2) หน้าที่ ซึ่งความหมายของหน้าที่คือ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย หรืออีกนัยหนึ่งตามลักษณะงานที่กำหนดไว้ ซึ่งคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) เป็นข้อความที่ถูกเขียนขึ้น เพื่อบรรยายสาระของงาน อันรวมถึงหน้าที่ และพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับงานนั้น

3.1 บทบาทผู้จัดการ จำแนกเป็นการบริหารใน 3 ส่วนคือ การบริหารคน ได้แก่ การกำหนดสายบังคับบัญชา จัดอัตรากำลังมอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ และการพัฒนาระบบนิเทศ การบริหาร ได้แก่ จัดระบบการให้บริการ การใช้กระบวนการในการบริการ และการพัฒนาทีมการให้บริการ และการบริหารสภาพแวดล้อม ได้แก่ ระบบบันทึก การสื่อสารภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน

3.2 บทบาทผู้ร่วมงาน เจ้าหน้าที่ต้องมีทักษะในด้านสัมพันธภาพการเรียนรู้งานและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ พัฒนาทักษะการบริการที่สอดคล้องกับทิศทางการปฏิบัติงานในทีมของการให้บริการ

3.3 บทบาทที่ปรึกษาและขอคำปรึกษา เป็นแหล่งที่ให้ข้อมูลเมื่อประชาชน (ผู้มารับบริการ) มีความต้องการการดูแลเป็นพิเศษ โดยการให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมให้แก่ผู้มารับบริการ

3.4 บทบาทผู้เปลี่ยนแปลงเป็นผู้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของประชาชนหรือผู้มารับบริการ

3.5 บทบาทผู้แทนประชาชนหรือผู้มารับบริการ เป็นตัวกลางในการประสานระหว่างประชาชนกับบุคคล หรือสภาองค์กรชุมชนตำบลที่เป็นผู้ให้บริการด้านความเป็นธรรมกับประชาชน

นอกจากนี้ กรรมการยังต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวความคิด วิธีการทำงาน โดยใช้หลักการบริการขั้นพื้นฐานสามารถ แก้ไขปัญหาในงานประจำได้เหมาะสมและมีความสามารถในการตัดสินใจทางด้านเทคนิคได้บ้าง

ในการวิจัยในครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ดังนั้น ในพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ผู้วิจัยจึงใช้ความหมายลักษณะงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล และบทบาทของสภาองค์กรชุมชนตำบล มาปรับ เพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ดังนั้น พฤติกรรมตามบทบาทของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ตามหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายทั้งจากหน่วยงานและจากกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จำแนกงานที่ปฏิบัติเป็น 2 ด้าน คือ ด้านปฏิบัติการบริการ และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริการ

ด้านบริการ หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายเมื่อเข้า ปฏิบัติงาน โดยงานจะมีผลเกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้รับบริการหรือประชาชน ได้แก่ การดูแลและการให้คำปรึกษา การประสานงานและการให้ความรู้ ตั้งแต่การที่ผู้มารับบริการหรือประชาชนเข้ามาติดต่อหรือใช้บริการที่สภาองค์กรชุมชนตำบล จนกระทั่งประชาชนหรือผู้มารับบริการรับบริการเรียบร้อย โดยใช้ความรู้ในศาสตร์และศิลป์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ด้านสนับสนุน หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้รับบริการหรือประชาชน และเป็นการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการส่งเสริม การปฏิบัติงานด้านบริการ ให้ผู้รับบริการและประชาชน ได้แก่ การเตรียมพร้อมด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี วัสดุต่าง ๆ ให้มีจำนวนเพียงพอ และพร้อมใช้ตลอดเวลา การจัดการด้านบุคลากรในทีมการให้บริการ การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพการบริการ การประชุมกับบุคลากรในหน่วยงาน การปฏิบัติตามนโยบายและข้อปฏิบัติของสภาองค์กรชุมชนตำบล หรือหน่วยงาน

4. การวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดการวัดพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ของ วิริทธิ์ธรรมนารถสกุล (2544 : 89-92) มาปรับใช้ในการวัดพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล โดยปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับบริบทในการศึกษา ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ และมีลักษณะเป็นมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด

วิธีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล

วิธีการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ สามารถทำได้หลายวิธี แต่ที่นิยมมากที่สุดในปัจจุบัน ได้แก่ การใช้เทคนิคการฝึกอบรมโดยอาศัยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในการฝึกอบรม ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการขององค์กรที่

จะพัฒนาบุคคล เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผน ช่วยให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ที่เหมาะสม การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ประโยชน์ของการฝึกอบรม ประเภทของการฝึกอบรม และเทคนิคการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

1. ความหมายของการฝึกอบรม

ปัจจุบันการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมุ่งเน้นการเพิ่มทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้คล้ายคลึงกันดังนี้

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนปรับเปลี่ยนเจตคติและพฤติกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2542 : 5) สอดคล้องกับแนวคิดของ บรรเจิด สาริพัฒน์ (2532 : ก) ซึ่งได้แสดงทัศนะไว้คล้ายคลึงกันว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างมีแบบแผนสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นในเรื่องความรู้ เจตคติ และทักษะในการทำงาน นอกจากนี้ รัชณี สุจินทรรัตน์ (2546 : 10) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้น โดยมีความมุ่งหมายที่จะให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการฝึกอบรม สรุปได้ว่า การฝึกอบรมคือ กระบวนการจัดกิจกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ เกิดทักษะในการทำงาน เปลี่ยนแปลงทัศนคติ เจตคติ ตลอดจนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

เป้าหมายสำคัญของการฝึกอบรมคือ การให้ความรู้ เสริมสร้างทักษะ และปรับทัศนคติให้สอดคล้องกับความจำเป็น ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร ดังได้กล่าวมาแล้ว วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมตามทัศนะของนักวิชาการมีแตกต่างกันดังต่อไปนี้

ยงยุทธ เกษสาคร (2546 : 20) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. เพื่อป้องกันปัญหาความไม่รู้วิธีการปฏิบัติงาน

2. เป็นกรรมวิธีหนึ่งที่จะช่วยลดปัญหาการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน
ผิดพลาด
3. เพื่อให้บุคลากรขององค์กรทันสมัยและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี
4. เพื่อช่วยประหยัดรายจ่ายในการสรรหาบุคลากรบรรจุใหม่
5. เพื่อช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เกิดความกระตือรือร้นในการ
ปฏิบัติงาน
6. เพื่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากรที่ทำงานในองค์กรเดียวกัน
7. เพื่อให้โอกาสแก่บุคลากรในการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง
8. เพื่อช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเอง
9. เป็นการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง
10. ช่วยเสริมสภาพคล่องโอกาสของบุคลากรช่วยเหลือผู้ที่ขาดโอกาสด้าน
การศึกษา

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมสามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยมุ่งเน้นผลประโยชน์ของส่วนรวม เช่น การพัฒนาคุณภาพ การชำระรักษาบุคลากร และด้านที่เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาบุคลากรในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ เป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากนี้วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมยังมีไว้เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อีกด้วย

3. ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร เพราะเมื่อบุคลากรได้รับคัดเลือกเข้าทำงานในองค์กรแล้ว ก็ไม่ได้หมายความว่า เขามีความรู้ความสามารถเหมาะสมทุกอย่างใน การทำงาน หรือแม้บุคลากรที่ทำงานมาระยะหนึ่งแล้วก็ไม่ได้หมายความว่า เขาจะต้องมีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในอนาคตได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ เพราะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่ กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ การฝึกอบรมให้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรเป็นอันมาก เพราะจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ รวมทั้งเปลี่ยนแปลงเจตคติค่านิยมของผู้เข้ารับการอบรม ทำให้มีสมรรถภาพใน การปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น ดังนั้น ประโยชน์ที่จะได้รับจากการฝึกอบรมสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้ (วิจิตร อวาทกุล. 2540 : 24)

1. ประโยชน์ต่อระดับหน่วยงานและองค์กร คือ ช่วยลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานและค่าตอบแทนบุคลากร ลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ด้านสาธารณูปโภคโดยรวมขององค์กร ช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อมให้กับองค์กร ช่วยลดความเสี่ยง และอุบัติเหตุจากการทำงาน พัฒนาการงานขั้นพื้นฐานขององค์กรให้ถูกต้อง และได้มาตรฐาน ความสัมพันธ์กับผู้ใช้บริการดีขึ้น เพราะผลจากบุคลากรทำงานดี สามารถสนองความต้องการกำลังคนของหน่วยงานหรือองค์กรได้ และช่วยให้หน่วยงานปรับตัวเข้ากับ ความผันแปร ทางสาธารณสุข และเทคโนโลยีที่จะมีในอนาคต

2. ประโยชน์ต่อระดับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา คือ ช่วยให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น เมื่อบุคลากรตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ส่งผลให้การบริหารสั่งงาน สอนงาน โยบายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดปัญหาและแก้ไขงานที่ผิดพลาด งานมี คุณภาพมากขึ้น ลดภาระในการปกครอง การบังคับบัญชาและการควบคุมการปฏิบัติงาน ช่วย เสริมสร้างการเป็นผู้นำที่เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิด ประหยัดเวลาสำหรับผู้บริหารไม่ต้อง เสียเวลาในการสอนงานและให้คำแนะนำ

3. ประโยชน์ต่อระดับเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน คือ ช่วยส่งเสริม ความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตัวเจ้าหน้าที่เอง ทำให้เกิดความมั่นใจในการ ปฏิบัติงาน ช่วยลดอุบัติเหตุหรือการทำงานผิดพลาดซึ่งอาจเกิดจากความไม่รู้วิธีการปฏิบัติงานที่ ถูกต้อง ช่วยทบทวนแนวคิดและเจตคติ ทำให้เกิดความสนใจงานในหน้าที่จนเกิดความรักใน หน้าที่การทำงานที่ทำ ช่วยเสริมสร้างทักษะและความสามารถที่สูงขึ้น การทำงานจะประสบ ความสำเร็จด้วย ความรวดเร็วก่อให้เกิดแรงเสริมและกำลังใจในการทำงาน ช่วยให้บุคลากรได้ มีโอกาสพัฒนา ความทันสมัยและเพิ่มวิทยฐานะตนเอง ทำให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงานในโอกาสต่อไป

4. ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมทำได้หลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ ให้กับบุคลากร นักวิชาการได้จัดแบ่งประเภทของการฝึกอบรมไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วิจิตร อวาระกุล (2540 : 20) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนทำงาน (Pre-Service Training or Pre-entry Training) เป็นการศึกษาวิชาความรู้พื้นฐานในโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ซึ่งจัดหลักสูตรให้ สอดคล้องกับความต้องการของตลาด สอนเน้นหนัก ไปในเชิงวิชาการ ทฤษฎี หลักการเทคนิค

ส่วนการทำงานเป็นหน้าที่ของหน่วยงานและนักศึกษาต้องไปฝึกปฏิบัติหาประสบการณ์เอง ในระยะนี้จึงเป็นการให้การศึกษาในเนื้อหาวิชาการอย่างกว้าง ๆ ทั่ว ๆ ไป

2. การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการอบรมให้แก่บุคลากรที่เข้าทำงานในระยะแรกเป็นการแนะนำให้ทราบเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ ประวัติ กฏระเบียบ โครงสร้าง ผู้บริหาร ลักษณะของงาน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้คุ้นเคยกับหน่วยงาน รู้สึกมั่นคง มีความเชื่อมั่น และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้สามารถปรับตัวให้คุ้นเคยกับองค์กรได้อย่างรวดเร็ว

3. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Induction Training) เป็นการฝึกอบรมก่อนลงไปปฏิบัติงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ในเรื่องของงาน ระเบียบปฏิบัติที่ถูกต้องปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ สำหรับผู้ที่เข้ามาใหม่หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานใหม่

4. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ (In-Service Training or On-The-Job Training) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในหน้าที่ที่บุคคลทำอยู่ โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานในขณะที่รับการฝึกอบรม

5. การฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง (Special Training) เป็นการอบรมเทคนิคหรือรายละเอียดเฉพาะเรื่องที่จัดขึ้นเฉพาะหน่วยงาน เพื่อเสริมงานหลักให้ได้ผลยิ่งขึ้น

6. การอบรมพิเศษ (Special Training) เป็นการอบรมรายการพิเศษ นอกเหนือจากการอบรมที่กล่าวมาแล้ว เป็นการอบรมเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม เช่น อบรมอาสาสมัคร การอบรมอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น

วิบูลย์ บุญยช โรกุล (2545 : 14) แบ่งประเภทหรือทางเลือกในการฝึกอบรม ออกเป็น 5 กลุ่ม ตามความเหมาะสมของตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนความอาวุโสของบุคลากรแตกต่างกัน คือ

1. การฝึกอบรมงานที่ทำในองค์กร เช่น การสอนงาน การให้มีพี่เลี้ยงให้เป็นผู้ช่วย
2. เข้าร่วมกิจกรรมในองค์กร หมายถึง การให้โอกาสที่จะเรียนรู้หน่วยงานเดียวกันหรือหน่วยงานอื่นในองค์กร เช่น การหมุนเวียนงาน
3. เข้าร่วมกิจกรรมภายนอก เช่น มอบหมายให้ไปช่วยงานหน่วยงานอื่น ๆ ไปเยี่ยมชมกิจการขององค์กรอื่น
4. หลักสูตรการฝึกอบรมภายใน จัดขึ้นเพื่อสนองความต้องการเฉพาะขององค์กร

5. หลักสูตรฝึกอบรมภายนอก ซึ่งมีความหลากหลายของเนื้อหา ระยะเวลา วิธีการและสถานที่ บางหลักสูตรเป็นการเรียนแบบทางไกลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว บางหน่วยงานอาจแบ่งประเภทของการฝึกอบรมออกเป็นหมวดใหญ่ ๆ คือ การฝึกอบรมตามความต้องการของงาน (Job Requirement) การฝึกอบรมที่มีความสัมพันธ์กับงาน (Job Related Training) การฝึกอบรมเพื่อรับตำแหน่งหรือหน้าที่สูงขึ้น (Up-Ward Mobility Training) การฝึกอบรมที่มีความสัมพันธ์กับวิชาชีพ (Career Related Training) (วิจิตร อวระกุล. 2540 : 9)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับประเภทของการฝึกอบรม พบว่านักวิชาการแบ่งประเภทการฝึกอบรมได้หลายวิธีแตกต่างกันไป ทั้งนี้แล้วแต่ลักษณะและวัตถุประสงค์ในการจัดการฝึกอบรม เช่น แบ่งเป็นการฝึกอบรมก่อนทำงาน การฝึกอบรมระหว่างทำงาน หรืออาจจะแบ่งย่อยออกเป็นการฝึกอบรมก่อนทำงาน การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมพิเศษ เป็นต้น แต่สำหรับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านการทำงานเป็นทีม การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ในบทบาทหน้าที่ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมที่ผู้วิจัยจัดขึ้นนี้ เป็นการฝึกอบรมนอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-The-Job Training) โดยผู้วิจัยเป็นคนวางแผนในการจัดฝึกอบรม และจัดฝึกอบรมในห้องประชุมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเวลาอย่างเต็มที่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้นำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมพฤติกรรมแสดงออกอย่างเหมาะสม โดยการนำความฉลาดทางอารมณ์ไปใช้ในการทำงาน เป็นทีม เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้ง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยใช้เทคนิค การฝึกอบรมแบบผสมผสานหลายวิธี ซึ่งผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงในลำดับต่อไป

5. เทคนิคการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร

เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการสอนการอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะทำให้ผู้รับการอบรมเกิดการเรียนรู้ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรตามวัตถุประสงค์ของ การฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรมจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของ การฝึกอบรมแต่ละเทคนิคมีลักษณะเฉพาะ ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องพิจารณาเลือกเทคนิคให้เหมาะสม ปัจจุบันมีเทคนิคการฝึกอบรมให้เลือกมากกว่า 30 วิธี (วิบูลย์ บุญยชโรกุล. 2545 : 16) แต่ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยรวบรวมมาเฉพาะวิธีที่นิยมใช้กันมากและเทคนิค

เฉพาะที่นิยมใช้ในการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมเท่านั้น ซึ่งแต่ละวิธีมีรายละเอียดดังนี้ (วินูลย์ บุญยชรโรกุล. 2545 : 16-20)

1. การบรรยาย (Lecture) หรือการสอน (Instruction) เป็นวิธีที่ใช้กันมากที่สุดในการฝึกอบรม เป็นการนำเสนอเนื้อหาสาระความรู้จากวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิ โดยทั่วไปจะเป็นการสื่อสารทางเดียว โดยผู้เรียนจะเป็นผู้รับฟัง สังเกต และทำความเข้าใจกับหลักการ แนวคิด และวิธีการที่วิทยากรนำเสนอ ถึงแม้จะเรียกรววิธีนี้ว่า เป็นการบรรยาย ซึ่งหมายถึงการนำเสนอ โดยการพูดแต่ในทางปฏิบัติ ผู้บรรยายที่ดีมักจะมีสื่อที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้ใช้ประสาทสัมผัสมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว เช่นมีการนำเสนอประเด็นสำคัญโดยใช้เครื่องฉายแผ่นใส สไลด์ ใช้วีดิทัศน์หรือภาพยนตร์มาช่วยให้เห็นภาพที่ยากต่อการอธิบาย และมีเอกสารประกอบการบรรยาย

2. การอภิปราย (Discussion) คือ การจัดให้บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาพูดแสดงความคิดเห็นและมุมมองของตนเองให้คนอื่นฟัง ในประเด็นที่เป็นปัญหาหรือความสนใจของคนทั้งกลุ่มผู้พูดอาจเป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งหมด (Panel Discussion) หรืออาจเป็นการอภิปรายเฉพาะในกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Group Discussion) ก็เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อค้นหา พิจารณา และดำเนินการแก้ไขปัญหา หรือหาข้อสรุปที่เป็นความสนใจร่วมกัน

3. การสาธิต (Demonstration) เป็นการสอน โดยการอธิบายหลักการ ทฤษฎี และแสดงวิธีการตามลำดับขั้นตอนที่ถูกต้องของการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือ ฯลฯ เพื่อให้ผู้เรียนได้สังเกตเข้าใจ และปฏิบัติตามหลักการและกระบวนการที่ถูกต้อง หลังจากที่ได้อธิบายและแสดงให้ดูแล้วจะต้องให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติทันที โดยวิทยากรจะคอยสังเกตวิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติ คอยให้คำแนะนำหรือแก้ไขข้อบกพร่อง จนกว่าจะสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง ตามเกณฑ์ที่กำหนด การอธิบาย และแสดงวิธีการตามลำดับขั้นตอนอาจทำโดยใช้เทปวีดิทัศน์ หรือภาพยนตร์

4. การระดมความคิด (Brainstorming) เป็นวิธีการที่ใช้พัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาโดยการพยายามหาวิธีหรือแนวคิดใหม่ ๆ ที่อาจถูกมองข้ามไป สำหรับวิธีนี้การคิดอย่างสร้างสรรค์มีความสำคัญมากกว่าการคิดวิเคราะห์ตามวิธีการที่ใช้โดยทั่วไป วิธีการของการระดมความคิดก็คือการเปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอแนวคิดหรือวิธีที่นึกได้ทันทีอย่างเป็นอิสระโดยไม่ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้ และไม่ยอมให้มีการการถูกคัดค้านหรือวิจารณ์จากสมาชิกภายในกลุ่มมีการกระตุ้นให้สมาชิกเสนอความคิดให้หลากหลาย

ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แนวคิดทุกอันจะถูกบันทึกไว้ เมื่อรวบรวมแนวคิดหรือวิธีการได้ทั้งหมดแล้วก็นำมาจัดกลุ่ม แล้วนำเอาแต่ละกลุ่มแนวคิดนั้นมาวิเคราะห์วิจารณ์เพื่อหาแนวทางที่เป็นไปได้ที่ดีที่สุดที่จะใช้แก้ไขปัญหา

5. การศึกษากรณี (Case Study) เป็นวิธีการสร้างประสบการณ์ในการวิเคราะห์ค้นหาสาเหตุและแนวทางในการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ ทักษะในการรับฟัง ฯลฯ โดยให้ผู้เรียนอ่านหรือรับฟังเหตุการณ์ที่เป็นจริงหรือสมมติขึ้น แล้วทำการศึกษาหาวิธีการที่จะแก้ไข จากนั้นจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์และแนวทางการปัญหาของตนเองหรือของกลุ่มต่อผู้เข้ารับ การฝึกอบรมด้วยกัน โดยวิธีนี้สมาชิกทั้งหมดจะได้เรียนรู้และเปรียบเทียบวิธีการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุและแนวทางการแก้ปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ภายในภายหน้า

6. การศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษา (Field Trip) เป็นการจัดกลุ่มให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมเดินทางไปยังสำนักงาน โรงงาน หรือ โครงการ เพื่อเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้จาก การรับฟังและสังเกตวิธีการทำงาน การใช้เครื่องมือ หรือสิ่งที่เป็นรูปธรรมซึ่งยากต่อการ นำเสนอในห้องเรียน ก่อนการเดินทางจะต้องให้ผู้เข้าอบรมได้รับทราบข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับ สถานที่ที่จะดูงาน จุดเด่น และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ เมื่อไปดูมาแล้วอาจ ให้เขียนรายงานหรือจัดให้มีการรายงานสรุปผล เป็นการเปลี่ยนบรรยากาศและสร้าง ความสัมพันธ์ของกลุ่มอีกด้วย

7. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Play) เป็นวิธีการที่เหมาะสมในการ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยมและการรับรู้ถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น โดยการจัดให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมเข้าไปแสดงบทบาทของผู้อื่นซึ่งมีสภาพแวดล้อมทางสังคม ทัศนคติ และค่านิยม แตกต่างหรือตรงกันข้ามกับผู้เข้ารับ การฝึกอบรม หลังจากการแสดงบทบาทสมมติแล้ว วิทยากรจะต้องอธิบายชี้ให้เห็นประเด็น เพื่อก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยม ไปสู่ สิ่งที่เป็นที่ยอมรับในองค์กรและสังคมโดยรวม

8. การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นการจัดให้ผู้เข้ารับ การ ฝึกอบรมเข้าไปอยู่ในเหตุการณ์ เงื่อนไข สภาพแวดล้อม หรือกระบวนการคล้ายจริงที่จัดทำขึ้น เพื่อให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมได้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติ ตัดสินใจแก้ปัญหา กับสถานการณ์ ที่ถูกสร้างขึ้น วิธีนี้จะใช้เมื่อการฝึกปฏิบัติของจริงอาจมีค่าใช้จ่ายสูงเกินไปหรือมีอันตรายมาก

9. การฝึกปฏิบัติงาน (On-The-Job-Training) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่จัดให้มี ขึ้น ในที่ทำงาน โดยมีผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในงานที่ต้องเรียนรู้เป็นผู้ทำหน้าที่สอนให้

ปฏิบัติงานได้ เช่นเดียวกับบุคลากรคนอื่น ๆ มักจะจัดให้กับบุคลากรใหม่ เพื่อช่วยให้บุคลากรดังกล่าวสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นโดยเร็ว รวมทั้งกรณีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานซึ่งจะต้องเริ่มดำเนินการโดยไม่มีโอกาสจัดให้มีที่ฝึกอบรมในชั้นเรียนตามปกติ การฝึกอบรมวิธีนี้ให้ได้ผลจะต้องทำตามกระบวนการที่ถูกต้อง กล่าวคือ มีการวิเคราะห์หน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรม กำหนดวัตถุประสงค์กำหนด เนื้อหาสาระ และทักษะที่ต้องเรียนรู้ แล้วจึงดำเนินการฝึกอบรม ประเมินผล ตามลำดับ

10. กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Group Process) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมซึ่งใช้กลุ่มเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ถึงพฤติกรรม ทักษะ การเข้าใจคน วิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับคนที่ถูกต้อง รวมถึงการเรียนรู้ปฏิริยาภายในกลุ่ม กระตุ้นให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทุกคนจะเกิดการหยั่งรู้ รับรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาตนเอง โดยอาศัยพฤติกรรมของกลุ่ม

11. การแสดงแบบพฤติกรรม (Modeling) เป็นเทคนิคที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเรียนรู้จากพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นตัวแบบหรือผลที่เกิดจากการกระทำของตัวแบบ และผู้ฝึกอบรมเลียนแบบพฤติกรรมของตัวแบบ เพื่อเป็นการฝึกทักษะ ฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสม ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นและเกิดศรัทธา หรือมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันจนยึดพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้นเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมของตนเองต่อไป

12. การซ้อมบทบาทของพฤติกรรม (Behavioral Rehearsal) ถือเป็นเทคนิคที่สำคัญสำหรับการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม เทคนิคนี้จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เข้าใจว่า ตนเองมีความต้องการที่จะสื่อสารให้ผู้อื่นรู้เรื่องอะไร ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถที่จะตอบโต้กับอีกฝ่ายหนึ่งได้หลายวิธี ลดความวิตกกังวลลง เพราะได้ซ้อมบทบาทของพฤติกรรมที่ต้องการแสดงออก ก่อนที่จะไปแสดงในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ๆ เกิดความมั่นใจในตนเองเพิ่มขึ้น

13. การให้สิ่งเสริมแรง (Reinforcement) เป็นเทคนิคที่นิยมใช้ในการฝึกเกี่ยวกับพฤติกรรม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสมาชิกกลุ่มด้วย ถ้าสมาชิกช่วยกันอภิปรายให้สิ่งเสริมแรงแล้ว ก็จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกพฤติกรรมมีความกระตือรือร้นมากขึ้น สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ต้องการได้เร็วขึ้น การให้สิ่งเสริมแรงอาจจะเป็นการให้รางวัลทางสังคม เช่น คำชมเชย คำกำลังใจ

เป็นต้น โดยทั่วไปการให้สิ่งเสริมแรงจะมีทั้งการเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) และการเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) ซึ่งการให้สิ่งเสริมแรงทางบวกเป็นที่นิยมมากกว่า เพราะสามารถช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เร็วกว่าการเสริมแรงในทางลบ

14. การฝึกให้จินตนาการถึงสภาพการณ์ (Imagine Handling The Situation) เป็นการฝึกให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจินตนาการและคิดถึงลักษณะของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ ทำได้โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่งหรือนอนในท่าที่สบายที่สุดหลับตาและจินตนาการตามที่วิทยากรบอก เป็นการซักซ้อมพฤติกรรมของตนเองในความคิด ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ไปซักซ้อมและทบทวนเองที่บ้าน การฝึกซ้อมพฤติกรรมในความคิดเช่นนี้ จะช่วยให้การฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมได้ผลดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะถ้าใช้กับการเสริมแรงทางบวก จะทำให้ผู้ฝึกมีกำลังใจในการฝึกพฤติกรรมดังกล่าวมากยิ่งขึ้น

15. การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เป็นวิธีการที่จะช่วยผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้พัฒนาพฤติกรรมการแสดงออกได้เหมาะสมยิ่งขึ้น มักจะใช้ควบคู่กับการฝึกซ้อมพฤติกรรม และการแสดงบทบาทสมมติ การให้ข้อมูลป้อนกลับสำหรับการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม ควรจะให้ข้อมูลป้อนกลับในทางบวกก่อน แล้วเสนอแนะในสิ่งที่ต้องการให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

16. การมอบหมายการบ้าน (Assigning Homework) เป็นเทคนิคที่สำคัญอย่างหนึ่งในการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ เพราะระยะเวลาในการเข้ากลุ่มแต่ละครั้งเป็นช่วงสั้น ๆ การจะฝึกให้ได้ครบทุกคนและหลาย ๆ ดั่งยอมเป็นไปไม่ได้ นอกจากนี้ การฝึกบางอย่างไม่สามารถกระทำได้ในทันทีในห้องทดลอง เช่น อาจทำได้โดยการให้ไปฝึกหน้ากระจกที่บ้าน หรือการให้ผู้เข้ารับการฝึกพฤติกรรมแสดงออกอย่างเหมาะสมมีโอกาสไปแสดงพฤติกรรม การแสดงออกอย่างเหมาะสมในสถานการณ์จริง ๆ ที่บ้าน

17. การเขียนบทพูด (Assertive Script) เป็นเทคนิคเฉพาะอีกอย่างหนึ่งที่นิยมใช้ในการฝึกพฤติกรรมแสดงออกอย่างเหมาะสม เป็นการพัฒนาทักษะทางการสื่อสารด้านภาษาพูด บทพูดที่เขียนไว้ล่วงหน้าเรียกว่า “Script” การเขียนบทพูดจะช่วยให้ผู้พูดซึ่งอยู่ในสถานการณ์ที่ถูกเอาเปรียบ ได้วางแผนไว้ล่วงหน้าว่าจะพูดอย่างไรจึงจะทำให้บุคคลที่เคยเอาเปรียบได้รู้ถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้พูด ไม่เอาเปรียบหรือล่วงละเมิดสิทธิของผู้พูดอีกต่อไป เกิดความมั่นใจ ไม่ต้องกลัวผิด แก้ปัญหาเรื่องที่เกิดคำพูดไม่ทันได้

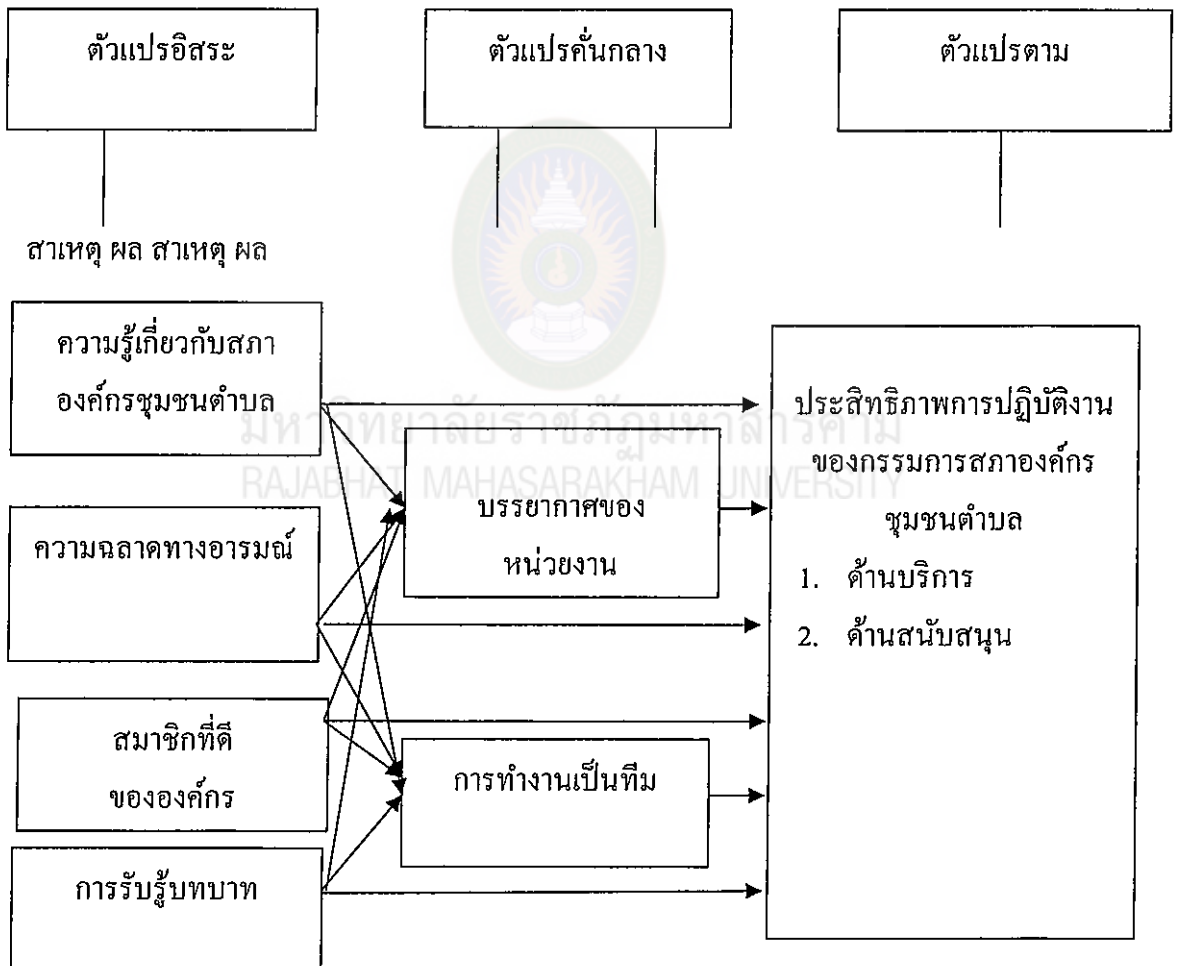
จะเห็นได้ว่าเทคนิคการฝึกอบรมมืออยู่มากมายหลายวิธี แต่ละวิธีก็มีข้อดีและข้อจำกัดแตกต่างกันไป การเลือกเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการเรียนรู้ ซึ่งในการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม สำหรับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกเทคนิคการฝึกอบรมหลายวิธีผสมผสานกัน ได้แก่ วิธีการบรรยาย การแสดงบทบาทสมมติ การแสดงแบบพฤติกรรม การซื้อบทบาทพฤติกรรม การให้สิ่งเสริมทางบวก การฝึกให้จินตนาการถึงสถานการณ์ การมอบหมายการบ้าน การเขียนบทพูด การให้ข้อมูลป้อนกลับ กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ และการระดมสมอง ทั้งนี้โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม และสามารถนำพฤติกรรมดังกล่าวไปใช้ในการให้บริการกับลูกค้าหรือผู้มารับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่า การประเมินประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล เป็นการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ รูปแบบในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล มีลักษณะเป็นการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรระดับบุคคลที่กำหนดให้ตัวแปรอยู่ในระดับการวัดเดียวกัน นอกจากนี้ ในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุในระดับบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จำแนกพฤติกรรมในองค์กรตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ที่มีลักษณะสอดคล้องกันคือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ก็คือ พฤติกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงาน และมีความสัมพันธ์กับองค์กร ดังนั้น ในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในการวิจัยนี้จึงประเมินลักษณะของประสิทธิภาพ การปฏิบัติ โดยประเมินจากองค์ประกอบของพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่

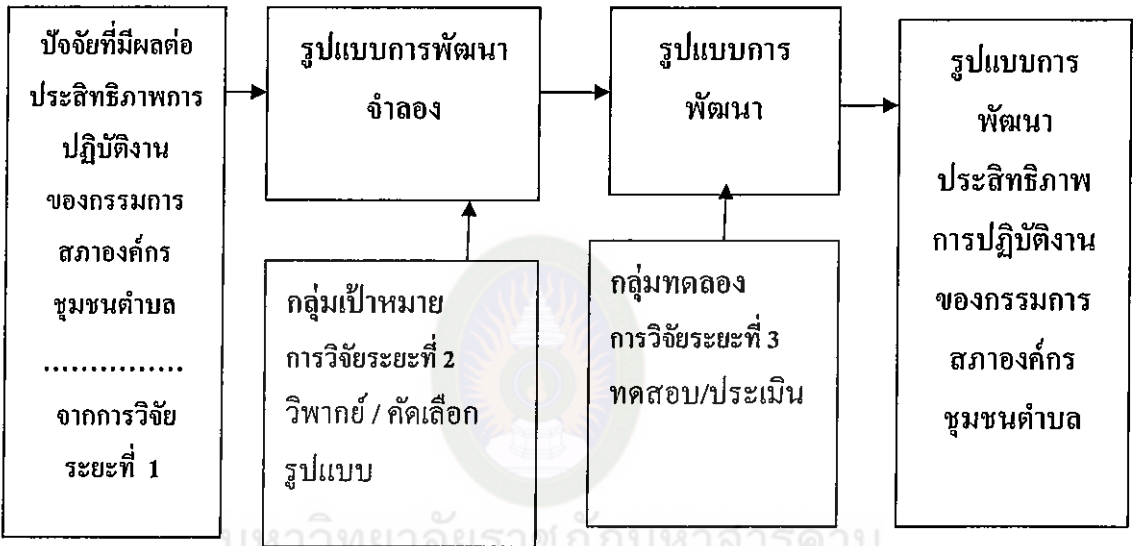
ในการอธิบายพฤติกรรมในองค์กร روبบินส์ (Robbins. 2001 : 20-21) ได้เสนอแบบจำลองพฤติกรรมองค์กร (Basic Organizational Behavior Model) โดยแบ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ปัจจัยระดับบุคคล ซึ่งปัจจัยในระดับบุคคลส่งผลเป็นลักษณะ 2 ทิศทาง การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ที่มีตัวแปรผลลัพธ์เป็นตัวแปรระดับบุคคล และมีตัวแปรเชิง

สาเหตุซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงอย่างใกล้ชิดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล สามารถจำแนกปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล คือ ความรู้ บรรยากาศของหน่วยงาน การรับรู้บทบาท การทำงานเป็นทีม และปรัชญาเชิงอารมณ์ ดังนั้นกรอบแนวคิดในการวิจัย จึงได้แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีความสัมพันธ์กัน และผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุ และผล โดยยึดหลักเหตุผลของการเกิดก่อนเกิดหลังของเหตุการณ์ (Birth Order) กรอบแนวคิดการวิจัยนี้แสดงดังในแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย ระยะที่ 1

จากการทบทวนเอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล สามารถจำแนกกรอบแนวคิดในการวิจัยในการสร้างรูปแบบการพัฒนาและทดลองใช้พร้อมกับการประเมินผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จึงได้แสดงความสัมพันธ์ของการดำเนินการวิจัย ในแต่ละระยะการวิจัยเพื่อจะให้ได้รูปแบบการพัฒนา กรอบแนวคิดการวิจัยนี้แสดงดังในแผนภาพที่ 2



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แผนภาพที่ 5 แสดงความสัมพันธ์ของการดำเนินการวิจัยที่จะได้รูปแบบการพัฒนา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในการวิจัย
ระยะที่ 1-3

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงทดลอง ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังสาระสำคัญต่อไปนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย โดยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ(Quantitative Approach)

1. กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การวิเคราะห์ข้อมูลและการสร้างรูปแบบการพัฒนา

ระยะที่ 3 การทดลองใช้ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย

1. กลุ่มทดลอง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. วิธีดำเนินการ
5. การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย

6. กระบวนการวิจัยและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย

การวิจัยระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย มีสาระสำคัญดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร คือ กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย ทั้งจังหวัด จำนวน 9 อำเภอ 62 ตำบล รวม 930 คน และหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย ดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการกำหนดระดับชั้นทั้งจังหวัด แยกตามอำเภอ ตำบล และตามจำนวนกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล

ที่	อำเภอ	ตำบล	จำนวนกรรมการสภาองค์กร
1	เมืองหนองคาย	16	240
2	ท่าบ่อ	10	150
3	ศรีเชียงใหม่	4	60
4	สังคม	5	75
5	โพธิ์ตาก	3	45
6	สระใคร	3	45
7	โพนพิสัย	11	165
8	เฝ้าไร่	5	75
9	รัตนวาปี	5	75
	รวม	62	930

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 9 อำเภอ ดังมีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 การคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่เป็นกรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย ทั้ง 9 อำเภอ ของจังหวัดหนองคาย จากจำนวน 930 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 727) ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากร

e แทน ความคาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นได้ ในที่นี้จะกำหนดไว้ที่ 0.05

แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{930}{1+930(0.05)^2} \\ &= 279.699 \end{aligned}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์มากขึ้น จึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างจาก 279.699 คน เป็น 280 คน จากประชากรทั้งหมด 930 คน

1.2.2 จากวิธีการสุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้ขั้นตอนการจัดชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ เรียกว่าระดับชั้น หรือชั้นภูมิแล้วสุ่มตัวอย่างจากทุกระดับชั้น จากนั้นจึงใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เอาหน่วยตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มทุกระดับชั้น ตามจำนวนสัดส่วนที่กำหนดตามตัวอย่างในแต่ละอำเภอ โดยการคำนวณหาสัดส่วนหน่วยตัวอย่างในแต่ละอำเภอ ใช้สูตร ดังนี้ (รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2551 : 79-80)

$$\text{สูตร } n = \frac{n1 \times N_1}{N}$$

เมื่อ $n1$ แทน กลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอ

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N_1 แทน จำนวนประชากรของแต่ละอำเภอ

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

ตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่างในอำเภอสังคม

แทนค่าจากสูตร

$$280 = \frac{n_1 \times 75}{930}$$

จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง อำเภอสังคม = 22.5 คน หรือ 22 คน

ผลการคำนวณทั้ง 9 อำเภอ แสดงดังในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนตัวอย่างแยกตาม อำเภอ และจำนวนตำบล

ที่	อำเภอ	ตำบล	จำนวนกรรมการ สภาองค์กร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	เมืองหนองคาย	16	240	75
2	ท่าบ่อ	10	150	45
3	ศรีเชียงใหม่	4	60	18
4	สังคม	5	75	22
5	โพธิ์ตาก	3	45	13
6	สระใคร	3	45	13
7	โพนพิสัย	11	165	50
8	เฝ้าไร่	5	75	22
9	รัตนวาปี	5	75	22
	รวม	62	930	280

เมื่อได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก ใช้วิธีการรวบรวมรายชื่อของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลทั้งหมดมาจัดทำเป็นสลากและแยกไว้เป็นกองตามอำเภอ/สภาองค์กรชุมชนตำบล แยกได้ทั้งหมด 9 กอง จากนั้นทำการหยิบชื่อหน่วยตัวอย่างออกมาครั้งละ 1 ชื่อ จนครบตามจำนวนที่ต้องการหน่วยตัวอย่างของแต่ละอำเภอ/สภาองค์กรชุมชนตำบล จนครบตามจำนวน ตามตารางที่ 3

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ

- 2.1.1 ความรู้เกี่ยวกับสภาพองค์กรชุมชน ตำบล
- 2.1.2 ความฉลาดทางอารมณ์
- 2.1.3 สมาชิกที่ดีขององค์กร
- 2.1.4 การรับรู้บทบาท

2.2 ตัวแปรคั่นกลาง คือ

- 2.2.1 บรรยากาศของหน่วยงาน
- 2.2.2 การทำงานเป็นทีม

2.3 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ซึ่งเป็นผลลัพธ์ คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับใช้และพัฒนาเครื่องมือมาจากแบบสอบถามที่มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาไว้แล้ว และนำเครื่องมือวัดนั้นมาปรับข้อความบางส่วน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ โดยใช้วิธีการวัดในภาพรวม คือ

3.1.1 เครื่องมือวัดประสิทธิภาพตามบทบาทและหน้าที่ โดยวัดการปฏิบัติงาน 2 ด้าน จำนวน 13 ข้อคำถาม

- 1) ด้านบริการ จำนวน 5 ข้อคำถาม
- 2) ด้านสนับสนุนการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ข้อคำถาม

3.1.2 เครื่องมือวัดความรู้ ใช้วิธีการวัดในภาพรวม จำนวน 20 ข้อคำถาม

3.1.3 เครื่องมือวัดความฉลาดทางอารมณ์ ใช้วิธีการวัดในภาพรวม จำนวน 10 ข้อคำถาม

3.1.4 เครื่องมือวัดสมาชิกที่ดีขององค์กร ใช้วิธีการวัดในภาพรวม จำนวน 10 ข้อคำถาม

3.1.5 เครื่องมือวัดการรับรู้บทบาท ใช้วิธีการวัดในภาพรวม จำนวน 10 ข้อคำถาม

3.1.6 เครื่องมือวัดบรรยากาศของหน่วยงาน ใช้วิธีการวัดในภาพรวม จำนวน 10 ข้อคำถาม

3.1.7 เครื่องมือวัดการทำงานเป็นทีม ใช้วิธีการวัดในภาพรวม จำนวน 10 ข้อคำถาม

3.2 การหาคุณภาพเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย

การหาคุณภาพเครื่องมือวัดในการวิจัยระยะที่ 1 นี้ผู้วิจัยกำหนดวิธีการตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวัด โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 เครื่องมือวัดทุกฉบับ ได้ผ่านการพิจารณาด้านเนื้อหา ความหมาย และการใช้ภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความครอบคลุมตาม โครงสร้างของเนื้อหา ความสอดคล้องของข้อคำถามกับขอบเขตของความรู้ที่กำหนดเป็นเป้าหมาย (Item Objective Congruence : IOC) ว่าข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่นำมาศึกษาทั้ง 5 ปัจจัย นั้น เป็นข้อคำถามที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญในองค์กร และด้านสภากงค์กรชุมชน จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

1) ผศ.ดร.ธวัช สุทธิกุลสมบัติ Ph.D.roral . Delvelopment(method&tery)

2) รศ.ดร.สุทัศน์า. สุทธิกุลสมบัติ Ph.D.rural. Development

3) รศ.ดร.รวิ ชาญเผชิญ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

โดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้

+ 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัดในเรื่องนั้น

0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัดในเรื่องนั้นหรือไม่

- 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัดในเรื่องนั้น

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน คำนวณความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรม

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ตัวอย่างข้อคำถาม ข้ำพเจ้ามอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม ตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 + 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัดในเรื่องนั้น

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 + 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัดในเรื่องนั้น

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 + 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัดในเรื่องนั้น

แทนค่าจากสูตร กรณีผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มีความเห็นตรงกันว่า ให้ข้อคำถาม เป็นตัวแทนของลักษณะพฤติกรรม

$$IOC = \frac{3}{3} = 1$$

จากตัวอย่าง สามารถคำนวณค่า IOC ของข้อคำถามมีค่าเท่ากับ 1 ซึ่งผู้วิจัยได้แสดงข้อคำถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไว้ในภาคผนวก จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC มากกว่า 0.67 เพื่อนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย จำนวน 40 คน ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.2.2 ในแบบสอบถาม ด้านความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล เป็นแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ จะใช้ค่า K-R 20 ตามวิธีของ Kuder - Richardson (Kude and Richardson. 1937 : 154) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.747 และมีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.347 ถึง 0.712 ซึ่งนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามที่พอเหมาะในการนำไปใช้ คือ 0.20 ถึง 1.00 ในส่วนของค่าความยาก (Difficulty) มีค่าความยากรายข้ออยู่ระหว่าง 0.412 ถึง 0.736 ค่าความยากของแบบสอบถามที่พอเหมาะที่จะนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้ คือ 0.20 ถึง 0.80 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ค.)

3.2.3 ในแบบสอบถาม อันประกอบด้วย ความฉลาดทางอารมณ์ สมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้บทบาท บรรยากาศของหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล เป็นแบบทดสอบแบบ Rating Scale หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยวิธี Item-Total Correlation โดยพบว่าทุกข้อมีความสัมพันธ์แบบเพียร์

สั้น (r) กับคะแนนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้ ความฉลาดทางอารมณ์ ได้เท่ากับ 0.8556 สมาชิกที่ดีขององค์กร ได้เท่ากับ 0.7853 การรับรู้บทบาทได้เท่ากับ 0.8144 บรรยากาศของหน่วยงานได้เท่ากับ 0.7976 การทำงานเป็นทีมได้เท่ากับ 0.8421 และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้เท่ากับ 0.8445 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อมั่นที่สูง สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้ (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ก.)

3.3 รายละเอียดของเครื่องมือวัดแต่ละฉบับมีดังนี้

3.2.1 ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือ เป็นแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล ที่ผู้วิจัยคิดขึ้นเอง โดยปรับเนื้อหาเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทในการศึกษา ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็น แบบทดสอบวัดเป็นแบบ ใช่ หรือ ไม่ใช่ เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อผู้ตอบแบบทดสอบตอบถูก ผู้ตอบจะได้คะแนน 1 หากผู้ตอบแบบทดสอบตอบไม่ถูก ผู้ตอบจะได้คะแนน 0 การแปลความหมายของคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่า แสดงว่า เป็นผู้มีความรู้สูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

3.3.2 เครื่องมือวัดความฉลาดทางอารมณ์

ในการวิจัย ผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดความฉลาดทางอารมณ์ของ กรมสุขภาพจิต (กรมสุขภาพจิต : 122-123) ซึ่งประเมินความฉลาดทางอารมณ์ในภาพรวมมาปรับใช้ โดยตัดข้อคำถามบางส่วนที่มีความหมายลักษณะเดียวกัน ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากการตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” หากเป็นข้อความทางลบผู้ตอบจะได้คะแนนตรงกันข้ามการแปลความหมายของคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่า แสดงว่าเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

ตัวอย่างข้อคำถาม

ก. เพียงดูจากสีหน้าผู้อื่น ข้าพเจ้าก็รู้ว่าเขามีอารมณ์อย่างไร

.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด

ข. ข้าพเจ้าสามารถบอกความรู้สึกผู้อื่นได้จากน้ำเสียงของเขา

.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด

3.3.3 เครื่องมือวัดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือของ วิริณช์ ธรรมนารถสกุล (2544 : 68-70) มาปรับใช้ โดยปรับเนื้อหาและข้อคำถามให้สอดคล้องภายใต้บริบทของการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล เครื่องมือวัดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จากจริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากการตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” หากเป็นข้อความทางลบผู้ตอบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การแปลความหมายของคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่า แสดงว่าเป็นผู้มีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

ตัวอย่างข้อคำถาม

- ก. ในระหว่างช่วงการทำงาน ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน
จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด
- ข. ข้าพเจ้ามักจะทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จก่อนเวลา
จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด

3.3.4 เครื่องมือวัดการรับรู้บทบาท

ผู้วิจัยนำเครื่องมือของ ยศวรรณ พิพัฒน์ศรีผล (2541 : 104) มาปรับใช้ในการ ประเมินการรับรู้บทบาทของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล โดยปรับเนื้อหาเพื่อให้ สอดคล้องกับบริบทในการศึกษาโดยการวัดในภาพรวม ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จากจริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากการตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” หากเป็นข้อความทางลบผู้ตอบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การแปลความหมายของคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่า แสดงว่า เป็นผู้ที่มีรับรู้บทบาท สูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

ตัวอย่างข้อคำถาม

- ก. ข้าพเจ้ารู้ว่า อะไรคือความรับผิดชอบของฉัน
จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด
- ข. ข้าพเจ้าต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ในกิจกรรมบางอย่างที่ไม่จำเป็นและ
 นำเบื้อหน่าย
จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด

3.3.5 เครื่องมือวัดบรรยากาศของหน่วยงาน

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยนำเครื่องมือของ วีระนุช มยุเรศ (2544 : 89-95) มาปรับใช้ตามนิยามปฏิบัติงาน ในภาพรวมคือ ด้านความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านกฎระเบียบ ด้านการยกย่องชมเชย ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน และด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ข้อคำถามรายข้อ 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากการตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” หากเป็นข้อความทางลบผู้ตอบจะได้คะแนนตรงกันข้าม การแปลความหมายของคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่า แสดงว่า เป็นผู้ที่มีรับรู้บรรยากาศหน่วยงานสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

ตัวอย่างข้อคำถาม

ก. กฎระเบียบที่กำหนดไว้ ไม่ได้นำมาใช้กับสมาชิกบางคนในหน่วยงาน

.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด

ข. หน่วยงานมักให้รางวัล โดยเน้นที่ตัวบุคคล

.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด

3.3.6 เครื่องมือวัดการทำงานเป็นทีม

ในการวัดตัวแปรความสามารถในการทำงานเป็นทีมของตำบล ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือการวัดของ Woodlock, Mike. (1989 : 220-227) มาปรับใช้ ซึ่งครอบคลุมคุณสมบัติในการทำงานเป็นทีมคือ ความสมดุลในบทบาท การเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงาน การแสดงความคิดเห็น การสนับสนุนการทำงาน ความร่วมมือ และความขัดแย้ง การยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน โดยยึดประสิทธิภาพของงาน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวนการทำงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง สัมพันธภาพ และการติดต่อสื่อสารที่ดี ในการวิจัยครั้งนี้วัดการทำงานเป็นทีมในภาพรวม ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากการตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” หากเป็นข้อความทางลบผู้ตอบจะได้คะแนนตรงกันข้ามการแปลความหมายของคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่า แสดงว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานเป็นทีมสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

ตัวอย่างข้อคำถาม

ก. ในการทำงานร่วมกัน ข้าพเจ้าสามารถเป็นผู้ตามที่ดีได้

.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด

ข. ข้าพเจ้าเชื่อว่าทีมงานที่ดี สมาชิกในทีมควรมีความสามารถแตกต่างกัน

.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด

3.3.7 เครื่องมือวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชน

ตำบล การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะปรับใช้เครื่องมือของ วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล (2544 : 89-92) มาใช้ในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล โดยปรับเนื้อหาเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทในการศึกษา ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ 1) ด้านบริการ จำนวน 10 ข้อ 2) ด้านสนับสนุน จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จากจริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากการตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” หากเป็นข้อความทางลบผู้ตอบจะได้คะแนนตรงกันข้ามการแปลความหมายของคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่า แสดงว่า เป็นผู้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล สูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

ตัวอย่างข้อคำถาม

ก. ในบางครั้งข้าพเจ้าก็ปฏิบัติงานตามแผนงานได้ไม่สมบูรณ์

.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด

ข. ในบางครั้งข้าพเจ้าจะเลยในการตรวจสอบและจัดเตรียมอุปกรณ์ในการทำงาน

.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 คือ แบบสอบถาม ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขออนุญาตแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อติดต่อขอความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยกับผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจในการอนุญาตให้เก็บข้อมูลในสภาองค์กรชุมชนตำบล ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย แต่ละอำเภอ

4.2 เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจแล้ว ผู้วิจัยขอเข้าพบบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประสานงานในการเก็บข้อมูลการวิจัย เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และความสำคัญของการวิจัย รวมถึงวิธีการตอบและการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง นำแบบสอบถาม

มอบผู้ประสานงานในการเก็บข้อมูล โดยให้ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 2 สัปดาห์ และติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนอีก 2 สัปดาห์ รวมระยะเวลาในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น ประมาณ 4 สัปดาห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data)

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดหมวดหมู่และบันทึกคะแนนแต่ละข้อในรูปแบบรหัส (Coding Form) หลังจากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงทฤษฎีชั่วคราวที่สร้างขึ้นก่อนการวิจัย

5.1 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติวิเคราะห์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสำคัญอย่างยิ่ง หากข้อมูลหรือตัวแปรที่ศึกษาไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ก็จะทำให้การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่เป็นจริงได้ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model) ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL for windows) และอธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทั้ง โดยตรงและ โดยอ้อมต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Level of Significant .05) ผู้วิจัยจึงได้ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

5.2.1 ข้อมูลมีการแจกแจงเป็น โค้งปกติหลายตัวแปร (Multivariate Normal Distribution) ในการตรวจสอบข้อมูลก่อนข้างเป็นไปได้อย่างในเชิงปฏิบัติ นักวิชาการจึงได้เสนอให้ใช้การตรวจสอบข้อมูลโดยดูการแจกแจงข้อมูลที่ละตัวแปร (Stevens. 1992 : 2 ; citing Gnanadesikan. 1977 : 168) โดยพิจารณาว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษามีการแจกแจงเป็น โค้งปกติแบบตัวแปรเดียว (Univariate Normal Distribution) หรือไม่ โดยพิจารณาจากความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ให้ค่าความเบ้ และความโด่ง มีค่าไม่เกิน ± 1

5.2.2 ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Inter-Correlation) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ

เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ควรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับไม่ต่ำกว่า .05 ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.3 ตรวจสอบความเป็นเส้นตรง (Linearity) ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยตรวจสอบเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุกับตัวแปรผลลัพธ์ ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้บทบาท ความรู้ และบรรยากาศของการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ส่วนที่เหลือ (Residual Analysis) โดยเมื่อนำค่าส่วนที่เหลือของตัวแปรผลลัพธ์ ($y - \hat{y}$) กับตัวแปรอิสระมาลงจุดดูการกระจาย ซึ่งการกระจายของข้อมูลควรเป็นเส้นตรง

การวิจัย ระยะที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย (Target Group) มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย ได้แก่ สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบล จำนวน 5 คน กรรมการสภาตำบล จำนวน 5 คน ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบลในระดับตำบล จำนวน 5 คน ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบลระดับอำเภอ จำนวน 5 คน และประธานสภาองค์กรชุมชนระดับจังหวัดและนักวิชาการ จำนวน 5 คน เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวม 25 คน ใช้การเลือกแบบสุ่มอย่างง่าย ซึ่งกลุ่มเป้าหมายทั้ง 5 กลุ่ม ผู้วิจัยใช้วิธีการให้ได้มา ดังนี้

กลุ่มที่ 1 สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบล

1. สมาชิกองค์กรชุมชนตำบลในช่วงเวลาการทำวิจัยในครั้งนี้
2. มีการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาปีที่สี่ขึ้นไป
3. ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้
4. มีบุคลิกที่บ่งบอกถึงลักษณะในการวิพากษ์วิจารณ์

ซึ่งจากคุณสมบัติทั้ง 4 ประการ ดังกล่าว ผู้วิจัยได้พบบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ จำนวน 11 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการจับสลากเลือก 5 คน มาใช้เป็นกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย

กลุ่มที่ 2 กรรมการสภาตำบล จำนวน 5 คน

1. ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนในช่วงเวลาการทำวิจัยในครั้งนี้
2. มีการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป
3. ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้
4. มีบุคลิกที่บ่งบอกถึงลักษณะในการวิพากษ์วิจารณ์

ซึ่งจากคุณสมบัติทั้ง 4 ประการ ดังกล่าว ผู้วิจัยได้พบบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ จำนวน 11 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการจับสลากเลือก 5 คน มาใช้เป็นกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มที่ 3 ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบลในระดับตำบล จำนวน 5 คน

1. ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชน
2. มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
3. ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้
4. มีบุคลิกที่บ่งบอกถึงลักษณะในการวิพากษ์วิจารณ์

ซึ่งจากคุณสมบัติทั้ง 4 ประการ ดังกล่าว ผู้วิจัยได้พบบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ จำนวน 22 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการจับสลากเลือก 5 คน มาใช้เป็นกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มที่ 4 ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบลระดับอำเภอ จำนวน 5 คน

1. ต้องดำรงตำแหน่งในขณะที่ทำการวิจัยครั้งนี้
2. มีการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุปริญญาขึ้นไป
3. ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้
4. มีบุคลิกที่บ่งบอกถึงลักษณะในการวิพากษ์วิจารณ์

ซึ่งจากคุณสมบัติทั้ง 4 ประการ ดังกล่าว ผู้วิจัยได้พบบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ จำนวน 15 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการจับสลากเลือก 5 คน มาใช้เป็นกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มที่ 5 ประธานสภาองค์กรชุมชนระดับจังหวัดและนักวิชาการ จำนวน 5 คน

1. ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับในหน้าที่เกี่ยวกับองค์กรชุมชน มากกว่า 2 ปี ขึ้นไป
2. มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
3. ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้
4. มีบุคลิกที่บ่งบอกถึงลักษณะในการวิพากษ์วิจารณ์

ซึ่งจากคุณสมบัติทั้ง 4 ประการ ดังกล่าว ผู้วิจัยได้พบบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ จำนวน 9 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการจับสลากเลือก 5 คน มาใช้เป็นกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย (Target Group) มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงคุณลักษณะของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องในการวิจัยระยะที่ 2

	กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง	จำนวน
1	สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบล ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง	5
2	กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง	5
3	ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบลในระดับ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง	5
4	ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบลระดับอำเภอ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง	5
5	ประธานสภาองค์กรชุมชนระดับจังหวัดและนักวิชาการ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง	5
	รวม	25

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 คือ แผนงาน โครงการหรือแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่ผู้วิจัยนำผลการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างขึ้นเป็น ฉบับร่าง พิจารณาในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) วิพากษ์รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย

2.2 เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลในการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย จำนวน 25 คน ได้มีการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) เฉพาะกลุ่มของตนเอง และเมื่อแต่ละกลุ่มได้ข้อมูลและรูปแบบที่จะเสนอแล้ว ต่อจากนั้นให้ทุกกลุ่มร่วมกระบวนการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อวิพากษ์ให้

ข้อเสนอแนะ และแนวทางการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2 นี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบรวบรวมการวิจารณ์และข้อเสนอแนะ โดยการจดบันทึกลงใน แบบวิจารณ์และข้อเสนอแนะและทำการบันทึกภาพบันทึกเสียงทุกเนื้อหา และทำการสังเคราะห์ ข้อมูลจากการวิจารณ์และข้อเสนอแนะจากการถอดข้อความ เพื่อนำมาเทียบเคียงกับบริบทของ การวิจัยและปรับปรุงรูปแบบตามการวิจารณ์ และข้อเสนอแนะ ต่อจากนั้นนำมาประเมินโดย ผู้เชี่ยวชาญอีกครั้ง เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภา องค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรูปแบบการพัฒนา

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ เชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการ สภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย โดยใช้ผลจากการวิจัยในระยะที่ 1 ซึ่งผู้วิจัยจะ Grouping รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในจังหวัดหนองคาย โดยอาศัยผลจากการถอดข้อความการวิจัยในระยะที่ 1 และนำเสนอให้ ผู้เชี่ยวชาญทำการวิพากษ์และเสนอแนะในขั้นตอนต่อไป

3.2 ผู้วิจัยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workgroup) ผู้เชี่ยวชาญ 25 คน การประชุมเชิง ปฏิบัติการ (Workgroup) มี 2 ช่วง คือ 1) การจัดทำการประชุมย่อย (Focus Groups) ของแต่ละ กลุ่ม แบ่งเป็น 5 กลุ่มย่อย โดยในแต่ละกลุ่มจะทำการวิพากษ์ร่างรูปแบบการพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่ผู้วิจัย จัดทำขึ้นมาและคิดรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กร ชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย เพื่อนำเสนอในการประชุมระดมสมองต่อไป และ 2) การ จัดทำการประชุมระดมสมอง (Brainstorming) โดยนำผู้เชี่ยวชาญทั้ง 25 คน 5 กลุ่ม ประชุมร่วมกันเพื่อ ทำการวิพากษ์ร่างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กร ชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นมาและให้แต่ละกลุ่มได้เสนอรูปแบบการ พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่ได้จากการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ซึ่งผู้เกี่ยวข้องทั้ง 25 คน จะร่วมกันวิพากษ์และ วิเคราะห์ร่างรูปแบบและรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภา องค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย ทั้งหมดที่ได้จากการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group)

เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในจังหวัดหนองคาย ที่ดีที่สุด

3.3 นำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่ได้จากการ ประชุมปฏิบัติการ (Workshop) นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบเลือกกิจกรรม จำนวน 3 คน ด้วยการให้คะแนนความเห็นชอบ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5) เห็นด้วย 4) ไม่แน่ใจ 3) ไม่เห็นด้วย 2) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1) และเลือกรูปแบบกิจกรรมที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยความเห็นชอบตั้งแต่ 3.51 - 5.00 และพัฒนาปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้สมบูรณ์ ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 ต่อไป ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

3.3.1 ผศ.ดร.วัช สุทธิกุลสมบัติ Ph.d.rural . Delvelopment(method&tery)

3.3.2 รศ.ดร.สุัทสนา สุทธิกุลสมบัติ PH.d.rural. Development

3.3.3 รศ.ดร.รวี วิทยุเผชิญ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

การวิจัยระยะที่ 3 การทดลองใช้ประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย

1. กลุ่มทดลอง

กลุ่มทดลองในการวิจัยระยะที่ 3 คือ กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในอำเภอ สังคม จังหวัดหนองคาย จำนวน 30 คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่ม กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย ดังกล่าวเป็นกลุ่มทดลองในการใช้ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย ด้วยเหตุผลดังนี้

1.1 เป็นกลุ่มกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการการทําวิจัย

1.2 เป็นกลุ่มกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่มีความพร้อมและความต้องการที่จะทดลอง

1.3 เป็นกลุ่มกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่ผู้วิจัยสามารถที่จะทำการติดตามและประเมินผลการทดลองได้อย่างใกล้ชิดเพื่อควบคุมผลการทดลอง และสังเกตการณ์จากข้อมูลเชิงคุณภาพในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย แสดงดังในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงกลุ่มเป้าหมายในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในจังหวัดหนองคาย ตามการวิจัยระยะที่ 3

ลำดับที่	ชื่อ สภาองค์กรชุมชนตำบล ในพื้นที่ อำเภอสังคม	จำนวนกรรมการ
1	กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลเทศบาลตำบลสังคม	5
2	กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลสังคม	5
3	กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลบ้านม่วง	5
4	กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลผาดั้ง	5
5	กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลแก้งไก่อ	5
6	กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลนาจิว	5
รวมทั้งสิ้น		30

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 2

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย และตัวแปรอิสระในการวิจัยระยะที่ 1 ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 2 มาทดลองใช้ ดังนั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 คือ เครื่องบันทึกภาพ เครื่องบันทึกเสียง กระดาษ ปากกา

3.2 แบบวัดตัวแปรอิสระในระยะที่ 1 ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่แบบวัดตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1

4. วิธีดำเนินการ

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ ใช้วิธีการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Design) โดยมีแบบแผนการวิจัยแบบ One -Group Pretest-Posttest Design ซึ่งมีแบบแผนการวิจัย ดังนี้ (Cook & Campbell. 1979 : 99)

O₁ -----X-----O₂

เมื่อ O_1 แทน การทดสอบก่อนการทดลอง

X แทน การทำการทดลอง

O_2 แทน การทดสอบหลังการทดลอง

โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 4.1 เลือกกลุ่มทดลองในการดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่ สภาองค์กรชุมชนตำบลในอำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย
- 4.2 ทำการเก็บข้อมูลก่อนทดลองกับกลุ่มตัวทดลอง เป็น Pretest
- 4.3 ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย กับกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน
- 4.4 ทำการเก็บข้อมูลหลังการทดลองกับกลุ่มทดลอง เป็น Posttest
- 4.5 นำผลที่ได้จากก่อนทดลองและหลังการทดลองมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ โดยใช้ MANOVA (Repeated Measure) แล้วสรุปผลการดำเนินงาน

5. ประเมินผลการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย

เป็นการประเมินผลหลังจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย เป็นการวิจัยในระยะที่ 3 ซึ่งเป็นการนำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่ปรับปรุงแล้วมาทดลองใช้กับ กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคายที่สภาองค์กรชุมชนตำบลสังคม ใช้เวลาทดลองเป็นเวลา 3 เดือน จากนั้นนำผลการทดลองที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ระยะที่ 3 โดยเปรียบเทียบข้อมูลก่อน และหลังทดลองด้วย MANOVA (Repeated Measure)

6. กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย

ระยะที่ 1 การวิจัย

ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล 2) ความฉลาดทางอารมณ์ 3) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ 4) การรับรู้บทบาท

ตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่ 1) บรรยากาศของหน่วยงาน และ 2) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย จำนวน 280 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์เชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป

สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติวิเคราะห์ ทดสอบสมมติฐานในการวิจัยใช้ การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model) และสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่ออธิบายอิทธิพลของปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 (Level of Significant .05)

ระยะที่ 2 การพัฒนา

การสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย

กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ได้แก่ ประชาชนหรือสมาชิกสภาองค์กรชุมชน จำนวน 5 คน กรรมการที่ปฏิบัติงานในสภาองค์กรชุมชนตำบล ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างระยะที่ 1 จำนวน 5 คน นักวิชาการ จำนวน 5 คน ผู้บริหารอปท. จำนวน 5 คน นายอำเภอหรือตัวแทน จำนวน 5 คน รวม 25 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การนำผลจากการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย เพื่อใช้เป็นแผนกิจกรรมฉบับร่าง พิจารณาเบื้องต้น

การรวบรวมข้อมูล ใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) และกระบวนการระดมสมอง

ระยะที่ 3 การวิจัยและพัฒนา

การทดลองใช้ประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย

กลุ่มทดลอง (Target Groups) ได้แก่ กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย ในพื้นที่อำเภอสังคม จำนวน 30 คน

การรวบรวมข้อมูล การวิจัยระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย ในเขตอำเภอสังคม กับกลุ่มทดลอง ใช้เวลาในการทดลองประมาณ 3 เดือน และแบ่งการเก็บข้อมูลเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ก่อนทดลอง รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มทดลองก่อนทดลอง Pretest

ระยะที่ 2 ขณะทดลอง การรวบรวมข้อมูลใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม

ระยะที่ 3 หลังทดลอง รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มทดลองหลังทดลอง Posttest และเปรียบเทียบข้อมูลก่อนหลังการทดลองด้วย MANOVA (Repeated Measure)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ และนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

ระยะที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

ระยะที่ 3 ผลการทดลองและประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ในระยะที่ 1 นี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย โดยตั้งสมมติฐานว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ได้รับผล โดยตรงและโดยอ้อมจากตัวแปร ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล ความฉลาดทางอารมณ์ สมาชิกที่ดีขององค์กร และการรับรู้บทบาท ซึ่งส่งผลโดยอ้อมผ่านบรรยากาศของหน่วยงาน และการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถาม 280 คน สรุปผลการวิจัยในระยะที่ 1 ดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเป็นเครื่องมือในการวิจัยวิจัย โดยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 คน ซึ่งคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุด ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลด้านคุณลักษณะทั่วไป (n=280)	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	245	87.50
หญิง	35	12.50
รวม	280	100
2. อายุ (ปี)		
ต่ำสุด 26 ปี	6	2.10
สูงสุด 56 ปี	5	1.80
อายุที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด 28 ปี	38	13.60
อายุเฉลี่ย 39 ปี		
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาตอนปลาย	30	10.70
มัธยมศึกษาตอนต้น	64	22.90
มัธยมศึกษาตอนปลาย	164	58.60
ปริญญาตรี	20	7.10
สูงกว่าปริญญาตรี	2	0.70
รวม	280	100

จากตารางที่ 6 คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่ในสำนักงานจังหวัด จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 280 คน พบว่า เพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยพบเป็นชาย ร้อยละ 87.50 เป็นเพศหญิงร้อยละ 12.50 ในด้านอายุพบว่า อายุที่ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ 26 ปี ร้อยละ 2.10 อายุมากที่สุดคือ 59 ปีร้อยละ 1.80 อายุที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ 28 ปี ร้อยละ 13.60 กลุ่มตอบแบบสอบถามมีอายุเฉลี่ย 39 ปี ในระดับการศึกษา พบว่า ส่วนมากจบ

มัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 58.60 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 22.90 และจบ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด ร้อยละ 0.70

2. การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นเพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมุติฐานในการตรวจสอบ ตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม LISREL

ผู้วิจัย ได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL for windows) เพื่ออธิบายอิทธิพล เส้นทางการ (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุโดยสมการเชิงโครงสร้าง อธิบายความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ของตัวแปรต้น ตัวแปรคั่นกลางที่ส่งผลทั้ง โดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปร ตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Level of Significance .05) โดยการเริ่มจากการ กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัย การกำหนด ข้อมูลจำเพาะตามรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัย การ ตรวจสอบคุณสมบัติของข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ การตรวจสอบเงื่อนไขที่กำหนด ของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง และ ในการตรวจสอบความตรงของแบบจำลอง สมมุติฐานการวิจัย รวมถึงการปรับแบบจำลองและทดสอบความตรงตามข้อกำหนด จน แบบจำลองสมมุติฐานการวิจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วสรุปแปลความหมาย ผลการวิเคราะห์ โดยการจำแนกค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุออกเป็นอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของตัวแปร ตามรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย และผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

2.1 สัญลักษณ์ใช้แทนตัวแปร

KNOWLED	แทน	ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล
EQ	แทน	ความฉลาดทางอารมณ์
GOODMEM	แทน	สมาชิกที่ดีขององค์กร
ROLE	แทน	การรับรู้บทบาท
BESTOFFICE	แทน	บรรยากาศองค์กร
TEAM	แทน	การทำงานเป็นทีม
EFFICIENCY	แทน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.2 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SKEWNESS	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
KURTOSIS	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product moment correlation coefficient)
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณยกกำลังสอง (Square multiple correlation) หรือสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination)
X ²	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)
df	แทน	องศาอิสระ (Degree of Freedom)
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMSEA	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation)
RMR	แทน	ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (Root Mean Square Residual)
CN	แทน	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)
TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total Effects)

ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้โปรแกรม Lisrel คือ ลักษณะการกระจายของข้อมูลต้องกระจายแบบโค้งปกติ ทุกตัวแปรจะต้องมีได้ค่า ความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ไม่เกิน ± 1 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ทำการตรวจสอบค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่า ความโค้ง (Kurtosis) ของตัวแปร

	Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis
1. ความรู้เกี่ยวกับสภา องค์กรชุมชนตำบล	10.5768	3.08956	-0.271	-0.527
2. ความฉลาดทางอารมณ์	4.9593	0.41537	0.128	-0.451
3. สมาชิกที่ดีขององค์กร	3.8350	0.57298	0.072	0.469
4. การรับรู้บทบาท	3.7468	1.51872	-0.347	-0.850
5. บรรยากาศขององค์กร	4.8811	0.64104	-0.321	0.068
6. การทำงานเป็นทีม	5.0811	0.43794	-0.147	0.094
7. ประสิทธิภาพ	4.0626	0.70452	-0.414	-0.821

จากตารางที่ 7 เป็นการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งการทดสอบคุณลักษณะของข้อมูลในการกระจายของข้อมูลว่าเป็น โค้งปกติหรือไม่ ด้วยการทดสอบค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และทดสอบค่าสถิติความโค้ง (Kurtosis) ของตัวแปรทั้ง 7 ตัวจะเห็นได้ว่ามีค่าไม่เกิน ± 1 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อมูลทั้งหมดมีการกระจายของข้อมูลเป็น โค้งปกติ สามารถนำข้อมูล ไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไปได้

การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระเพื่อเป็นการทดสอบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันเองสูงเกิน 0.75 หรือไม่ ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 8 พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล (KNOWLED) ความฉลาดในอารมณ์ (EQ) สมาชิกที่ดีขององค์กร (GOODMEM) การรับรู้บทบาท(ROLE) บรรยากาศขององค์กร (BESTOFFICE) การทำงานเป็นทีม(TEAM) และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย (EFFICIENCY) มีความสัมพันธ์กันไม่เกิน 0.75 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -0.245 ถึง 0.433 จึงสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ได้ ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปร

	efficiency	knowled	EQ	goodmem	role	bestoffice	Ateam
Pearson Correlation	efficiency	1.000					
	knowled	-0.069	1.000				
	EQ	0.044	0.135 *	1.000			
	goodmem	0.433 *	0.030	0.162 *	1.000		
	role	-0.245 *	-0.045	0.153 *	-0.025	1.000	
	bestoffice	-0.138 *	-0.035	0.125 *	-0.080	0.347 *	1.000
	team	0.197 *	0.130 *	0.422 *	0.067	-0.015	0.052

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามในเบื้องต้น เพื่อตัดตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไปใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression) ระหว่างตัวแปรอิสระ จำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล (KNOWLED) ความฉลาดในอารมณ์ (EQ) สมาชิกที่ดีขององค์กร (GOODMEM) การรับรู้บทบาท (ROLE) บรรยากาศองค์กร (BESTOFFICE) และการทำงานเป็นทีม (TEAM) และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย (EFFICIENCY) จากการเก็บข้อมูล จำนวน 280 ชุด พบว่ามีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย (EFFICIENCY) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 4 ตัวแปรเท่านั้น ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล (KNOWLED) สมาชิกที่ดีขององค์กร (GOODMEM) การรับรู้บทบาท (ROLE) และการทำงานเป็นทีม (BESTOFFICE) ดังที่แสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ที่วิเคราะห์โดย
ใช้สถิติ Multiple Linear Regression

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.714	0.589		2.912	.004
1. ความรู้เกี่ยวกับสภา องค์กรชุมชนตำบล	0.025	0.012	0.111	2.146	.033*
2. ความฉลาดทางอารมณ์	-0.102	0.099	-0.060	-1.026	.306
3. สมาชิกที่ดีขององค์กร	0.521	0.064	0.424	8.143	.000*
4. การรับรู้บทบาท	0.099	0.026	0.214	3.886	.000*
5. บรรยากาศขององค์กร	-0.041	0.060	-0.037	-0.676	.500
6. การทำงานเป็นทีม	0.333	0.091	0.207	3.649	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression) พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 4 ตัวแปรเท่านั้น ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล (KNOWLED) (Beta = 0.111) สมาชิกที่ดีขององค์กร (GOODMEM) (Beta = 0.424) การรับรู้บทบาท (ROLE) (Beta = 0.214) และการทำงานเป็นทีม (BESTOFFICE) (Beta = 0.207) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) $R^2 = 0.367$ ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระทุกตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ร้อยละ 36.70 ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.606	0.367	0.348	0.62013

1.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์เป็นแบบการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หรือสมการเชิงโครงสร้าง เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุสมการเชิงเส้นอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ของตัวแปรต้น ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล (KNOWLED) ความฉลาดในอารมณ์ (EQ) สมาชิกที่ดีขององค์กร (GOODMEM) การรับรู้บทบาท (ROLE) บรรยากาศขององค์กร (BESTOFFICE) และการทำงานเป็นทีม (TEAM) และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย (EFFICIENCY) ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยในข้อ 1 คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ได้รับผลโดยตรงและโดยอ้อมจากตัวแปร ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล ความฉลาดทางอารมณ์ สมาชิกที่ดีขององค์กร และการรับรู้บทบาท ซึ่งส่งผลโดยอ้อมผ่านบรรยากาศของหน่วยงาน และการทำงานเป็นทีม ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ Multiple Linear Regression แล้วพบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล (KNOWLED) สมาชิกที่ดีขององค์กร (GOODMEM) การรับรู้บทบาท (ROLE) และการทำงานเป็นทีม (BESTOFFICE) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร มาทำการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้ค่าสถิติดังต่อไปนี้

Chi-Square = 50.90 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ Chi-Square / df = < 3)

Degrees of Freedom = 1

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.425 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≤ 0.05)

P-value = 0.00000

Critical N (CN) = 33.94

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.11 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≤ 0.05)

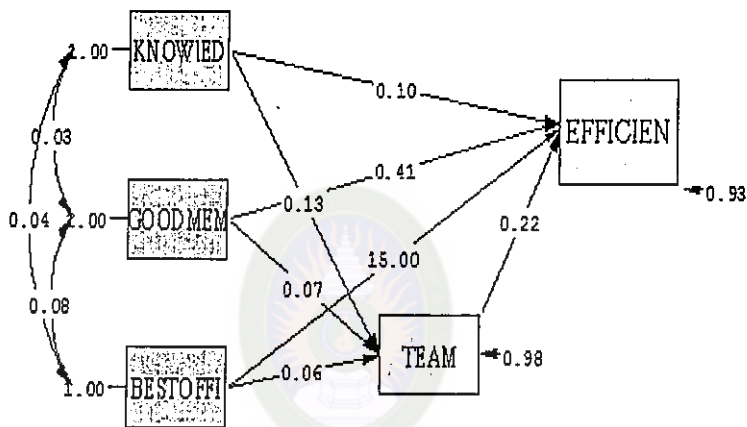
Standardized RMR = 0.11 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≤ 0.05)

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.93 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≥ 0.90)

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.92 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≥ 0.90)

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.062

แสดงเป็นภาพได้ดังแผนภาพที่ 6



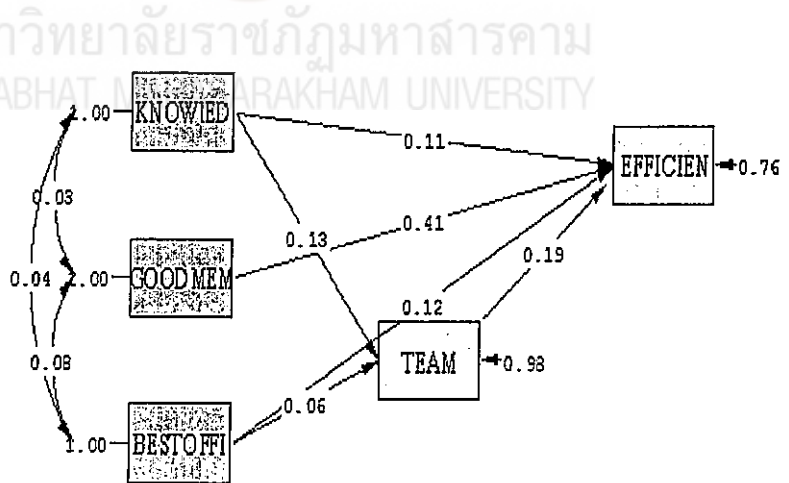
Chi-Square=50.90, df=1, P-value=0.00000, RMSEA=0.425

แผนภาพที่ 6 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ตัวแบบตั้งต้นที่ 1

ตารางที่ 11 ค่าสถิติในตัวแบบตั้งต้นที่ 1

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา	ค่าสถิติในตัวแบบตั้งต้น	ผลการพิจารณา
X^2	Chi-Square /df = < 3	$X^2 = 50.90, df=1$ (p-value=0.00000)	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	≥0.90	0.93	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥0.90	0.02	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤0.05	0.425	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMR	≤0.05	0.11	ไม่ผ่านเกณฑ์

จากแผนภาพที่ 6 และตารางที่ 11 สรุปได้ว่า ดัชนีความสอดคล้องของกลไกของตัวแบบสมมติฐานตั้งต้น ไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงต้องดำเนินการปรับปรุ่งตัวแบบจำลองโดยการปรับตัวแบบ โดยยึดข้อเสนอการปรับตัวแบบ (Model Modification) ซึ่งอาศัยค่าดัชนีตัวแบบ (Model Modification Indices) และคำนึงถึงเหตุผลเชิงทฤษฎี และทำการทดสอบสมมติฐานอีกครั้ง ดังแสดงในแผนภาพที่ 7



Chi-Square=1.31, df=1, P-value=0.25252, RMSEA=0.033

แผนภาพที่ 7 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ที่ปรับปรุงใหม่

ตารางที่ 12 ค่าสถิติในตัวแบบที่ปรับปรุงใหม่

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา	ค่าตัวแบบสุดท้ายของการวิจัย	ผลการพิจารณา
X^2	Chi-Square /df = < 3	$X^2 = 1.31, df=1$ (p-value=0.25252)	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.97	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ 0.05	0.033	ผ่านเกณฑ์
RMR	≤ 0.05	0.019	ผ่านเกณฑ์

จากแผนภาพที่ 7 และตารางที่ 12 เมื่อมีการพิจารณาความกลมกลืนของตัวแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ผลการทดสอบพบว่า โมเดลความสำเร็จในการจัดการปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าไค - สแควร์ (X^2) มีค่าเท่ากับ 1.31 ที่องศาอิสระ (df) 1 มีค่าความน่าจะเป็น (p-value of X^2) เท่ากับ 0.25252 นั่นคือ ค่าไค - สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดไว้ว่าค่าไค - สแควร์ (X^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมุติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่แตกต่างกัน หรือรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมุติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีอัตราส่วนไค - สแควร์ สัมพัทธ์ (Chi-square / df) มีค่าเท่ากับ 1.31 อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด คือ น้อยกว่า 3.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 1.00 และ 0.97 ตามลำดับ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มากกว่า 0.90 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.019 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.033 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ น้อยกว่า 0.05 แสดงถึงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมุติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงสรุปได้ว่า แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย มี

ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและโดยรวม ดังแสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล

ตัวแปร สาเหตุ	ประเภทของ อิทธิพล	ตัวแปรผล	
		ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	การทำงานเป็นทีม
ความรู้เกี่ยวกับ สภาองค์กร ชุมชนตำบล	DE	0.06	0.13
	IE	0.03	-
	TE	0.09	0.13
สมาชิกที่ดี ขององค์กร	DE	0.42	-
	IE	-	-
	TE	0.42	-
บรรยากาศ องค์กร	DE	0.10	0.06
	IE	0.01	-
	TE	0.11	0.06
การทำงาน เป็นทีม	DE	0.19	-
	IE	-	-
	TE	0.19	-
R^2		0.36	0.02

จากตารางที่ 13 อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวม อธิบายได้ดังนี้

1.3.1 อิทธิพลทางตรง

1) ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล (KNOWLED) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย เท่ากับ 0.06

2) สมาชิกที่ดีขององค์กร (GOODMEM) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย เท่ากับ 0.42

3) บรรยากาศองค์กร (BESTOFFICE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย เท่ากับ 0.10

4) การทำงานเป็นทีม (TEAM) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย เท่ากับ 0.19

1.3.2 อิทธิพลทางอ้อม

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผล โดยอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีดังนี้ คือ ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล (KNOWLED) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล โดยอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย เท่ากับ 0.03 และบรรยากาศองค์กร (BESTOFFICE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล โดยอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย เท่ากับ 0.01

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผล โดยอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยส่งผ่านการทำงานเป็นทีม (TEAM) ของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคายมีดังนี้ คือ ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล (KNOWLED) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล โดยอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ผ่านการทำงานเป็นทีม (TEAM) เท่ากับ 0.13 และบรรยากาศองค์กร (BESTOFFICE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล โดยอ้อมผ่านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ผ่านการทำงานเป็นทีม (TEAM) เท่ากับ 0.06

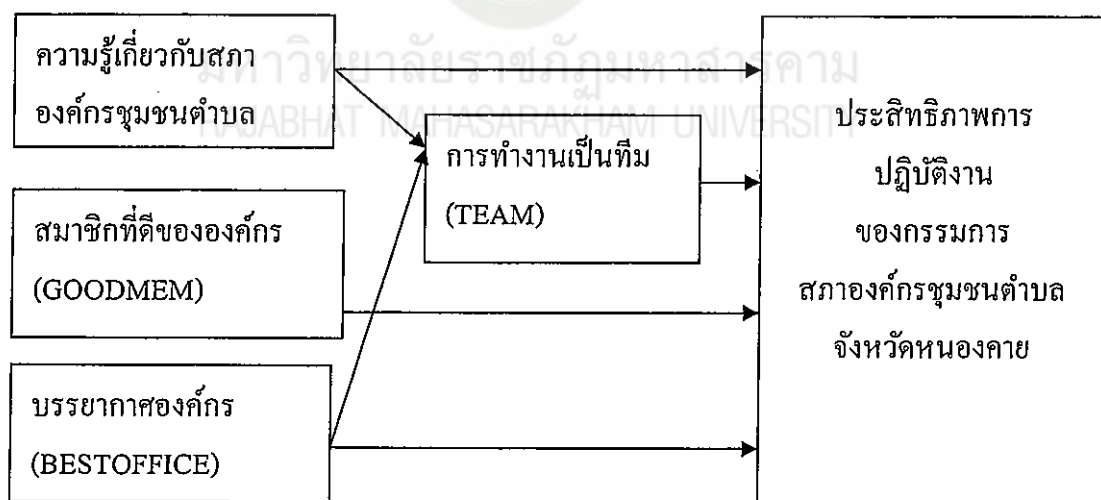
1.3.3 อิทธิพลโดยรวม

อิทธิพล โดยรวมของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงตามลำดับอิทธิพล มากที่สุด คือ สมาชิกที่ดีขององค์กร (GOODMEM) มีค่าสัมประสิทธิ์

อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.42 รองลงมาได้แก่ การทำงานเป็นทีม (TEAM) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.19 บรรยากาศองค์กร (BESTOFFICE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.11 และน้อยที่สุดคือ ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล (KNOWLED) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.09

สรุปผลได้ว่า โดยภาพรวมของตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย มี 4 ปัจจัย ได้แก่ สมาชิกที่ดีขององค์กร (GOODMEM) การทำงานเป็นทีม (TEAM) บรรยากาศองค์กร (BESTOFFICE) และความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล (KNOWLED) โดยสามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ ได้ร้อยละ 36.70 ($R^2 = 0.367$)

ผู้วิจัยจึงได้นำเอาปัจจัยสาเหตุทั้ง 4 ด้านประกอบด้วย สมาชิกที่ดีขององค์กร (GOODMEM) การทำงานเป็นทีม (TEAM) บรรยากาศองค์กร (BESTOFFICE) และความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล (KNOWLED) ไปพัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ต่อไป ดังแสดงความสัมพันธ์ในการวิจัยในครั้งนี้ ของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ดังแผนภาพที่ 8



แผนภาพที่ 8 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ สมาชิกที่ดีขององค์กร (GOODMEM) การทำงานเป็นทีม (TEAM) บรรยากาศองค์กร (BESTOFFICE) และ ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล (KNOWLED) มาเป็นร่างในการพิจารณาสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความในการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 นำมาจัดกลุ่ม (Grouping) สร้างเป็นร่างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ใช้เป็นร่างรูปแบบการพัฒนาในการพิจารณา

2. จัดการประชุมปฏิบัติการ (Workshop) โดยการนำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น มานำเสนอที่ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยเน้นกับกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบล จำนวน 5 คน กรรมการสภาตำบล จำนวน 5 คน ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบลในระดับตำบล จำนวน 5 คน ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบลระดับอำเภอ จำนวน 5 คน และประธานสภาองค์กรชุมชนระดับจังหวัดและนักวิชาการ จำนวน 5 คน เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 25 คน ซึ่งมีรายชื่อดังนี้

2.1 สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบล จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

- 2.1.1 นายทองมา ราชภักดี ตำแหน่ง สมาชิกสภา
- 2.1.2 นางวิจิตร ชัยราช ตำแหน่ง สมาชิกสภา
- 2.1.3 นายพงศกร ปัทมา ตำแหน่ง สมาชิกสภา
- 2.1.4 นางระย้า ชายขาวโขง ตำแหน่ง สมาชิกสภา
- 2.1.5 นางชวิกานต์ พลเยี่ยม ตำแหน่ง สมาชิกสภา

2.2 กรรมการสภาตำบล จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

- 2.2.1 นายสมพร ควรคำ ตำแหน่ง กรรมการระดับตำบล
- 2.2.2 นายยศ ถึงปัดชา ตำแหน่ง กรรมการระดับตำบล

2.2.3 นางน้อย เมืองสุข ตำแหน่ง กรรมการระดับตำบล

2.2.4 นายธีรชัย แสนมณี ตำแหน่ง กรรมการระดับตำบล

2.2.5 นางสมถวิล แสงมณี ตำแหน่ง กรรมการระดับตำบล

2.3 ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบลในระดับตำบล จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

2.3.1 นายพุกภัย งามเมธี ตำแหน่ง ประธานสภาตำบล

2.3.2 นายสุเมธ พรปฐม ตำแหน่ง ประธานสภาตำบล

2.3.3 นางสาวใจ ชื่นจินดา. ตำแหน่ง ประธานสภาตำบล

2.3.4 นายไกรสร อินทมะ ตำแหน่ง ประธานสภาตำบล

2.3.5 นายกันตพล แสนนามเมือง ตำแหน่ง ประธานสภาตำบล

2.4 ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบลระดับอำเภอ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

2.4.1 นายมงคล อุดชาชุม ตำแหน่ง ประธานประจำอำเภอ

2.4.2 นางเพลินพิศ สมอดี ตำแหน่ง ประธานประจำอำเภอ

2.4.3 นายกลม ศรีระวง ตำแหน่ง ประธานประจำอำเภอ

2.4.4 นายชาญชัย พรสุชี ตำแหน่ง ประธานประจำอำเภอ

2.4.5 นายเดชา สุนทรห้าว ตำแหน่ง ประธานประจำอำเภอ

2.5 ประธานสภาองค์กรชุมชนระดับจังหวัดและนักวิชาการ จำนวน 5 คน

ประกอบด้วย

2.5.1 นายวิกรม รัตนเลิศ ตำแหน่ง นักวิชาการ

2.5.2 นายแทนชล เลิศวงษา ตำแหน่ง กรรมการจังหวัด

2.5.3 นางบุญอ้อม ทิพย์สุนา ตำแหน่ง ประธานสภาจังหวัด

2.5.4 นายวีรจักษ์ วัฒนไทร ตำแหน่ง นักวิชาการ

2.5.5 นายสถิต นนทะเลิศ ตำแหน่ง กรรมการจังหวัด

ผู้วิจัยใช้เวลาในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 1 วัน คือวันที่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ในการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น และนำเสนอข้อวิพากษ์และข้อเสนอแนะในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) ของตัวเองมาสรุปและอภิปรายผลทั้งหมดในที่ประชุมใหญ่เพื่อร่วมกันวิพากษ์ (Brain Storming) และนำผลการเสนอแนะมาปรับปรุงเป็นรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ให้สมบูรณ์ขึ้น

3. นำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ที่ได้จากการประชุมปฏิบัติการ (Workshop) ที่ได้ปรับปรุงแล้ว นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบเลือกกิจกรรม จำนวน 3 ท่าน

3.1 นายมงคล วิริยะภาพ ตำแหน่ง นายอำเภอสังคม

3.2 นางกาญจนา แก้วพิมพ์ ตำแหน่ง กำนันตำบลสังคม

3.3 นายบุญเรือง บุตรศรี ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลสังคม

พิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนา ว่ารูปแบบใดเหมาะสมควรนำไปใช้ และกิจกรรมใดไม่เหมาะสมที่นำไปใช้ในการพัฒนากรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ด้วยการให้คะแนนความเหมาะสม 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5) เห็นด้วย 4) ไม่แน่ใจ 3) ไม่เห็นด้วย 2) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1) และเลือกรูปแบบกิจกรรมที่มีค่าคะแนนความเห็นชอบตั้งแต่ 3.51 - 5.00 โดยพัฒนาปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้สมบูรณ์ ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 ต่อไป

1. การสร้างร่างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย โดยผู้วิจัย

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความในการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 นำมาจัดกลุ่ม (Grouping) เพื่อนำมาสร้างเป็นร่างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ซึ่งจากการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย เรียงลำดับมากไปน้อย ได้แก่ มากที่สุด คือ สมาชิกที่ดีขององค์กร (GOODMEM) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.42 รองลงมาได้แก่ การทำงานเป็นทีม (TEAM) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.19 บรรยากาศองค์กร (BESTOFFICE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.11 และน้อยที่สุดคือ ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล (KNOWLED) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.09 ซึ่งเมื่อศึกษาดูรายละเอียดแต่ละปัจจัยก็จะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ที่ได้จากการวิจัย และจากการศึกษาของ วิรัช สงวนวงษ์วาน (2531 : 86) กล่าวว่า ประสิทธิภาพจะเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จก้าวหน้า หรือความสำเร็จขององค์การผู้บริหารที่เชี่ยวชาญจะเลือกการบริการที่เหมาะสมกับองค์การของตน และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้น มีผู้ที่ศึกษาไว้มากซึ่งในการศึกษาได้ให้นิยามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำแนกไว้เป็น

2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก ได้นิยามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฐานะของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Task Performance) หรือเรียกว่า ประสิทธิภาพตามบทบาท (In-Role Behavior) (e.g., Jex. 1998 : 52-54) และกลุ่มที่นิยามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฐานะของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรวม (Overall Performance) ซึ่งได้นิยามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่าเป็นประสิทธิภาพทุก ๆ อย่างที่เกี่ยวกับการทำงาน อันหมายรวมถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (Contextual Performance) ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีและการวิจัยที่นิยามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฐานะของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรวม ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยที่จะต้องพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ซึ่งจากการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ได้แก่ มากที่สุด คือ สมาชิกที่ดีขององค์กร (GOODMEM) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.42 รองลงมา ได้แก่ การทำงานเป็นทีม (TEAM) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.19 บรรยากาศองค์กร (BESTOFFICE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.11 และน้อยที่สุดคือ ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล (KNOWLED) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.09 เป็นปัจจัยที่ต้องได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก และพัฒนาปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม ลำดับน้อยลงต่อเนื่องกันไป

รูปแบบนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ได้แก่ สมาชิกที่ดีขององค์กร การทำงานเป็นทีม บรรยากาศองค์กร และ ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล ปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวกำหนดการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลที่แสดงออกมาต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รูปแบบที่ถูกกำหนดขึ้นจะต้องเป็นการพัฒนาปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพ เมื่อมีการพัฒนาปัจจัยภายในของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลเกี่ยวกับปัจจัยทั้ง 4 ตัวแปรปัจจัย ก็จะส่งผลให้มีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ผู้วิจัยจึงได้จัดทำรูปแบบ “การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล” โดยมีทิศทางการพัฒนา คือ

ตารางที่ 14 ทิศทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชน
ตำบล

ปัจจัย	ทิศทางการพัฒนาปัจจัย
1. สมาชิกที่ดีขององค์กร	กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลเข้าใจพฤติกรรม องค์กร และอยู่กับองค์กรได้อย่างมีความสุข
2. การทำงานเป็นทีม	กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลเข้าใจการปฏิบัติงาน ในลักษณะการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น
3. บรรยากาศขององค์กร	กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล เข้าใจในวิธีการสร้าง บรรยากาศของหน่วยงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน
4. ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชน ตำบล	กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล มีความรู้ ตระหนักถึง บทบาท หน้าที่ เข้าใจการสร้างแนวคิดเชิงบวก

ในการที่จะพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล
จะต้องพัฒนากรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ให้เกิดการคิด เกิดปัญญา และตระหนักในการ
ที่จะช่วยลดปัญหา อย่างแท้จริง และร่วมการพัฒนากับเครือข่ายอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

รูปแบบการพัฒนาปัจจัยด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (ปัจจัยที่ 1)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสามารถด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์
อิทธิพลโดยรวมมากที่สุด คือ เท่ากับ 0.42 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบ โดยให้มีการอบรม ฝึกปฏิบัติและ
นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ผู้วิจัยได้สร้างกิจกรรมการพัฒนาความสามารถในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของ
กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ดังนี้

**1. กิจกรรมการพัฒนาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล
หลักการและเหตุผล**

การทำงานที่อยู่ในระเบียบวินัย อยู่ในระบบที่องค์กรจัดตั้งขึ้น อย่างมีวินัย เป็นสิ่งที่ทุก
องค์กรต้องการ แต่ส่วนมากแล้วบุคลากรที่อยู่ในองค์กรนั้น ๆ มักปฏิบัติตัวตามใจตนเอง ไม่ให้
ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่องค์กรที่ตนเองปฏิบัติงาน เพียงเพื่ออยากให้ทุกคนใน
องค์กรมองว่าตนเองมีความสำคัญ จนทำให้เกิดปัญหาในองค์กรที่ปฏิบัติงานได้

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับสภาพองค์กรชุมชนตำบลความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเหตุผลที่ต้องทำงานอย่างเป็นระบบภายใต้ระเบียบเดียวกันกับบุคคลอื่น

เป้าหมาย กลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน

วิทยากร นายณัฐสิทธิ์ ศรีจันทร์แก้ว

หลักสูตร บรรยาย และกิจกรรม

โดยมีรูปแบบการพัฒนาด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การวิเคราะห์ตนเอง

วิธีดำเนินการ ใช้วิธีการบรรยายในห้องเรียน โดยเชิญวิทยากรมาบรรยาย

1. ฝึกวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง

2. การพัฒนาการแต่งกาย เพราะการแต่งกายสามารถช่วยพัฒนาบุคลิกภาพได้

เพราะช่วยบดบังข้อบกพร่องของร่างกาย ช่วยเสริมจุดเด่นของรูปร่าง หน้าตาให้ดูดีช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพ

กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาจิตใจ

วิธีการดำเนินการ นิมนต์พระมาแสดงธรรมในชั้นเรียน ในหัวข้อ

1. การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ใช้วิธีการบรรยายแสดงธรรมในห้องเรียน ในหัวข้อ ดังนี้

1.1 คุณธรรม 4 ประการตามพระราโชวาท ได้แก่

1.1.1 การรักษาความลับ รักษาความลับสัญญา ไม่โกหกหลอกลวง

1.1.2 การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้สงบไม่รัก โลภ โกรธ หลง

อาฆาตเคັนไม่ท่ยานอยากจนเกินงาม

1.1.3 การอดทน อดกลั้น ไม่เป็นคนใจร้อน ไม่โกรธง่าย อดทนต่อ

อารมณ์

1.1.4 การระวังความชั่ว ความทุจริต และการเสียดสละ

1.2 ทศพิธราชธรรม ได้แก่ธรรมของนักปกครองมี 10 ประการ ดังนี้

1.2.1 ทาน คือการให้ รู้จักทำบุญ ทำทาน

1.2.2 ศีล คือ การรักษา กาย วาจาใจ ให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในศีลในธรรม

1.2.3 ปริจจาคะ การเสียสละ ความสุข ประโยชน์ส่วนตนเพื่อคนอื่นและ
ส่วนรวม

1.2.4 อาชวะ ความซื่อตรง ซื่อสัตย์ไม่คดโกงใคร

1.2.5 มัททวะ ความอ่อนโยน อ่อนหวาน แต่ไม่อ่อนแอ

1.2.6 ตปะ ความเพียรพยายาม

1.2.7 อักโกระ ความไม่โกรธ

1.2.8 อวิหิงสา ความไม่เบียดเบียนผู้อื่น

1.2.9 ขันติ ความอดทน อดกลั้น ต่อสิ่งต่าง ๆ

1.2.10 อวิโรธนะ การปฏิบัติตน ไม่ผิดทำนองครองธรรม

กิจกรรมที่ 3 กิจกรรม ระดมสมองต้นไม้แห่งความคิด

วิธีดำเนินการ

วิธีการใช้การทำกิจกรรม ประชุมกลุ่มย่อย เพื่อสร้าง Commitments ที่จะสร้าง
แรงบันดาลใจให้พนักงานมุ่งมั่นบริการลูกค้าด้วยใจ สามารถกระตุ้นให้ทุกคนใน Class ได้
ร่วมกันเขียน Commitments ได้อย่างชัดเจนและช่วยให้แนวคิดในการพัฒนาตัวเองของ
พนักงานและสามารถฝึกพนักงาน ให้ดึงความคิดสร้างสรรค์เป็นรายบุคคลที่จะได้มุมมองเป็น
ความคิดใหม่ ได้เรียนรู้วิธีการระดมสมอง ที่สามารถนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างสรรค์บริการ
ให้หน้าประทับใจได้ง่ายขึ้น

วัตถุประสงค์

1. ต้นไม้ประดิษฐ์ 1 ต้น
2. กระดาษ ใช้เขียนความคิดสร้างสรรค์
3. เชือกหรือฟู่สำหรับห้อยกระดาษ
4. ปากกาเมจิก

ขั้นตอนการร่วมกิจกรรม การระดมความคิด (Brainstorming) เป็นวิธีการที่ใช้พัฒนา
ทักษะในการแก้ปัญหาโดยการพยายามหาวิธีหรือแนวคิดใหม่ ๆ โดยการเปิดโอกาสให้สมาชิก
เสนอแนวคิดหรือวิธีที่นึกได้ทันทีอย่างเป็นอิสระ โดยไม่ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมหรือความ
เป็นไปได้ และไม่ยอมให้มีการการถูกคัดค้าน หรือวิจารณ์จากสมาชิก

1. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเขียนแนวความคิดและรูปแบบการให้บริการลูกค้า
แล้วนำไปแขวนไว้ที่ต้นไม้ประดิษฐ์

2. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนหมุนเวียนกันไปหยิบกระดาษที่แขวนไว้ที่
ต้นไม้ประดิษฐ์ แล้วอ่านให้เพื่อน ๆ ทุกคนฟัง

3. นำแนวคิดและรูปแบบที่ได้มารวบรวมสรุปเป็นเอกสารแจกให้ผู้เข้ารับการ
พัฒนาทุกคน

กิจกรรมที่ 4 หวงหา – อาลัย (อะไร)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับสภาพองค์กรชุมชนตำบล
ความเข้าใจเกี่ยวกับการขจัดความความเครียด และการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น โดย
กิจกรรม ห่วงหา - อาลัย(อะไร)

วิธีดำเนินการกิจกรรมที่ 4 “ห่วงหา – อาลัย(อะไร)”

1. เป็นการบรรยาย ความหมาย ความเครียด และการยอมรับฟังความคิดเห็นของ
คนอื่น จะทำให้เข้าใจในการอยู่ร่วมกัน และสร้างความกระตือรือร้นให้กับตนเองได้

2. ผู้เข้าอบรมร่วมกันปฏิบัติ และร่วมกันเล่นกิจกรรม

สื่อ 1. มีสิ่งของ 8 – 10 ชิ้น (เท่าจำนวนผู้เข้ารับการอบรมแต่ละกลุ่ม)

2. เชือกฟาง กลุ่มละ 1 เส้น ยาวประมาณ 75 – 100 เซนติเมตร

3. นาฬิกา

การดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากรชี้แจงกติกาให้ผู้เข้ารับการอบรมรับทราบ

2. ให้สมาชิกทั้ง 8 – 10 คน นำสิ่งของที่ได้รับมอบหมายไปซ่อนในบริเวณใกล้เคียง

3. เมื่อสมาชิกทุกคน ซ่อนสิ่งของเรียบร้อยแล้วให้สมาชิกทุกคนจับมือกันเป็น
วงกลม วิทยากรนำเชือกฟางมารัดรอบตัวหรืออวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกาย สมาชิกทั้ง
8 – 10 คน ให้ห้วงเชือกฟางพอเหมาะกับสมาชิก 7 คน ไม่ควรรใหญ่หรือเล็กเกินไป

4. เมื่อสมาชิกหาของใดครบ โดยเชือกไมขาด / หลุด ให้ยุติกิจกรรม

การวัดและประเมินผล

1. สังเกตการวางแผนของกลุ่ม

2. สังเกตพฤติกรรมกลุ่มว่าเป็นผู้นำ ผู้ตาม ที่ดีหรือไม่

3. ให้คะแนนตามจำนวนชิ้นของที่หาพบ

สรุปสาระสำคัญ

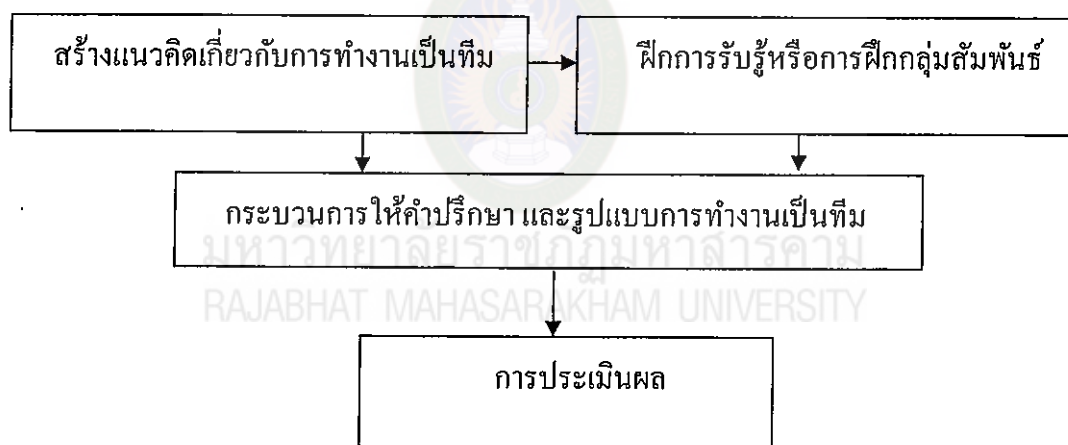
1. การเป็นผู้ที่เข้าใจซึ่งกันและกัน การยอมรับ

2. ความคิดเห็นของตนเองและผู้อื่น มีการสื่อสาร 2 ทาง (Two way communication)

ผู้รับผิดชอบโครงการ ว่าที่ร้อยโทอิศเรศณษิตรี จันทรศรี ผู้วิจัย
 สถานที่ฝึกอบรม ณ ห้องประชุม ที่ว่าการอำเภอสังขาม
 ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิก เพราะการมีความกระตือรือร้น ในการทำงานเป็นผลดีในการสร้างทีมและการทำงานกลุ่ม
 2. สร้างความสัมพันธ์ในงานสมาชิกในทีมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่เกรียดย ทำให้บุคคล ทีม และงาน มีความผูกพันใกล้ชิดกัน และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน
- รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีม (ปัจจัยที่ 2)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (TEAM) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.19 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบ โดยให้มีการอบรม ฝึกปฏิบัติและนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม



แผนภาพที่ 9 รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ขององค์การของกรมการสภาองค์กร
 ชุมชนตำบล เบื้องต้น

รูปแบบการพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของกรมการสภาองค์กร
 ชุมชนตำบล เบื้องต้นประกอบด้วย 1) การสร้างแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สร้างเจตคติ
 ทางบวก และเตรียมความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบลความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานเป็น
 ทีม เหตุผลที่ต้องทำงานร่วมกัน ความหมายของการทำงานเป็นทีมและความแตกต่างของการ
 ทำงานเป็นทีมกับการทำงานกลุ่ม

2) ฝึกการรับรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน (Life Position) ความเข้าใจเกี่ยวกับ Life Position เพื่อการทำงานเป็นทีม ด้วยรูปแบบสามขั้นตอนของ Kurt Lewin ประกอบด้วยการละลายพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลง และการดำรงพฤติกรรมใหม่

3) กระบวนการให้คำปรึกษา และรูปแบบบริหารในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อทำความเข้าใจรูปแบบบริหารเพื่อพื้นฐานในการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดี 4) ประเมินผล เป็นการประเมินผลการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยการสังเกตการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม การมีส่วนร่วมอภิปราย ผู้วิจัยได้สร้างกิจกรรมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ดังนี้

2. กิจกรรมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมขององค์การของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล หลักการและเหตุผล

การทำงานเป็นทีม มีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นอย่างดี เพราะหากว่าบุคลากรในทีมปฏิบัติงานแล้วมีปัญหาหรือเกิดข้อโต้แย้งขึ้น ก็สามารถโต้แย้งได้ เพื่อประโยชน์ของทีม ปัจจุบันมีหลาย องค์กร โดยเฉพาะองค์กรใหญ่ ๆ ต้องเผชิญกับปัญหากับความขัดแย้งในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในระดับฝ่าย แผนก รวมถึงความขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องธรรงค์หรือจัดการอบรมการทำงานเป็นทีมขึ้นมา ด้วยเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งก็เป็นอย่างนั้นจริง ๆ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบลความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม เหตุผลที่ต้องทำงานร่วมกัน ความหมายของการทำงานเป็นทีม และความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมกับการทำงานกลุ่ม

เป้าหมาย กลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน

วิทยากร นายสุรเชษฐ์ ไชโพธิ์ ปลัดอำเภอ(เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ)

หลักสูตร บรรยาย และกิจกรรม

การสร้างแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สร้างเจตคติทางบวก และเตรียมความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม เหตุผลที่ต้องทำงานร่วมกัน ความหมายของการทำงานเป็นทีมและความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมกับการทำงานกลุ่ม

กิจกรรมในการฝึกอบรม แยกเป็นหัวข้อ ดังนี้

วิธีการฝึกอบรม

กิจกรรมที่ 1 ทีม

ใช้วิธีการบรรยาย (Lecture) หรือการสอน (Instruction) นำเสนอเนื้อหาสาระความรู้เกี่ยวกับสภาพองค์กรชุมชนตำบลจากวิทยากรในเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นทีม คนทุกคนมีความสามารถ แต่ความสามารถนั้นมีจำกัด เมื่อนำแต่ละคนมารวมกัน ย่อมทำให้ทีมงานมีความสามารถทวีคูณขึ้น จะเห็นได้จาก

1. ผลงานของทีมนั้นมีประสิทธิภาพเหนือกว่าผลงานของคนใดคนหนึ่ง
2. งานที่ดูยากกลับง่ายขึ้นเมื่อทำงานร่วมกัน
3. ความหมายของทีมและการทำงานเป็นทีม คือบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมี

เป้าหมายร่วมกันบุคคลเหล่านั้นมีการติดต่อ สัมพันธ์กันแต่ละบุคคลคนต้องมีความรู้เกี่ยวกับสภาพองค์กรชุมชนตำบล เป็นสมาชิกคนหนึ่งของทีม สมาชิกต้องมีความเกี่ยวเนื่องกันจากการเป็นสมาชิกของทีม

4. ความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมกับการทำงานกลุ่ม

4.1 การทำงานกลุ่มจะเป็นการพึ่งพาอาศัยกันระดับหนึ่ง โดยทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ น้อย

4.2 สมาชิกของทีมจะมีความไว้วางใจ เชื่อใจกันมากกว่าในระดับกลุ่ม สมาชิกของกลุ่มทำงาน

4.3 สมาชิกของกลุ่มทำงานโดยรวมงานของแต่ละคน แต่ไม่มี การประสานพลังความสามารถและความพยายามร่วมกัน ซึ่งผลงานที่ได้ต้องมากกว่าการเอาผลงานของแต่ละคนมารวมกันเรียกว่า การประสานพลัง (Synergy)

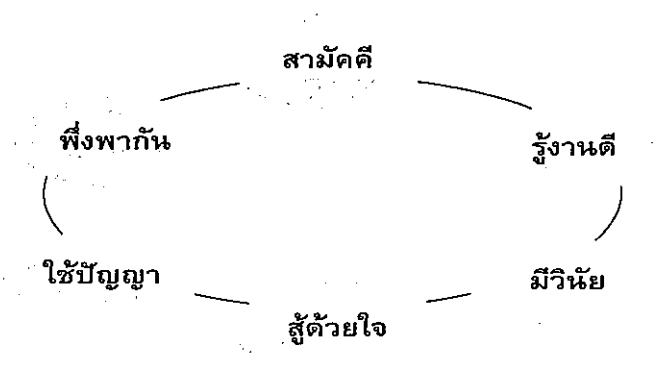
กิจกรรมที่ 2 “การทำงานร่วมกันเป็นทีม”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับรู้เกี่ยวกับทีมงานในแง่ของการศึกษาทฤษฎี
2. เป็นการเตรียมการพัฒนาในการปรับเจตคติเบื้องต้น

วิธีดำเนินการ เป็นการบรรยาย (Lecture) หรือการสอน (Instruction) นำเสนอเนื้อหาสาระความรู้เกี่ยวกับสภาพองค์กรชุมชนตำบลจากวิทยากรในเรื่อง การทำงานร่วมกันเป็นทีมคนทุกคนมีความสามารถ แต่ความสามารถนั้นมีจำกัด เมื่อนำความสามารถของแต่ละคนมารวมกัน ย่อมทำให้ทีมงานมีความสามารถทวีคูณขึ้น จะเห็นได้จาก

1. ผลงานของทีมมีประสิทธิภาพเหนือกว่าผลงานของคนใดคนหนึ่งในทีม
2. งานที่ดูยากกลับง่ายขึ้นเมื่อทำงานร่วมกัน
3. ความหมายของทีมและการทำงานเป็นทีม
 - 3.1 บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป
 - 3.2 มีเป้าหมายร่วมกัน
 - 3.3 บุคคลเหล่านั้นมีการติดต่อ สัมพันธ์กัน
 - 3.4 แต่ละบุคคลคนต้องมีความรู้เกี่ยวกับสภาพองค์กรชุมชนตำบลลึกเป็นสมาชิกคนหนึ่งของทีม
 - 3.5 สมาชิกต้องมีความเกี่ยวเนื่องกันจากการเป็นสมาชิกของทีม
4. ความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมกับการทำงานกลุ่ม
 - 4.1 การทำงานกลุ่มจะเป็นการพึ่งพาอาศัยกันระดับหนึ่ง โดยทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ น้อย
 - 4.2 สมาชิกของทีมจะมีความไว้วางใจ เชื่อใจกันมากกว่าในระดับกลุ่ม สมาชิกของกลุ่มทำงาน
 - 4.3 สมาชิกของกลุ่มทำงานโดยรวมงานของแต่ละคน แต่ไม่มีการประสานพลังความสามารถและความพยายามร่วมกันซึ่งผลงานที่ได้ต้องมากกว่าการเอาผลงานของแต่ละคนมารวมกันเรียกว่า การประสานพลัง (Synergy)



แผนภาพที่ 10 หัวใจการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 5 การปรึกษาหารือที่มีประสิทธิภาพ

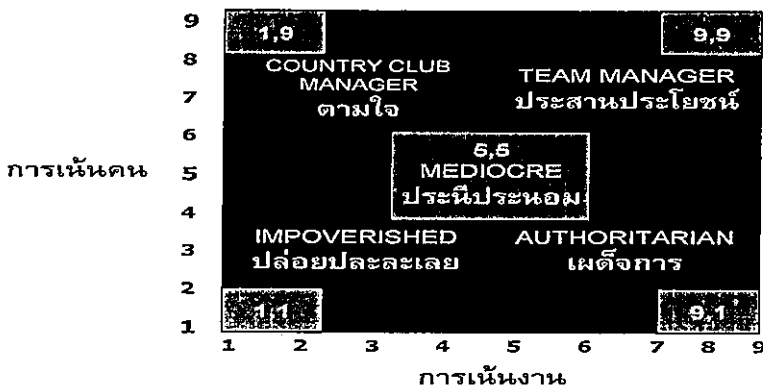
กิจกรรมที่ 3 “เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน (Life Position)” ความเข้าใจเกี่ยวกับ Life Position เพื่อการทำงานเป็นทีม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบถึงจุดยืนของชีวิตเพื่อเรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน

วิธีดำเนินการ เป็นการบรรยาย (Lecture) เนื้อหา และนำเสนอประเด็นสำคัญโดยใช้เครื่องฉายแผ่นใส สไลด์ ใช้วีดิทัศน์ มาช่วยให้เห็นภาพ และมีเอกสารประกอบการบรรยาย และให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการอภิปราย (Discussion) โดยการจัดให้บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาพูดแสดงความคิดเห็นและมุมมองของตนเองให้คนอื่นฟัง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รูปแบบพฤติกรรมบริหาร ตามแนวความคิดของ Blake and Mouton's
MANAGERIAL GRID



ภาพที่ 6 การทำงาน VS การทำงานเน้นคน

รายละเอียด บรรยายรูปแบบพฤติกรรมบุคคล ตามแนวความคิดของ ศาสตราจารย์ ดร. ชัยพร วิชาวุธ แสดงตามแผนภาพประกอบที่ 7



ภาพที่ 7 รูปแบบพฤติกรรมบุคคลเพื่อความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน

ลักษณะรูปแบบพฤติกรรมตามแผนภาพ

1. เต่า สัญลักษณ์เต่า ตามแนวคิดของ เบร์ค และ มุนตัน (Blake and Mouton) มีลักษณะ ดังนี้
 - 1.1 ไม่กล้าเผชิญหน้า
 - 1.2 ขาดความริเริ่ม
 - 1.3 ขอมด้วยความขุนเคืองใจ
 - 1.4 ไม่ไยดีต่อผู้อื่น
 - 1.5 มองคนอื่นในแง่ไม่ดี
2. ตู๊กตาหมี สัญลักษณ์ตู๊กตาหมี ตามแนวคิดของ เบร์ค และ มุนตัน (Blake and Mouton) มีลักษณะ ดังนี้
 - 2.1 ขอมอย่างน่ารัก
 - 2.2 ร่วมมือด้วยความเต็มใจ
 - 2.3 เสียสละ
 - 2.4 มองคนอื่นในแง่ดี
 - 2.5 หัวอ่อน

3. ฉลาดมีสติสัมปชัญญะ ตามแนวคิดของ เบร์ค และ มุนตัน (Blake and Mouton) มีลักษณะ ดังนี้

- 3.1 เน้นความต้องการของตนเองมาก
- 3.2 ไม่ใส่ใจต่อความรู้เกี่ยวกับสภาพองค์กรชุมชนตำบลลึกของผู้อื่น
- 3.3 เชื้อมั่นในตนเองสูง
- 3.4 ชอบเผชิญหน้า
- 3.5 กล้าที่จะฝืนใจผู้อื่น

4. สุขาภิบาลมีสติสัมปชัญญะ ตามแนวคิดของ เบร์ค และ มุนตัน (Blake and Mouton) มีลักษณะ ดังนี้

- 4.1 ประนีประนอม
- 4.2 แก้ปัญหาเฉพาะหน้า
- 4.3 แก้ปัญหาให้พ้นตัว
- 4.4 เอาตัวรอดเก่ง
- 4.5 ขาดความจริงใจในบางครั้ง

5. นกยูงมีสติสัมปชัญญะ ตามแนวคิดของ เบร์ค และ มุนตัน (Blake and Mouton) มีลักษณะ ดังนี้

- 5.1 ใจเย็น / รับผิดชอบ
- 5.2 ยินยอมความต้องการของตน
- 5.3 สนองความต้องการของผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง
- 5.4 หาทางออกเพื่อแก้ปัญหา
- 5.5 ไม่ฝืนใจผู้อื่น

สรุปวิธีการของนกยูง

1. ใจเย็น ควบคุมอารมณ์ได้ดี ไม่โกรธ / ไม่มีปฏิกิริยา
2. รับผิดชอบ รับผิดชอบด้วยความเข้าใจ ถามเพื่อความกระจ่าง ไม่ได้แย้ง/ไม่แก้ตัว
3. วิเคราะห์ความต้องการ สิ่งที่เราต้องการจากคนอื่นคืออะไร สิ่งที่เราต้องการคืออะไรและสิ่งที่เราต้องการคืออะไร

4. แสวงหาทางออก มีวิธีใดบ้างที่สนองความต้องการทั้งของเธอและของผู้อื่น
แสวงหาทางเลือกไว้หลาย ๆ ทาง

5. พร้อมทั้งจะปรับทางเลือก ปรับทางเลือกของฉันเพื่อให้เธอยอมรับได้ ปรับทางเลือกของเธอเพื่อให้ฉันและเธอยอมรับได้

6. ปิยวาจา ค่อยพูดค่อยจา ใช้ภาษาสุภาพ มีความจริงใจ

7. ไม่ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งเสียหน้า ไม่พูดจี้ปมด้อย ไม่ต้อนให้จนมุม ไม่กล่าวหาให้อีกฝ่ายหนึ่งผิด

8. พยายามเป็นผู้เริ่มต้นเจรจา เป็นผู้ชี้ชวน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นผู้ชักจูง
กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมกระดาษของฉัน ชุดที่ 1

อุปกรณ์ กระดาษ A4 คนละ 1/2 แผ่น

วิธีดำเนินการ

1. นึกกระดาษให้ยาวที่สุด โดยกระดาษห้ามขาดออกจากกัน ภายในเวลา 10 นาที
2. เสร็จแล้วเปรียบเทียบกันกระดาษใครยาวที่สุด

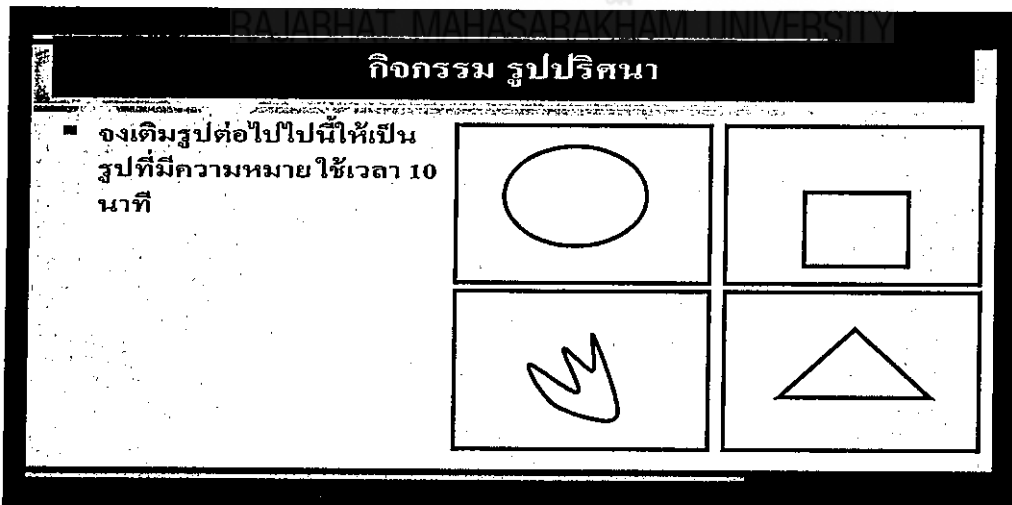
กิจกรรมที่ 5 กิจกรรมกระดาษของฉัน ชุดที่ 2

อุปกรณ์ กระดาษ A4 คนละ 1/2 แผ่น

วิธีดำเนินการ นึกกระดาษให้ยาวที่สุด โดยกระดาษห้ามขาดออกจากกัน ภายใน 10 นาที โดยมีคนที่นึกกระดาษได้ยาวที่สุดของกิจกรรมกระดาษของฉัน ชุดที่ 1 เป็นต้นแบบ

กิจกรรมที่ 6 กิจกรรม “รูปปริศนา” ตามภาพประกอบที่ 8

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ภาพที่ 8 รูปปริศนา

วัตถุประสงค์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะได้เรียนรู้ความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อปรับพื้นฐานในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. คนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน
2. ไม่มีใครเหมือนกันทั้งหมด ไม่มีใครต่างกันทั้งหมด
3. ความเหมือนจะก่อให้เกิดความสามัคคี
4. ความแตกต่างจะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

วิธีดำเนินการ ให้ผู้เข้ารับการอบรมเติมรูปภาพหรือเครื่องหมาย หรือเติมอะไรก็ได้ลงในรูปตัวอย่างที่ให้มาทั้ง 4 แบบ

ผู้รับผิดชอบโครงการ ว่าที่ร้อยโทอิสเรศณัฐิณี จันทร์ศรี ผู้วิจัย
สถานที่ฝึกอบรม ณ ห้องประชุม ที่ว่าการอำเภอสังขาม
ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. สร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิกเพราะการทำงานเป็นทีมจะสร้างความไว้วางใจช่วยเหลือกัน บรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้สมาชิกมีความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบลสี่กั๊กสบายใจ พอใจ และเพลิดเพลินกับการทำงานก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานช่วยทำให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ
2. สร้างความสัมพันธ์ในงานสมาชิกในทีมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยระดมกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด ตลอดจนความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล ทักษะความสามารถ และประสบการณ์ของสมาชิกเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ และความผูกพันในฐานะสมาชิกของทีม หรือที่เรียกว่า “One for all, all for one.” ทำให้บุคคล ทีม และงาน มีความผูกพัน ใกล้ชิดกัน และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

รูปแบบการพัฒนาบรรยากาศขององค์กร (ปัจจัยที่ 3)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.36 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบโดยให้มีการอบรม ฝึกปฏิบัติและนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านบรรยากาศขององค์กร

รูปแบบการพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพด้านบรรยากาศขององค์กร ของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล เบื้องต้นประกอบด้วย

1. การสร้างแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร สร้างเจตคติทางบวก เหตุผลที่ต้องทำงานร่วมกัน
2. ฝึกกระบวนการสร้างบรรยากาศขององค์กร ด้วยวิธีการของ กระบวนการ

สาธารณสุข คู่มือการจัดทำค่ายปรับเปลี่ยนพฤติกรรม : ค่ายต้นกล้า และ การฝึกแสดงบทบาทสมมติ

3. กระบวนการสร้างบรรยากาศขององค์กร และรูปแบบบริหารในการทำงานร่วมกัน เพื่อทำความเข้าใจรูปแบบบริหารเพื่อพื้นฐานในการทำงานร่วมกัน

4. ประเมินผล โดยการสังเกต การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม การมีส่วนร่วม อภิปราย ผู้วิจัยได้สร้างกิจกรรมการพัฒนาความสามารถในด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ดังนี้

กิจกรรมการพัฒนาความสามารถในการสร้างบรรยากาศของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล

หลักการและเหตุผล

การทำให้บรรยากาศของการทำงานไม่เครียด และรู้สึกได้ถึงการมีความสุขที่ได้ได้อยู่ภายใต้บรรยากาศนั้น ๆ ทำให้รู้สึกอย่างทำงานร่วมกับบุคคลอื่น นั้นเป็นสิ่งที่ทีมและหน่วยงานองค์กรต้องการมากที่สุด บรรยากาศในองค์กรที่ดีมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากว่าบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานแล้วมีปัญหาหรือเกิดข้อโต้แย้งขึ้น ก็สามารถโต้แย้งได้ ปัจจุบันมีหลาย ๆ องค์กร โดยเฉพาะองค์กรใหญ่ ๆ ต้องเผชิญกับปัญหากับความขัดแย้งในองค์กร ดังนั้นการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการลดความขัดแย้งในองค์กร และสร้างความสามัคคีด้วย

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบลความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศขององค์กร และเหตุผลที่ต้องทำงานอยู่ร่วมบรรยากาศเดียวกัน ภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

เป้าหมาย กลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน

วิทยากร ด.ต.ไวพจน์ จำปานิล หัวหน้าชุดมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจน้ำ โสม

หลักสูตร บรรยาย และกิจกรรม

กิจกรรมที่ 1 “ช่วยฟังหน่อย” ไม่เอกไม่โทหายไป

รายละเอียด การดำเนินการ

1. จัดให้ผู้เข้าอบรมเป็นตัวยูหรือ ครึ่งวงกลม
2. ขอบอาสาสมัคร 1 คน จากผู้เข้าอบรมแล้วพาไปนอกกลุ่ม

3. ผู้นำกิจกรรมบอกให้อาสาสมัครเตรียมเล่าเรื่องปัญหาในการปฏิบัติงานให้
น่าสนใจ

4. ผู้นำกิจกรรมบอกให้ผู้เข้าอบรมแสดงกิริยาไม่สนใจ เช่น คอยกั๊น เล่นกั๊น พุดแข็ง
เวลาอาสาสมัคร ออกมาเล่าเรื่อง

5. เมื่อเตรียมอาสาสมัครและผู้เข้าอบรมเรียบร้อยแล้ว ผู้นำกิจกรรมพาอาสาสมัคร
มา เข้ากลุ่มแล้วให้เล่าเรื่องปัญหาในการปฏิบัติงาน

6. เมื่ออาสาสมัครเล่าเรื่องจบโดยผู้เข้าอบรมไม่ร่วมมือ ผู้นำกิจกรรมสัมภาษณ์ผู้
เล่าเรื่อง ว่ารู้สึกอย่างไรที่เล่าเรื่องแล้วเพื่อน ๆ ไม่ฟัง และให้ผู้เข้าอบรมแต่ละคนบอกความรู้สึก
ของตนเอง ว่ารู้สึกอย่างไร ที่แสดงกิริยาไม่สนใจเพื่อนที่เล่าเรื่อง แล้วถ้าตัวเราเป็นผู้เล่าเรื่องเรา
จะรู้สึก อย่างไรส่วนใหญ่ว่าจะมีผู้เข้าอบรมแสดงความเห็นใจผู้เล่าเรื่อง

7. วิทยากรสรุปเรื่องการปฏิบัติงาน

กิจกรรมที่ 2 “ถอดรหัส”

แนวคิด เป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมรู้จักให้
อภิ๋ย มีการวางแผนแก้ปัญห

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถทำงานร่วมกันภายใต้บรรยากาศต่าง ๆ
รู้จักการให้อภิ๋ย ซึ่งกันและกัน

สื่อ ไม้ที่ต่อเป็นรูปตึก 58 ชั้น 1 – 2 ชุด

การดำเนินการ

1. ให้ผู้เข้ารับการอบรมวางแผน ตังไม้ออกจากแถวครึ่งละ 1 ชั้น
2. กติกาห้ามตังไม้ 3 ชั้นบนสุด และเข้ามาตังไม้ได้ทีละ 1 คน
3. ใช้มือข้างที่ถนัดเพียงข้างเดียวเท่านั้น มืออีกข้างหนึ่งไพลหลังไว้
4. วิทยากรจับเวลา และนับจำนวนชั้น ไม้

การวัดและประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรม
2. ตรวจสอบผลงาน

สรุปสาระสำคัญ

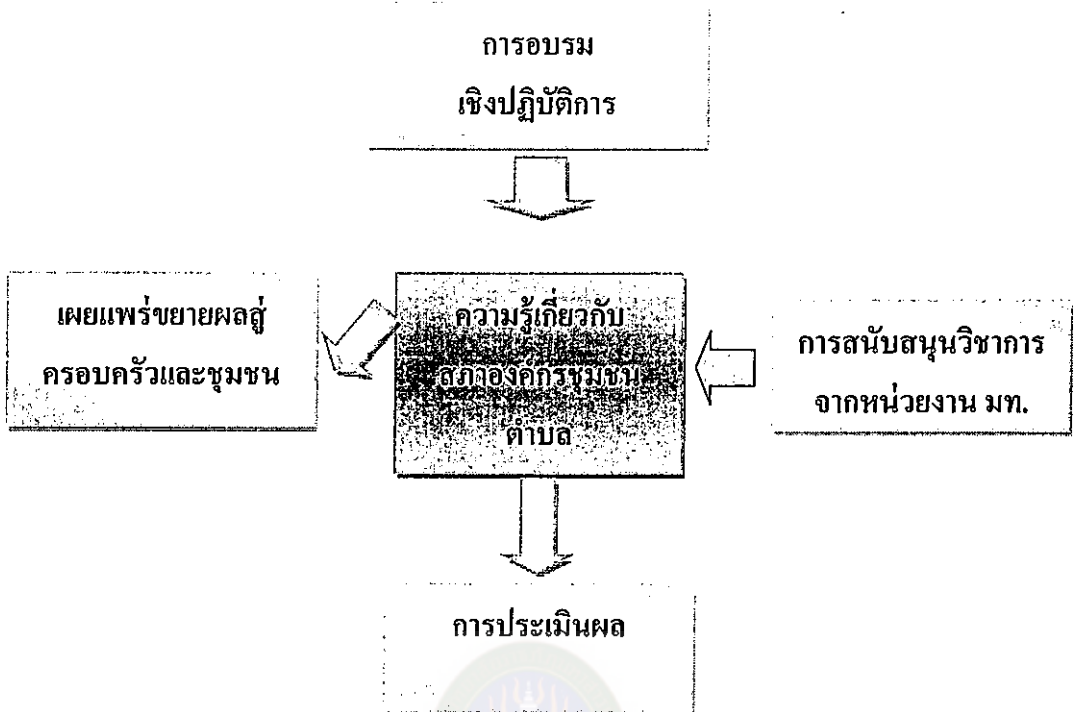
1. วิทยากรสังเกตผู้เข้ารับการอบรมขณะตังไม้ ออก
2. ถ้าไม้ร่วง วิทยากรต้องสังเกตบุคคลในกลุ่มว่ามี การต่อว่า ดู หรือปลอบ โยนกัน
ผู้รับผิดชอบโครงการ ว่าที่ร้อยโทอิสเรศณูชิตภัก์ จันทร์ศรี ผู้วิจัย

สถานที่ฝึกอบรม ณ ห้องประชุม ที่ว่าการอำเภอสังขาม
ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. องค์การของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล เข้าใจในการสร้างบรรยากาศในหน่วยงาน และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการดำเนินงานได้ เป็นผลดีในการสร้างทีมและการทำงานกลุ่ม
2. สร้างความสัมพันธ์ในงานสมาชิกในทีมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นผลดีในการสร้างทีมและการทำงานกลุ่ม และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

รูปแบบการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล (ปัจจัยที่ 4)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสามารถด้านความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.11 ในกระบวนการเกิดความรู้ วิจัย วงศ์ใหญ่(2530 : 130) กล่าวว่าความรู้เกิดจากการรับรู้ข้อเท็จจริง ความจริง กฎเกณฑ์ และข้อมูลต่าง ๆ จากการศึกษาจากรายงานซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ผู้เรียนสามารถจำได้ ระลึกได้ โดยการได้ยิน การมองเห็น การสังเกต หรือจากประสบการณ์ทางธรรมชาติ หรือเรียนรู้จากสังคม ผู้วิจัย ได้ยึดหลักการจัดทำรูปแบบจัดการความรู้โดยจัดอบรมให้ความรู้แก่กลุ่มทดลอง มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนอกจากการจัดอบรมแล้วยังจัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรม ฝึกปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดทักษะและปฏิบัติได้ถูกต้อง และนำไปขยายผลต่อในระดับครอบครัวและชุมชนต่อไป รูปแบบการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ย ดังแสดงในแผนภาพที่ 19



แผนภาพที่ ๑๑ รูปแบบการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ชุมชนตำบล

รูปแบบการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ชุมชนตำบล ประกอบด้วย

1. การสร้างแนวคิดเกี่ยวกับการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. กระบวนการให้ความรู้โดยการจัดอบรมและ การเล่นเกมกิจกรรมให้ข้อคิด
3. การฝึกปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติ
4. การนำความรู้เผยแพร่ขยายผล สู่ครอบครัว และชุมชน
5. ประเมินผล โดยการสังเกตจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และผลการตัดสินใจ

ผู้วิจัยได้สร้างกิจกรรมการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ชุมชนตำบล ดังนี้

โครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ชุมชนตำบล

หลักการและเหตุผล

การที่บุคคลจะดูแลตนเองเมื่อยาม มีปัญหาทางสังคม จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสาเหตุการเกิดปัญหา รวมถึงปัญหาและผลกระทบต่าง ๆ ที่จะตามมา เช่น การเกิดกรณีพิพาทด้านที่ดิน อันส่งผลให้สูญเสียค่าใช้จ่ายในการดูแล เสียเวลาในการทำมาหากิน เกิดปัญหาในครอบครัว สูญเสียภาพลักษณ์ส่วนบุคคล ดังนั้นจึงจำเป็นต้องให้

ความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการไถ่เกี้ยว และต้องสร้างความตระหนักถึงอันตรายของการมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการไถ่เกี้ยว ที่ไม่ถูกต้องให้บุคคลได้รับรู้ การขาดความรู้หรือการมีความรู้ที่ไม่ถูกต้องทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การให้ความรู้เรื่องสภาองค์กรชุมชนตำบล ที่ถูกต้องจะทำให้บุคคลรู้จักควบคุมตนเองไม่ให้เกิดพฤติกรรมเสี่ยงที่จะกระทำความผิดได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างให้บุคคลมีความรู้ที่ถูกต้องในเรื่องสภาองค์กรชุมชนตำบล
2. เพื่อเสริมสร้างให้บุคคลมีความใส่ใจที่จะดูแลตนเอง และชุมชนที่ถูกต้อง

กิจกรรมในการฝึกอบรม แยกเป็นหัวข้อ ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 รู้เรื่องสภาองค์กรชุมชนตำบล (6 ชั่วโมง)

รายละเอียดกิจกรรมที่ 1 “รู้เรื่องสภาองค์กรชุมชนตำบล”

การดำเนินงาน

1. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ
2. ทดสอบความรู้เรื่องสภาองค์กรชุมชนตำบล ก่อนอบรมและหลังอบรม
3. จัดกิจกรรมการให้ความรู้ โดยประสานงานเชิญผู้เชี่ยวชาญสภาองค์กรชุมชน

ตำบล ทำหน้าที่เป็นผู้ให้ความรู้

4. ดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการ ตามหัวข้อ วัตถุประสงค์และขั้นตอนที่กำหนด เป้าหมาย กลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน

วิทยากร นายสุรเชษฐ์ ไช้โพธิ์ ปลัดอำเภอ(เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ)

หลักสูตร บรรยาย (Lecture) และเล่นกิจกรรม จำนวน 6 ชั่วโมง

รายละเอียดของกิจกรรม

กิจกรรม “รู้เรื่องสภาองค์กรชุมชนตำบล”

หัวข้อในการอบรมเรื่องสภาองค์กรชุมชนตำบล

หัวข้อ	จุดประสงค์	การปฏิบัติ
1. ความรู้เรื่องสภา องค์กรชุมชนตำบล	- เพื่อให้กรรมการสภาองค์กร ชุมชนตำบล ทราบสาเหตุของ การเกิดปัญหาทางสังคม - เพื่อให้กรรมการสภาองค์กร ชุมชนตำบล ทราบถึงอันตราย และผลกระทบของปัญหาสังคม	จัดเตรียมสื่อการสอนและ เนื้อหาที่พอเพียงและง่ายต่อ การเข้าใจ -กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ - มีการทดสอบก่อนการ อบรม

<p>- เพื่อให้กรรมการสภาองค์กร ชุมชนตำบล เกิดความตระหนัก ถึงปัญหาสังคม</p>	<p>- มีการทดสอบหลังการ อบรม - กิจกรรมแข่งขันการตอบ คำถามเพื่อเป็นการสร้างความ สนใจ</p>
---	--

การประเมินผล : ประเมินผลจากแบบทดสอบความรู้ก่อนเรียน-หลังเรียน และการ
สอบถาม

ผู้รับผิดชอบโครงการ ว่าที่ร้อยโทอิสเรศณูชิตก์ จันทร์ศรี ผู้วิจัย

สถานที่ฝึกอบรม ณ ห้องประชุม ที่ว่าการอำเภอสังขม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล มีความรู้เรื่องสภาองค์กรชุมชนตำบล
2. กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ใช้ความรู้ ความสามารถ ตามที่กำหนด ได้

อย่างถูกต้องและเหมาะสม

3. การพิจารณารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภา
องค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย โดยผู้เชี่ยวชาญ

รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล
จังหวัดหนองคาย ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมในการพัฒนา 13 กิจกรรม และ
นำผลการเสนอแนะในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) ของแต่ละกลุ่มมาสรุปและ
อภิปรายผลทั้งหมดในที่ประชุมใหญ่ (Brain Storming) ผลการนำเสนอรูปแบบการพัฒนา
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย เพื่อรับ
คำแนะนำจากผู้เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 13 กิจกรรม

2. ได้ผลจากการประชุมปฏิบัติการและข้อเสนอแนะจากที่ประชุมแล้ว ผู้วิจัยได้นำมา
ปรับปรุงให้เป็นรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชน
ตำบล จังหวัดหนองคาย ที่สมบูรณ์มากขึ้น เพื่อเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญอีก 1 ชุด ได้แสดงความ
คิดเห็นและส่งกลับคืนให้ผู้วิจัยเพื่อทำการทดลองในขั้นต่อไป การคัดเลือกจะทำจาก 13
กิจกรรม วิธีการคัดเลือก คือ ให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็น โดยการผ่านการให้ความคิดเห็น
แบบ Scaling โดยมีเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ไม่แน่ใจ

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์ในการคัดเลือกกิจกรรมที่นำมาใช้เป็นรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยคัดเลือกกิจกรรมที่จะนำไปใช้ในการพัฒนา จำนวน 13 กิจกรรม นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ โดยเลือกกิจกรรม ที่มีค่าคะแนนความเห็นชอบตั้งแต่ 3.51 - 5.00 เพื่อนำมาใช้เขียน โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ต่อไป ดังปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเห็นชอบของผู้เชี่ยวชาญ ในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ต่อกิจกรรมและเนื้อหาในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

รายการกิจกรรมประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			\bar{X}	แปลผล	ผลการประเมิน
	1	2	3			
สมาชิกที่ต้องคัด						
1. กิจกรรม การวิเคราะห์ตนเอง	4	5	5	4.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
2. กิจกรรม การพัฒนาจิตใจ	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
3. กิจกรรม ระดมสมอง ต้นไม้แห่งความคิด	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
4. ห่วงหา-อาลัย (อะไร)	3	2	2	2.33	ไม่เห็นด้วย	ตัดทิ้ง
การทำงานเป็นทีม						
1. กิจกรรม ทีม	5	5	4	4.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
2. กิจกรรม การทำงานร่วมกันเป็นทีม	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
3. กิจกรรม เรียนรู้การพัฒนา	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้

บุคคล และทีมงาน						
4. กิจกรรม ละครดาษของฉันทัน 1	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
5. กิจกรรม ละครดาษของฉันทัน 2	3	2	2	2.33	ไม่เห็นด้วย	ตัดทิ้ง
6. กิจกรรม รูปปริศนา	5	4	5	4.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
บรรยากาศขององค์กร						
1. กิจกรรม ช่วยฟังหน่อย	5	4	5	4.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
2. กิจกรรม ถอดรหัส	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล						
1. กิจกรรม รู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้

จากการเสนอร่างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้พิจารณาว่ากิจกรรมใดเหมาะสมที่นำไปทดลองใช้ในลำดับต่อไป พบว่า รูปแบบที่ผ่านการประเมินความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญ ครอบคลุมปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สมาชิกที่ดีขององค์กร การทำงานเป็นทีม บรรยากาศขององค์กร และความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล รวมทั้งสิ้น 13 กิจกรรม โดยมีกิจกรรมที่ผ่านการคัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.67 - 5.00 จำนวน 11 กิจกรรม และมีกิจกรรมที่ไม่ผ่านการคัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.33 จำนวน 2 กิจกรรม ได้แก่กิจกรรม ห่วงหา-อาลัย (อะไร) และ กิจกรรม ละครดาษของฉันทัน 2 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำกิจกรรมรูปแบบการพัฒนา จำนวน 11 กิจกรรม โดยผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้

1. กิจกรรม การพัฒนาจิตใจ
2. กิจกรรม ระดมสมอง ต้นไม้แห่งความคิด
3. กิจกรรม การทำงานร่วมกันเป็นทีม
4. กิจกรรม เรียนรู้การพัฒนาบุคคล และทีมงาน
5. กิจกรรม ละครดาษของฉันทัน 1
6. กิจกรรม ถอดรหัส
7. กิจกรรม รู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล
8. กิจกรรม การวิเคราะห์ตนเอง

9. กิจกรรม ทีม

10. กิจกรรม รูปปริศนา

11. กิจกรรม ช่วยฟังหน่อย

เมื่อผู้วิจัยได้กิจกรรมที่จะนำไปใช้เป็นรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย แล้ว ผู้วิจัยได้นำกิจกรรมการพัฒนา 11 กิจกรรม มาจัดทำเป็น โครงการพัฒนา โดยเรียงรูปแบบการพัฒนาตามความสำคัญของคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญมาตามลำดับ รูปแบบการพัฒนา โดยมีโครงการในการพัฒนา ดังนี้

โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

หลักการและเหตุผล

การพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นสิ่งสำคัญมาก เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาการมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียให้กับประชาชนที่เป็นเจ้าของประเทศ ได้มีบทบาทอันเหมาะสม และให้ประชาชนได้แสดงความเป็นเจ้าของในผลงานการพัฒนานั้น ๆ ผู้วิจัย จึงได้จัดทำ “โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย” เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ให้ดีขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

กลวิธีดำเนินงาน

1. รูปแบบการพัฒนาเป็น กิจกรรมพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล
2. เป็นการบรรยาย และเข้าร่วมกิจกรรม ตามรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 2
3. กิจกรรมการบรรยายทางวิชาการและเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย และเป็นกิจกรรมการเสริมสร้าง

ความสัมพันธ์ พัฒนาจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) สมาชิกที่ดีขององค์กร 2)การทำงานเป็นทีม 3)บรรยากาศองค์กร และ 4)ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล

4. ประเมินผลก่อนและหลังดำเนินการในกลุ่มทดลอง

วิทยากร

1. นายณัฐสิทธิ์ ศรีจันทร์แก้ว
2. นายสุรเชษฐ์ ไช้โพธิ์
3. ค.ต.ไวพจน์ จำปานิล

ผู้รับผิดชอบโครงการ ว่าที่ร้อยโทอิสเรศณูชิตก์ จันทร์ศรี ผู้วิจัย

เป้าหมายดำเนินการ

กลุ่มทดลอง ประกอบด้วย ประชาชน สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบล กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบล ในอำเภอสังขุม จังหวัดหนองคาย รวม 30 คน

สถานที่ดำเนินการ

ห้องประชุมที่ว่าการอำเภอสังขุม จังหวัดหนองคาย

ระยะเวลาดำเนินการ

การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ใช้ระยะเวลา 4 เดือน ตั้งแต่วันที่ 4 เมษายน พ.ศ. 2558 ถึง วันที่ 4 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 โดยมีผู้ควบคุมกำกับแผนการอบรม ดังนี้

ปฏิทินในการอบรมตามโครงการ

ทุกวันหยุดราชการที่อยู่ในระยะเวลาของโครงการ (ตามกำหนดการอบรมที่แนบมาพร้อมนี้)

งบประมาณดำเนินการ

จากงบประมาณส่วนตัวผู้วิจัย

รายละเอียดค่าใช้จ่ายในการจัดอบรม

1. ค่าใช้จ่ายเดินทางสำหรับวิทยากร เป็นเงิน 15,000 บาท
 2. ค่าสมนาคุณวิทยากร เป็นเงิน 18,000 บาท
 3. ค่าของที่ระลึกวิทยากร เป็นเงิน 3,000 บาท
 4. ค่าวัสดุและเอกสาร เป็นเงิน 5,000 บาท
 5. ค่าอาหารกลางวัน และอาหารว่าง 120 บาท x 11 วัน x 30 คน เป็นเงิน 39,600 บาท
- รวมทั้งสิ้น 80,600 บาท (แปดหมื่นหกร้อยบาทถ้วน)

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในกลุ่มทดลอง ทุกคนมีความเข้าใจตนเอง มีความใส่ใจกันและกัน เติมคุณค่าให้กัน เห็นถึงประโยชน์ของบุคคลอื่น ยอมรับว่าจุดบอดของผู้อื่น และช่วยกันแก้ไข และมุ่งให้เกิดความรู้สึกกับพัฒนาอย่างมีความสุข และสนุกกับงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อเนื่องไป

ระยะที่ 3 ผลการทดลองและประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

1. ผลการทดลองและประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

1.1 เมื่อผู้วิจัยได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ที่ได้ผ่านกระบวนการวิจัย กระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการ และกระบวนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้กิจกรรมทั้งหมด 11 กิจกรรม เป็นรูปแบบพัฒนาปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สมาชิกที่ดีขององค์กร การทำงานเป็นทีม บรรยากาศองค์กร และความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล เพื่อให้การดำเนินการรูปแบบการพัฒนาที่ได้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มีความสอดคล้องและต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงดำเนินการตามการจัดลำดับคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญได้แนะนำ หลังจากได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย จากการวิจัยระยะที่ 2 แล้ว ผู้วิจัยได้ทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง คือ ประชาชน สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบล กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบล ในอำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย รวม 30 คน ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มทดลองกลุ่มนี้ ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1.1.1 เป็นกลุ่มกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ที่ไม่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างในระยะเวลาวิจัยที่ 1 และไม่เป็นกลุ่มเป้าหมายในระยะที่ 2 ในการวิจัยในครั้งนี้

1.1.2 เป็นสถานที่ที่ผู้วิจัยได้ร่วมงาน ซึ่งสามารถติดตามผลการทดลอง การใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

โดยผู้วิจัยกำหนดการพัฒนาในรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในวันที่ 4 เมษายน พ.ศ. 2558 ถึง วันที่ 4 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 โดยมีรายชื่อผู้เข้ารับการทดลองรูปแบบการพัฒนา ดังนี้

1. นายวิชา สารสมบัติ กรรมการสภาองค์กรชุมชน
2. นายสมปอง ทวีมหา กรรมการสภาองค์กรชุมชน
3. นายพีธากร รักษ์สุดตะ กรรมการสภาองค์กรชุมชน
4. นายประสม ชาวชายโงง กรรมการสภาองค์กรชุมชน
5. นางฉวีวรรณ อักษรกลาง กรรมการสภาองค์กรชุมชน
6. นางอรวรรณ นุ่มน้อยเมือง กรรมการสภาองค์กรชุมชน
7. นายพัฒนาพงษ์ อุดมะ กรรมการสภาองค์กรชุมชน
8. นางกรกนก พรหมมหา กรรมการสภาองค์กรชุมชน
9. นางมะลิ ใจขาน กรรมการสภาองค์กรชุมชน
10. นายจรวายเลิศ พลศักดิ์เมือง กรรมการสภาองค์กรชุมชน
11. นายสีทนต์ แก้วกาหลง ภาคประชาชน
12. นายอุกฤต ช่างมหา ภาคประชาชน
13. นายสมพร ช่วยนา ภาคประชาชน
14. นางพร แม้นเลิศ ภาคประชาชน
15. นางสมร แก้วกัณหา ภาคประชาชน
16. นางนารี บุญศักดิ์ดา ภาคประชาชน
17. นายอนุพงษ์ พรหมสาร ภาคประชาชน
18. นายชัยเกียรติ รักษ์วงศ์แก้ว ภาคประชาชน
19. นางอุทุมพร เกตุแก้ว ภาคประชาชน
20. นางภมร เมืองสูงเนิน ภาคประชาชน
21. นายสุนนต์ อุตร์รักษ์ สมาชิกสภาองค์กรชุมชน
22. นายแยม สีสายสด สมาชิกสภาองค์กรชุมชน
23. นายจรรชัย นาเมืองรักษ์ สมาชิกสภาองค์กรชุมชน
24. นายพิษณุ ศรีสถาน สมาชิกสภาองค์กรชุมชน
25. ว่าที่ ร.ต.อุตร มงคล สมาชิกสภาองค์กรชุมชน
26. นางอ้อย ศรีสุขา สมาชิกสภาองค์กรชุมชน
27. นางศรีไพร พนาวัลย์ สมาชิกสภาองค์กรชุมชน
28. นายวิจิต โสดาผล สมาชิกสภาองค์กรชุมชน
29. นายสนอง เข้มพรมมา ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบล

30. นางเสถียร ชายชาว โขง ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบล

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภา
องค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ในด้านสมาชิกที่ดีขององค์กร การทำงานเป็นทีม
บรรยากาศองค์กร และความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล มาทดลองใช้กับกลุ่มทดลองโดย
มีกำหนดการในการพัฒนา ดังนี้

กำหนดการพัฒนา

“รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล”

วันที่ 4 เมษายน พ.ศ. 2558 ถึง วันที่ 4 กรกฎาคม พ.ศ. 2558

ณ ห้องประชุม ที่ว่าการอำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย

ตารางที่ 16 กำหนดการพัฒนา กลุ่มทดลอง

วัน/เดือน/ปี	เวลา	กิจกรรม/วิทยากร
4 เมษายน 2558	08.30 – 12.00 น.	กิจกรรม การพัฒนาจิตใจ วิทยากร นายณัฐสิทธิ์ ศรีจันทร์แก้ว
25 เมษายน 2558	08.30 – 12.00 น.	กิจกรรม ระดมสมอง ต้นไม้แห่งความคิด วิทยากร นายสุรเชษฐ์ ไช้โพธิ์
9 พฤษภาคม 2558	08.30 – 12.00 น.	กิจกรรม การทำงานร่วมกันเป็นทีม วิทยากร นายสุรเชษฐ์ ไช้โพธิ์
10 พฤษภาคม 2558	08.30 – 12.00 น.	กิจกรรม เรียนรู้การพัฒนาบุคคล และทีมงาน วิทยากร นายสุรเชษฐ์ ไช้โพธิ์
23 พฤษภาคม 2558	08.30 – 12.00 น.	กิจกรรม กระดาษของฉัน 1 วิทยากร คต.ไวพจน์ จำปานิล
24 พฤษภาคม 2558	08.30 – 12.00 น.	กิจกรรม ถอดรหัส วิทยากร คต.ไวพจน์ จำปานิล
6 มิถุนายน 2558	08.30 – 12.00 น.	กิจกรรม รู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล วิทยากร นายสุรเชษฐ์ ไช้โพธิ์
7 มิถุนายน 2558	08.30 – 12.00 น.	กิจกรรม การวิเคราะห์ตนเอง วิทยากร นายณัฐสิทธิ์ ศรีจันทร์แก้ว
20 มิถุนายน 2558	08.30 – 12.00 น.	กิจกรรม ทีม วิทยากร นายสุรเชษฐ์ ไช้โพธิ์

27 มิถุนายน 2558	08.30 – 12.00 น.	กิจกรรม รูปปริศนา วิทยากร คต. ivo พจน์ จำปานิล
4 กรกฎาคม 2558	08.30 – 12.00 น.	กิจกรรม ช่วยฟังหน่อย วิทยากร นายณัฐสิทธิ์ ศรีจันทร์แก้ว

1. การเก็บและรวบรวมข้อมูลการทดลอง

1.1 ก่อนดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน วันที่ 4 เมษายน 2558 เป็น Pretest

1.2 หลังดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน วันที่ 4 กรกฎาคม 2558 เป็น Posttest

1.3 ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ตามปัจจัยสาเหตุคือ สมาชิกที่ดีขององค์กร การทำงานเป็นทีม บรรยากาศองค์กร และความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล ก่อนและหลังการทดลอง

2. ผลการดำเนินการ

2.1 การพัฒนาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจากการสังเกตการณ์หลังจากทดลอง ใช้รูปแบบการพัฒนาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ที่เป็นกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

2.1.1 เกิดความเข้าใจในงานของตนเอง และงานของเพื่อนร่วมงาน

2.1.2 มีการแสดงความคิดเห็น อย่างเปิดเผย และกล้าเสนอแนะเรื่องต่าง ๆ ในที่

ประชุม

2.1.3 เกิดพฤติกรรมการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน มีการดูแลรักษาวัสดุ

อุปกรณ์เครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้เสมอ

2.1.4 เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เคยฟังฟัง ไปสู่การฟังพาดตนเอง และไปสู่การฟังซึ่งกันและกัน

2.2 การพัฒนาการทำงานเป็นทีม

จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ที่เป็นกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

2.2.1 เกิดการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย สอดคล้องกับการพัฒนาการทำงานเป็น

ทีม

2.2.2 มีการแบ่งงานกันทำอย่างยุติธรรม แบ่งปันความคิดเห็นและความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบลได้อย่างเปิดเผย

2.2.3 มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือกัน ความเป็นหนึ่งเดียวกัน มีการร่วมกันทำงานตามกำลังความสามารถของแต่ละคน

2.2.4 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ให้คำปรึกษาแนะนำและปฏิบัติตาม

2.2.5 มีการร่วมมือประสานงานในหน้าที่และแก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกัน

2.3 การพัฒนาบรรยากาศขององค์กร

จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาความสามารถในการสร้างบรรยากาศของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ที่เป็นกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

2.3.1 เกิดความสนุกสนาน และความพร้อมที่จะดำเนินการต่อไป

2.3.2 ไม่มีความเครียดในองค์กร ทำให้แสดงความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบลได้อย่างเปิดเผย

2.3.3 มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องส่วนตัว และเรื่องงาน

2.4 การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล

จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล ของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ที่เป็นกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

2.4.1 เกิดความเข้าใจในงานของตนเอง และงานของเพื่อนร่วมงาน

2.4.2 มีการแสดงความคิดเห็น อย่างเปิดเผย และกล้าเสนอแนะเรื่องต่าง ๆ ในที่ประชุม

2.4.3 ผลการทดสอบความรู้หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล ของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในกลุ่มทดลอง มีคะแนนสูงกว่ากลุ่มควบคุม

2.4.4 เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เคยพึงพิง ไปสู่การพึ่งพาตนเอง และไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน

3. ผลการประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 ผู้วิจัยต้องการศึกษาเพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัด

หนองคาย โดยใช้การเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการทดลองรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย กลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองตามรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย โดยเริ่มเก็บข้อมูลก่อนการทดลองในครั้งแรกของการอบรมตามโครงการ การดำเนินการเริ่มในวันที่ 4 เมษายน พ.ศ. 2558 ถึง วันที่ 4 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 รวมเป็นระยะเวลา 4 เดือน

3.2 ในการทดลองรูปแบบ ผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามและแบบทดสอบ และการสังเกต การบันทึก ที่ครอบคลุมปัจจัยทั้ง 4 ด้าน คือ สมาชิกที่ดีขององค์กร การทำงานเป็นทีม บรรยากาศขององค์กร และความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล นำมาทดสอบกับกลุ่มทดลอง และนำคะแนนที่ได้ก่อนและหลังการทดสอบ มาทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูล โดยการวิเคราะห์ด้วย MANOVA (Repeated Measure)

ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย จำแนกตามระยะเวลา ดังแสดงในตารางที่ 17

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย จำแนกตามระยะเวลา

ตัวแปร	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂
ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรฯ	10.0133	2.29117	11.9467	2.79405
การทำงานเป็นทีม	3.5638	0.87465	4.4760	0.64347
บรรยากาศขององค์กร	3.1964	0.67579	3.7844	0.70624
สมาชิกที่ดีขององค์กร	3.5148	0.53833	3.9844	0.67872
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	3.5388	0.30701	3.8499	0.40079

ผลการเปรียบเทียบคะแนนตัวแปรก่อนและหลังการดำเนินการในทุกตัวแปร

ตามรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล
จังหวัดหนองคาย แบบ Multivariate Test ดังแสดงในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบคะแนนตัวแปรก่อนและหลังการดำเนินการในทุกตัวแปรตามรูปแบบ
การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล
จังหวัดหนองคาย แบบ Multivariate Test

Effect (สถิติทดสอบ)		Value	F	Sig.
Between Subjects	Pillai's Trace	0.994	1844.961	.000 *
	Wilks' Lambda	0.006	1844.961	.000 *
	Hotelling's Trace	170.830	1844.961	.000 *
	Roy's Largest Root	170.830	1844.961	.000 *
Within Subjects	Pillai's Trace	0.463	9.328	.000 *
	Wilks' Lambda	0.537	9.328	.000 *
	Hotelling's Trace	0.864	9.328	.000 *
	Roy's Largest Root	0.864	9.328	.000 *

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ค่าสถิติ Repeated Measures MANOVA การเปรียบเทียบโดยการทดสอบ
Multivariate จากพิจารณาระยะเวลาก่อนและหลังการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนา
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย โดยใช้
การวัดด้วยวิธี Pillai's Trace, Wilks' Lambda, Hotelling's Trace, และ Roy's Largest Root
พบว่า มีค่า Significant ที่ระดับ .000 เท่ากัน แสดงว่าคะแนนการทดสอบก่อนและหลังการ
ดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 โดยมีค่าคะแนนหลังการดำเนินงานสูงกว่าก่อนการดำเนินงาน ซึ่งสรุปตาม
สมมติฐานได้ว่าการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล
จังหวัดหนองคาย หลังจากได้ดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคายที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แต่ยังไม่สามารถบอก
ได้ว่ามีตัวแปรตามใดที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึง ได้ทำการทดสอบแบบ
Univariate Tests เพื่อเปรียบเทียบแต่ละตัวแปรตามต่อไป ในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบคะแนนตัวแปรก่อนและหลังการดำเนินการที่ละตัวแปรตามรูปแบบ
การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล
จังหวัดหนองคาย แบบ Univariate Tests

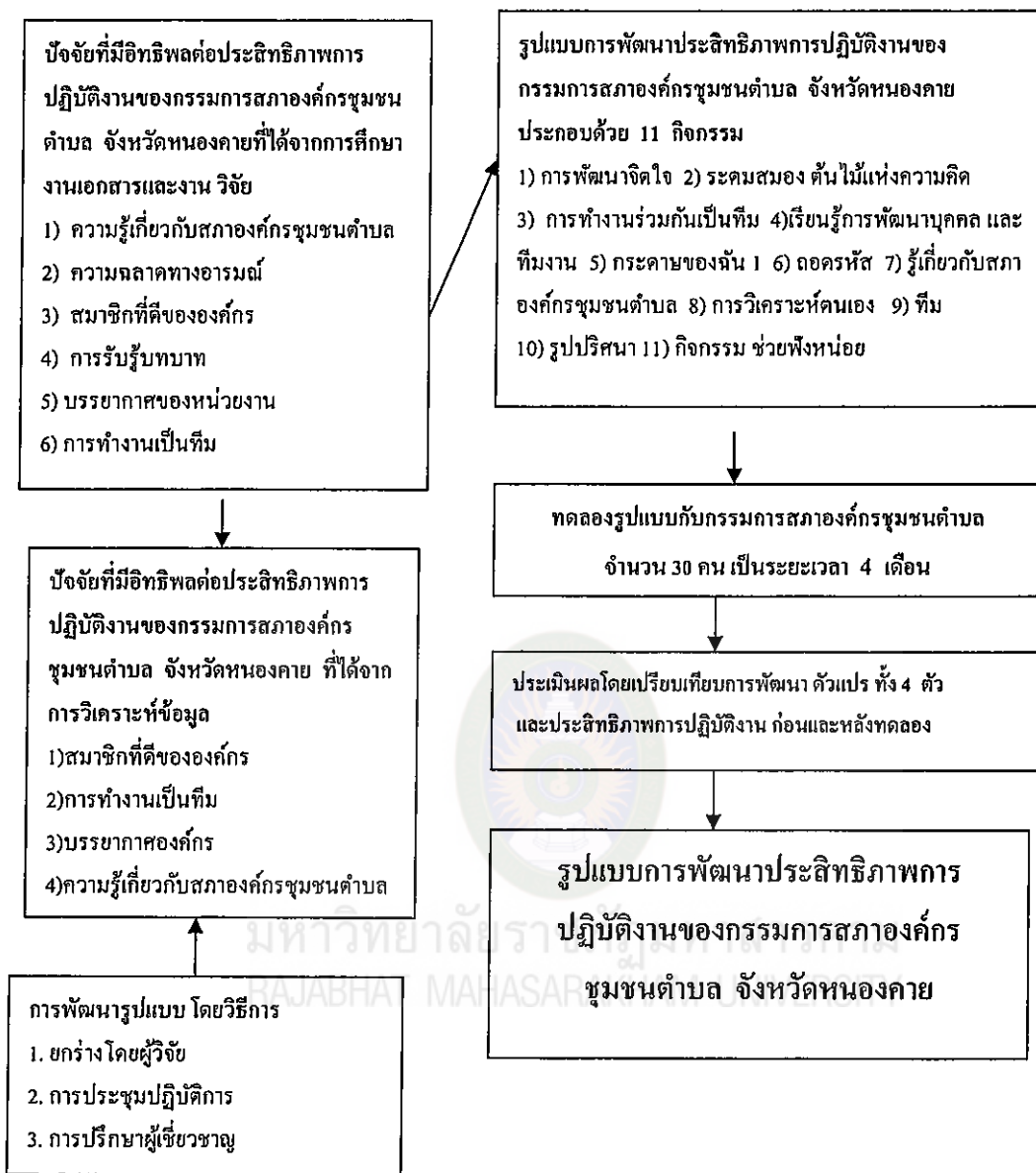
แหล่งความแปรปรวน	ตัวแปรตาม	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
group	ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล	56.067	1	56.067	8.589*	.005
	การทำงานเป็นทีม	12.481	1	12.481	21.171*	.000
	บรรยากาศขององค์กร	5.187	1	5.187	10.859*	.002
	สมาชิกที่ดีขององค์กร	3.308	1	3.308	8.817*	.004
	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	1.451	1	1.451	11.385*	.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการทดสอบแบบ Multivariate Tests พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้ว ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบแบบ Univariate Tests เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างที่ละตัวแปร พบว่า ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล มีค่า Significant ที่ระดับ .005 การทำงานเป็นทีม มีค่า Significant ที่ระดับ .000 บรรยากาศขององค์กร มีค่า Significant ที่ระดับ .002 สมาชิกที่ดีขององค์กรมีค่า Significant ที่ระดับ .004 และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่า Significant ที่ระดับ .001 ซึ่งแสดงว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ทั้ง 4 ด้าน ก่อนและหลังการดำเนินการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังการทดลองมีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ดีขึ้นกว่าก่อนทดลอง

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ในกาวิจัยระยะที่ 1 ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ที่เป็นตัวแปรพยากรณ์

ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และการวิจัย พบว่า มี 6 ตัวแปร เมื่อนำเข้าสมการ โครงสร้างเพื่อตรวจสอบความตรงของตัวแบบจำลองสมมติฐาน ซึ่งมีค่าสถิติเป็นไปตามเกณฑ์ดัชนีความกลมกลืนของตัวแบบ พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ 4 ตัวแปร ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ สมาชิกที่ดีขององค์กร การทำงานเป็นทีม บรรยากาศองค์กร และความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย และต่อมาในการวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้นำผลจากระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย โดยผู้วิจัยจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้รับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย จำนวน 4 ด้าน 11 กิจกรรม ได้แก่ 1) การพัฒนาจิตใจ 2) ระดมสมอง ค้นคว้าแห่งความคิด 3) การทำงานร่วมกันเป็นทีม 4) เรียนรู้การพัฒนานุคน และทีมงาน 5) กระดาษของฉัน 1 6) ถอดรหัส 7) รู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล 8) การวิเคราะห์ตนเอง 9) ทีม 10) รูปปริศนา และ 11) กิจกรรม ช่วยฟังหน่อย จากนั้นในการวิจัยระยะที่ 3 ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคายทั้ง 4 ปัจจัย 11 กิจกรรม ไปทดลองดำเนินการตามรูปแบบที่ได้ และกำหนดให้มีการประเมินผลก่อนและหลังการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่า หลังการทดลองกลุ่มทดลอง มีการพัฒนาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีการทำงานเป็นทีม มีการสร้างบรรยากาศองค์กร และมีความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล ได้ดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อันนำมาซึ่งผลการวิจัยระยะที่ 3 ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ ดังแผนภาพที่ 12



แผนภาพที่ 12 กระบวนการดำเนินการวิจัยรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดำเนินการวิจัยโดยใช้การวิจัยในเชิงปริมาณและคุณภาพ (Quantitative and Qualitative Methodology) แบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย โดยอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยรูปแบบความสัมพันธ์แบบสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model) แล้วสร้างแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย นำผลการวิจัยที่ได้มาสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย
3. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ได้รับผลโดยตรงและโดยอ้อมจากตัวแปร ความรู้เกี่ยวกับกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ความฉลาดทางอารมณ์ สมาชิกที่ดีขององค์กร และการรับรู้บทบาท และได้รับผลโดยตรงจากบรรยากาศของหน่วยงาน และการทำงานเป็นทีม

สมมติฐานที่ 2 หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแล้ว กรรมการสภาองค์กร ชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดีกว่าก่อนการทดลอง อย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ .05

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลที่ปฏิบัติงานในสภาองค์กร ชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ซึ่งมีจำนวนกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล 930 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลที่ปฏิบัติงานในสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1967 : 158) ได้ขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 280 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ

2.1.1 ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล

2.1.2 ความฉลาดทางอารมณ์

2.1.3 สมาชิกที่ดีขององค์กร

2.1.4 การรับรู้บทบาท

2.2 ตัวแปรคั่นกลาง คือ

2.2.1 บรรยากาศของหน่วยงาน

2.2.2 การทำงานเป็นทีม

2.3 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ซึ่งเป็นผลลัพธ์ คือ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นตามแนวทางของวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งแบบสอบถามได้แบ่งเป็น 7 ด้าน ตามตัวแปรต่าง ๆ คือ 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล 2) ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล 3) ความฉลาดทางอารมณ์ 4) สมาชิกที่ดีขององค์กร 5) การรับรู้บทบาท 6) บรรยากาศของหน่วยงาน และ 7) การทำงานเป็นทีม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data) การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานในการวิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL for windows) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุโดยสมการเชิงโครงสร้าง อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ของตัวแปรต้น ตัวแปรต้นกลางที่ส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรตาม คือ 1) ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล 2) ความฉลาดทางอารมณ์ 3) สมาชิกที่ดีขององค์กร 4) การรับรู้บทบาท 5) บรรยากาศของหน่วยงาน และ 6) การทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Level of Significant .05)

ระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

1. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบล จำนวน 5 คน กรรมการสภาตำบล จำนวน 5 คน ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบลในระดับตำบล จำนวน 5 คน ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบลระดับอำเภอ จำนวน 5 คน และประธานสภาองค์กรชุมชนระดับจังหวัดและนักวิชาการ จำนวน 5 คน เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวม 25 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นผลลัพธ์จากการศึกษาของผู้วิจัย ที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 มาเป็นประเด็นในการพิจารณาสร้างรูปแบบ

3. การรวบรวมข้อมูล โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และใช้การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) และการระดมสมอง (Brain Storming) และพิจารณากิจกรรมที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาความเหมาะสม

ระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล

1. กลุ่มทดลอง คือ ประชาชน สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบล กรรมการสภา
องค์กรชุมชนตำบล ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบล ในอำเภอสังขุม จังหวัดหนองคาย เป็น
กลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 1 และกลุ่มเป้าหมายในระยะที่ 2 รวมทั้งสิ้น 30
คน
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ รูปแบบ แผนงาน กิจกรรมและโครงการที่ได้
จากการวิจัยในระยะที่ 2 และปัจจัยที่เป็นผลลัพธ์ในการศึกษาของผู้วิจัยที่ได้จากการวิจัยใน
ระยะ ที่ 1
3. วิธีการประเมิน คือ ผลการบันทึก ผลการสังเกต และผลการตอบ
แบบสอบถาม(จากปัจจัยที่เป็นผลลัพธ์ในการศึกษาของผู้วิจัยที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1)
กับกลุ่มทดลองโดยการเปรียบเทียบก่อนการทดลอง และหลังการทดลอง
4. การรวบรวมข้อมูล ใช้รูปแบบการพัฒนาที่สร้างขึ้นในการวิจัยระยะที่ 2 ทดลอง
ใช้กับกลุ่มทดลองประมาณ 3 เดือน และเก็บรวบรวมข้อมูล 3 ระยะ ดังนี้
 - 4.1 ก่อนการทดลอง รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มทดลอง เป็น Pretest
 - 4.2 ขณะทดลอง รวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วมในกลุ่มทดลอง
 - 4.3 หลังการทดลอง รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มทดลองเป็น Posttest เปรียบเทียบ
ก่อนการทดลองและหลังการทดลองระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมด้วย การวิเคราะห์
ความแปรปรวน แบบวัดซ้ำ MANOVA (Repeated Measure) โดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญที่
ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชน
ตำบล ในจังหวัดหนองคาย มี 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) สมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล
โดยรวม เท่ากับ 0.42 2) การทำงานเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.19
3) บรรยากาศขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.11 และ 4) ความรู้เกี่ยวกับสภา
องค์กรชุมชนตำบล มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.09 ซึ่งปัจจัยดังกล่าว มีอิทธิพล
ต่อรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลใน
จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามการทดสอบสมมติฐานด้วยการ

วิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL for windows) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุโดยสมการเชิงโครงสร้าง อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ของตัวแปรต้น ตัวแปรต้นกลาง ที่ส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Level of Significance .05) โดยสามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ ได้ร้อยละ 36.70 ($R^2 = 0.367$)

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในจังหวัดหนองคาย ได้จัดทำกิจกรรมในการพัฒนา 11 กิจกรรม ได้แก่ 1) การพัฒนาจิตใจ 2) ระดมสมอง ต้นไม้แห่งความคิด 3) การทำงานร่วมกันเป็นทีม 4) เรียนรู้การพัฒนาบุคคล และทีมงาน 5) กระดาษของฉัน 1 6) ถอดรหัส 7) รู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล 8) การวิเคราะห์ตนเอง 9) ทีม 10) รูปปริศนา และ 11) กิจกรรม ช่วยฟังหน่อย

3. ผลการทดลอง และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในจังหวัดหนองคาย พบว่า กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในกลุ่มทดลอง หลังการทดลอง มีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีการทำงานเป็นทีม มีการสร้างบรรยากาศองค์กร และมีความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล ได้ดีขึ้นก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ความรู้ 2) ความฉลาดทางอารมณ์ 3) สมาชิกที่ดีขององค์กร 4) การรับรู้บทบาท 5) บรรยากาศของหน่วยงาน และ 6) การทำงานเป็นทีม ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย โดยใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL for windows) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุโดยสมการเชิงโครงสร้าง อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ของตัวแปรต้น ตัวแปรต้นกลางที่ส่งผลทั้ง

โดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Level of Significance .05) พบว่า มีเพียง 4 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ได้แก่ สมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล โดยรวม เท่ากับ 0.42 การทำงานเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล โดยรวม เท่ากับ 0.19 บรรยากาศองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล โดยรวมเท่ากับ 0.11 และ ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล โดยรวม เท่ากับ 0.09 ซึ่งปัจจัยดังกล่าว มีอิทธิพลต่อรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในจังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยทั้ง 4 ตัวแปร มาอภิปราย ดังนี้

1.1 การพัฒนาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship) ถูกนำมาใช้ครั้งแรกในงานวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ธรรมชาติ และปัจจัยนำ” โดย สมิทธิ์ ออร์แกน และ เนียร์ (Smith, Organ & Near. 1983 : 202) มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่เป็น บทบาทพิเศษ (Extra Role) นอกเหนือจากการทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยพฤติกรรมมี ลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ เป็นการกระทำที่ 1) ตัดสินใจด้วยตนเอง 2) ไม่ตระหนกถึง ผลตอบแทนในระบบรางวัลขององค์กร และ 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้การทำหน้าที่ใน องค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (Organ. 1988 : 4) ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมในองค์กรที่มี ลักษณะเป็นบทบาทพิเศษมีการศึกษาในหลายรูปแบบ และมีลักษณะของพฤติกรรมที่คล้ายกับ พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อาทิเช่น พฤติกรรมเอื้อสังคมในองค์กร (George & Jones. 1997 : 78) เป็นต้น จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นบทบาทพิเศษ โดย ออร์แกน (Organ) ได้ให้ข้อสรุปว่า การปฏิบัติงานตามสถานการณ์และพฤติกรรมกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรมีลักษณะและความหมายของพฤติกรรมที่สอดคล้องกัน จึงนิยาม พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ใหม่คือ การปฏิบัติหรือการกระทำที่ส่งเสริมการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ทั้งสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม และด้านจิตใจในองค์กร (Organ. 1997 : 88-89, 95)

จากการสังเกตการณ์หลังจากทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ที่เป็นกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

1. เกิดความเข้าใจในงานของตนเอง และงานของเพื่อนร่วมงาน
2. มีการแสดงความคิดเห็น อย่างเปิดเผย และกล้าเสนอแนะเรื่องต่าง ๆ ในที่ประชุม

3. เกิดพฤติกรรมการเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน มีการดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้เสมอ

4. เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เคยพึงพิง ไปสู่การพึ่งพาตนเอง และไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน

1.2 การทำงานเป็นทีม

มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในจังหวัดหนองคาย สอดคล้อง กับแนวคิดของ วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535 : 142) ได้แสดงทัศนะว่า ทีมงานนั้นกินความหมายมากกว่ากลุ่มคนที่มารวมกันเฉย ๆ เพราะทีมงานจะรวมความถึงความเป็นผู้นำกลุ่ม กระบวนการตัดสินใจของกลุ่ม การใช้ทรัพยากรของกลุ่มให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการผสมผสานสมาชิกของกลุ่ม ซึ่งจะมีผลต่อการทำงานร่วมกัน เป้าหมายของการสร้างทีมงาน จึงเป็นการสร้างทีมงานที่มีการทำงานอย่างมีชีวิตชีวา แทนที่จะเป็นเหมือนเครื่องจักรและมีการประสาน การทำงานของสมาชิกทุกคนในทีม ให้นุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน เมื่อพิจารณาจากความหมายดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมงานต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น สำหรับการสร้างทีมงานนั้น สรุปได้ว่า หมายถึง ความพยายามทำให้กลุ่มสามารถเรียนรู้ การวินิจฉัยปัญหา เพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้จะมีผลต่อการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารงานที่จะประสบความสำเร็จ จำเป็นจะต้องหล่อหลอมทีมงานให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน รู้จักหาวิธีจูงใจที่ให้แก่เหล่านั้นทำงานด้วยความสมัครใจและเต็มใจ

จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของ กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ที่เป็นกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

1. เกิดการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย สอดคล้องกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
2. มีการแบ่งงานกันทำอย่างยุติธรรม แบ่งปันความคิดเห็นและความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบลสื่ออย่างเปิดเผย
3. มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือกัน มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน มีการร่วมกันทำงานตามกำลังความสามารถของแต่ละคน
4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ให้คำปรึกษาแนะนำและปฏิบัติตาม
5. มีการร่วมมือประสานงานในหน้าที่และแก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกัน

1.3 บรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในจังหวัดหนองคาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543 : 110) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .768$) และสอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ (2544 : 616) ที่เห็นว่าบรรยากาศองค์กร มีความสำคัญเพราะจะทำให้เข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรและเป็นสื่อกลางระหว่างปัจจัยด้านระบบองค์กรกับปัจจัยทางด้านประสิทธิภาพองค์กร ได้แก่ ผลผลิตความพอใจ การขาดงานและ การเข้าออกจากงาน

จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาความสามารถในการสร้างบรรยากาศของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ที่เป็นกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

1. เกิดความสนุกสนาน และความพร้อมที่จะดำเนินการต่อไป
2. ไม่มีความเครียดในองค์กร ทำให้แสดงความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบลลึกได้อย่างเปิดเผย
3. มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องส่วนตัว และเรื่องงาน

ผู้วิจัยเห็นว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพนั้นเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไป โดยเฉพาะบุคคลที่มีหน้าที่ที่จะต้องเคียงคู่อยู่กับประชาชนอย่างแท้จริง เช่น กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ที่ทำหน้าที่ดูแลประชาชนในความปกครอง เนื่องจากบรรยากาศที่ดีจะทำให้เกิดความเข้าใจกันได้ง่ายขึ้น ทำให้มีโอกาสที่จะลดความขัดแย้งได้ดีมากขึ้นด้วย ทำให้เกิดความประสบความสำเร็จในการไกล่เกลี่ยมากขึ้น

1.4 ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล

ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในจังหวัดหนองคาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Barker (1994 : 2) ที่กล่าวว่า iva การเรียนรู้เป็นผลของการที่บุคคลได้รับประสบการณ์ในชีวิตแล้วทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เคยกระทำมาเป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะมั่นคง ในขณะที่ Shuell. (1986 cited in Schunk, D.H.. : 24) มีแนวคิดที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมองว่ามีการเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือความสามารถให้เป็นไปตามที่กำหนดอย่างคงทนถาวรซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนี้เป็นผลจากการปฏิบัติหรือจากการ

ได้รับประสบการณ์ในรูปแบบอื่น ๆ ซึ่ง ประเวศ วะสี (2542 : 31) ก็ได้กล่าวไว้เช่นเดียวกันว่า กระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ เรียนรู้เพื่อตัวเอง (Learning Oriented) เรียนรู้เพื่อสิ่งนอกตัวที่สัมพันธ์กับตัวเองทั้งใกล้และไกล (Goal oriented) และการเรียนรู้เพื่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนกับสิ่งที่เกื้อกูลกันและกันเพื่อการดำรงชีวิต โดยธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไปมักเรียนรู้เมื่ออยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่ตนเองมีปฏิสัมพันธ์ โดยจะมีกระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้น และกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นนี้ ก็ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของมนุษย์ตนเอง ถ้าเคยมีประสบการณ์ในการเรียนรู้เรื่องนั้นมาก่อน ก็จะทำให้มีความสามารถในการตีความและการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชีวิตได้ดีขึ้น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์กับผลการวิเคราะห์และประมวลลักษณะกระบวนการเรียนรู้ของบุคคลที่มีลักษณะเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของมนุษย์

จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชน ตำบล ของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ที่เป็นกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกตดังนี้

1. เกิดความเข้าใจในงานของตนเอง และงานของเพื่อนร่วมงาน
2. มีการแสดงความคิดเห็น อย่างเปิดเผย และกล้าเสนอแนะเรื่องต่าง ๆ ในที่ประชุม
3. ผลการทดสอบความรู้หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสภา

องค์กรชุมชนตำบล ของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในกลุ่มทดลอง มีคะแนนสูงกว่ากลุ่มควบคุม

4. เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เคยพึงพิง ไปสู่การพึ่งพาตนเอง และไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน

ผู้วิจัย พบว่า การให้ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง และเหมาะสมกับตำแหน่งกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ที่ต้องทำหน้าที่ให้กับประชาชนในการปกครอง ดังนั้นการให้กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล มีความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล จึงเป็นพื้นฐานลำดับแรกที่ต้องดำเนินการ และเป็นสิ่งที่กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ที่เกิดจากระดับการศึกษาที่ไม่เท่ากันจึงควรให้มีพื้นฐานด้านความรู้ให้เทียบเท่ากัน แล้วค่อยให้ดำเนินการตามบทบาทในชุมชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล มากที่สุด ดังนั้นการที่จะพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จึงต้องพัฒนาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

1.2 การสร้างบรรยากาศในองค์กร และการให้ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล ต้องทำควบคู่กันไป เป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล เนื่องจากเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล

1.3 การสร้างให้กรรมการสภาองค์กรตำบลชุมชนมีการทำงานเป็นทีม จะส่งผลให้กรรมการสภาองค์กรตำบลชุมชน เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล เพื่อให้เกิดความถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในจังหวัดอื่น ๆ ด้วย เพราะจะได้เกิดการเปรียบเทียบผลการวิจัยถึงตัวแปรสาเหตุอื่น ๆ ว่ามีตัวแปรสาเหตุอื่นใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล เพื่อจะได้หารูปแบบการพัฒนาที่ถูกต้องและเหมาะสม

2.2 เพื่อให้เกิดความชัดเจนในผลการวิจัย จึงควรมีการศึกษาในลักษณะที่ตัวแปรแต่ละตัวสามารถส่งผลซึ่งกันและกันได้ หรือมีอิทธิพลย้อนกลับได้ จะเป็นการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

บรรณานุกรม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กรรณิกา ชมดี. (2524). การมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ศึกษาเฉพาะกรณี ตำบลท่าช้าง อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กฤษณ์ อุทัยรัตน์. (2545). คัมภีร์หวับริหาร ยอดคน ยอดบริหาร: ภาคพิสดาร. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- กุลลาบ รัตนสังขธรรม. (2536). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การระดับคณะ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพในมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาทรณสุขศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จินดารัตน์ روما. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสาธารณสุขศาสตร มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2537). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : กลยุทธ์ในการเอาชนะคู่แข่งชั้นทางธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 1. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศ องค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจนนารา สิทธิเหรียญชัย. (2541). บรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เจียมจิตต์ จุฑานุตร. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความทนทาน แรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลจิตเวช. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จีระศักดิ์ เจริญพันธุ์ และคณะ. (2544). พฤติกรรมสุขภาพ. สารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ฉัตรฤดี สุกปลั่ง. (2543). ผลของบุคลิกภาพและเซวออารมณ์ที่มีต่อคุณภาพของการให้บริการ ตามการรับรู้ของหัวหน้างาน ของพนักงานส่วนหน้า ของโรงแรมชั้นนำหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา อุดสาหกรรม และองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2554). [ออนไลน์]. โมเดล LISREL เพื่องานวิจัย. [สืบค้นเมื่อ 11 เมษายน]. จาก <http://www.watpon.com>.

ชัยณรงค์ แก้วอยู่. (2541). บรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน : ศึกษาเฉพาะ กรณีข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล กรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชัยรัตน์ สมสืบ. (2539). การมีส่วนร่วมของประชาชน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมราชา.

ชาญชัยณรงค์ ทรงศาศรี. (2552). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการดำเนิน ชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยใช้หลักการทางสิ่งแวดล้อมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ดารณี พันธุ์ศรี. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตน คุณค่าของงาน บรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติบทบาทอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล ตามการรับรู้ ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2539). การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ : คณะปฏิรูประบอบราชการ.

ทศนา แวมมณี. (2537). กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานเป็นทีมและการจัดการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

เทิดศักดิ์ เดชคง. (2543). จากความฉลาดทางอารมณ์สู่สติและปัญญา. กรุงเทพฯ : มติชน.

ธงชัย สันติวงษ์. (2526). พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ชานินทร์ สุทธิบุญชร. (2543). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่ายการพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- นุชกร จันทร์เปล่ง. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท ชิว-เนชั่นแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นุชนารถ ธาตุทอง. (2539). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ลักษณะทางจิตบางประการกับพฤติกรรมการทำงานของ นักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัย สาขา การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นภคธ เชนะ โยธิน. (2547). การพัฒนาองค์การ. ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์. (2527). แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- _____. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2537.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2542). กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา : เทพการพิมพ์.
- บรรเจิด สาริพัฒน์. (2532). การติดตามผลการฝึกอบรมตามโครงการโรงเรียนบุตรเกษตรของ มูลนิธิมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บรรชัช สืบสังข์. (2535). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้ ความตระหนัก และพฤติกรรมเกี่ยวกับ ปัญหาสิ่งแวดล้อม ของประชาชน ในเขตเทศบาลเมืองขอนแก่น. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บัญญัติ แก้วส่อง. (2531). รูปแบบทางสังคม-จิตวิทยาสำหรับการอธิบายการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในกระบวนการพัฒนา. วิทยานิพนธ์ การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. (2540). เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : โอ เอส พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- บุญใจ ลิ้มศิลา. (2542). บรรยากาศองค์การกับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา ข้าราชการสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. ภาคนิพนธ์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โครงการบัณฑิตศึกษากการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2544). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประจัน จันทรสุข. (2544). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเข่าอ้ารอมณ์กับความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลจิตเวชของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยบรมราชชนนี. ปรินญา นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประพันธ์ วรรณบวร. (2543). การมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. โครงการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประมวล พูนสังข์. (2536). ความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติในการจัดการขยะมูลฝอย อันตราย จากอาคารบ้านเรือนของประชาชนในเขตเมืองและเขตชนบท : กรณีศึกษา จังหวัด สุโขทัย. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ประเวศ วะสี. (2549). ปฏิรูปการศึกษาจากเครื่องทางปัญญาทางรอดจากหายนะ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์. โครงการจัดพิมพ์คบไฟ,
- ผจงจิต อินทสุวรรณ และคณะ. (2545). รายงานการวิจัยฉบับที่ 80 เรื่อง เครื่องมือวัดความเที่ยงตรงปริษาเชิงอารมณ์ตามแนวพุทธ – ศาสนา. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). พฤติกรรมกลุ่ม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาแนะแนว จิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพศาล หวังพานิช. (2546). วิธีการวิจัย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เพชรรัตน์ สุวรรณธนานนท์. (2541). บรรยากาศองค์การของกลุ่มงานเวชกรรมสังคมในโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ไพบุลย์ อินทิสัมภ์. (2544). ความฉลาดทางอารมณ์ ค่านิยมในการทำงาน และลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานบนสายการบินไทย. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2533). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้าทายในการปฏิบัติงานของครู
 ประถมศึกษาในภาคกลาง. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคุุณัฐบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ภัทรา นิคมานนท์. (2538). การประเมินผลการเรียน. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิการพิมพ์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2546). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : ศูนย์เอกสารและตำรา
 สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ยศวรณ พิพัฒน์ศิริผล. (2541). ปัจจัยด้านบุคคล และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการ
 ปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยหนักในโรงพยาบาลของรัฐ
 เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัย
 พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รังสรรค์ สิงหเลิศ. (2548). การปรับตัวทางเศรษฐกิจของผู้ย้ายถิ่นกลับ หลังเกิดวิกฤต
 เศรษฐกิจไทย. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- _____. (2551). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. มหาสารคาม : ฝ่ายผลิตเอกสารและตำรา
 สำนักวิทยากรและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รัชณี ศุภจินทรรัตน์. (2546). การบริหารงานบุคคลทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ :
 อักษรเจริญทัศน์.
- ลาวัลย์ พร้อมสุข. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรกับ
 ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทมีนี่แบ
 (ประเทศไทย). วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
 อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิจิตร อวระกุล. (2540). การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย ไถสุวรรณจินดา. (2535). การพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ : ความลับขององค์กร.
 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.
- วิบูลย์ บุญยชโรกุล. (2545). คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ด้านสุทธการพิมพ์.
- วีระนุช มยุเรศ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจ กับความสามารถ
 ในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
 วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วรรณฤดี เชาว์ศรีกุล. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสามารถในการทำงาน ความหลากหลายในบทบาทและความยืดหยุ่นของทีมกับประสิทธิผลของทีมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพงานห้องผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิรัตน์ ธรรมนารถสกุล. (2544). รายงานการวิจัยอิทธิพลของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลคั่นกลาง และอิทธิพลสอดแทรก. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วรภรณ์ รุจิวัฒนกุล. (2543). “การบริหารความรู้,” ข่าวราชการ. ปีที่ 45 ฉบับที่ 4.

วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2547). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : เอช เอ็น กรุ๊ป.

วิรัตน์ ปานศิลา. (2542). การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะในการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลภาคเหนือในประเทศไทย. ปรินญาณิพนธ์ วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วีรสุดา จันทร์สว่าง. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารที่มงานของผู้จัดการภาคบริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วีระนุช มยุเรศ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี. (2542). การพัฒนาสติปัญญาทางอารมณ์เพื่อความสำเร็จในการทำงาน. ในวารสารพฤติกรรมศาสตร์.

ศุภวัลย์ สุวรรณศิริ. (2538). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายส่งเสริมสุขภาพโรงพยาบาลชุมชนภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สนธยา พลศรี. (2550). แนวคิดทฤษฎีในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมใจ ลักษณะ. (2546). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมยศ นาวิการ. (2544). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ดวงกมล.
- สาริต ครุณศิลป์. (2544). การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์ การบริหาร การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สุภาพจิต, กรม. (2543). อีคิวการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : สำนักพัฒนาสุภาพจิต.
- _____. (2546). คู่มือความฉลาดทางอารมณ์. กรุงเทพฯ : กระทรวงสาธารณสุข.
- สุพัตรา สุภาพ. (2538). สังคมวิทยา. (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุภาพร อัคราวัฒนา. (2541). การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรางค์ ไคว่ตระกูล. (2544). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศรี กาญจนสินีทษ์. (2539). การเปรียบเทียบปฏิกิริยาจริยธรรมของพยาบาลที่วุฒิภาวะทางอารมณ์สูงและต่ำต่อพฤติกรรมการดูแลรักษาผู้ติดเชื้อเอดส์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บัณฑิตศึกษา.
- ไสว นาม โยธา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 9. วิทยานิพนธ์การจัดการ มหามบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุสยาม อนันตสายนนท์. (2544). อิทธิพลของลักษณะส่วนบุคคล เขว่นอารมณ์ระดับบุคคล และกลุ่มที่มีผลต่อประสิทธิผลของทีม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อัจฉรา สืบสังข์. (2540). ผลของกระบวนการกลุ่มต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรพรรณ นครวงศ์. (2546). ผลของการใช้เบ็นซ์มาร์คกิ้งในการพัฒนาการทำงานในทีมการพยาบาลต่อคุณภาพการบริการของทีมการพยาบาล : กรณีศึกษาโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ และวิลาศลักษณ์ ชวีวัลลี. (2544). การทดลองใช้ และตรวจสอบคุณภาพมาตรวัดสติปัญญาทางอารมณ์ของซัทท์และคณะ. ในเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องทฤษฎีและการวัดอิคิว. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อรวรรณ เย็นใจ. (2535). ความรู้และการปฏิบัติของประชาชนที่อาศัยบริเวณริมคลองกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลภายในครัวเรือน : ศึกษาเฉพาะกรณี คลองโอง่าง. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

อุทุมพร จามรมาน. (2541). คู่มือการประเมินผลโครงการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ฟีนีเพล็บิซซิ่ง.

อำพัน ไชยทองศรี. (2530). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

Avila, Ramon A., Fern,Edward F. & Mann, O.Kart. (1988). "Unraveling Criteria for Assessing The Performance of Salespeople," A Causal Analysis. *Journal of Personal Selling & Sales Management*. Vol.18 No.8 : 45 – 54.

Barbara Kozier, Glenora Erb, Patricia McKay Bufalion. (1989). *Introduction to Nursing*. Addison Wesley Longman.

- Brown, W. and D.Moberg. (1980). **Organization Theory and Management : A Macro Approach**. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Campion, M.A. & Higgs. A.C. (1997). **Relationship Between Work Group Characteristics and Effectiveness**. In Human Resource Development Review : Research and Implications. Edited by Darlene Russ-Eft et al. California : Sage Publication.
- Cascio, Wayne F. (1988). **Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits**. Bangkok : Mc Graw-Hill.
- Cohen, S.G. & Bailey, D.E. (1997). "What It Make Team Work : Group Effectiveness Research from the shop Floor to the Executive Suit," **Journal of Management**. Vol.23 No.3 : 239-239.
- Cook, T.D. and Campbell, D.T. (1979). **Quasi-Experimentation : Design and Analysis for Field Setting**. Rand McNally. Chicago : Lllinois.
- Cooper, Robert K & Sawaf, Ayman. (1997). **Executive EQ : Emotional Intelligence in Business**. London : Orion Publishing Group.
- Cronbach, Lee Joseph. (1970). **Essentials of Psychological Testing**. New York : Harper and Row.
- Dubrin, A.J. (1973). **Fundamentals of Organizational Behavior**. New York : Pergamon Press.
- Fivars, G., & Gosnell, D. (1966). **Nursing Evaluation : The Problem and The Process : The Critical Incident Technique**. New York : Macmillan.
- George, Jennifer M. & Jones, Gareth R. (1997). **Organizational Spontanelty in Context. Human Performance**. Vol.10 No.2 : 153-170.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., & Donnelly Jr., James H. (1997). **Organization : behavior Structure and Processes**. 6th ed. : Plano, Texas : Business Publication.
- Gillies, D.A. (1994). **Nursing Management : A Systems Approach (3 ed.)**. Philadelphin : W.B. Saunders Company.

- Gross, S.E. & Blair, J. (1995). **Reinforcing Team Effective Through Pay**. Compensation and Benefits Review. Vol.27 No.5 : 34-38.
- Halpin, A.W. & Croft, D.r. (1996). **The Organizational Climate of School**. Chicago : University Of Chicago.
- House . (1996). "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations," **Administrative Science Quarterly**.
- Jex, Steve M. (1998). **Stress and Job Performance : Theory, Research, and Implication for Managerial Practice**. California : Sage.
- Joyce, B., & Weil, M. (1986). **Models of teaching (2nd ed.)**. New Delhi : Printice-Hall of India Private Limited.
- Keith. (1972). **Human Relation. At Work**. New York : Mc Graw – Hill,
- Keeves, P. J. (1988). **Educational research. Methodology measurement : An international handbook**. Oxford : Pergamon Press.
- Lam, Laura T. & Kirby, Susan L. (2002). "Does Emotional Intelligence Give You an Edge? An Exploration of The Impact of EQ and IQ on Individual Performance," **The Journal Of Social Psychology**. Vol.142 No.1 : 133-143.
- Lewin, K. (1986). **The Conceptual Representation and the Measurement of Psychologyforce**. Durham, N.C. : Duke University Press.
- Likert, R., & Likert, J. (1976). **New Way of Managing Conflict**. New York : McGraw-Hill.
- Litwin, G.H., & Stringer, R.A. (1986). **Motivation and Organizational Climate**. Boston : Division Of Research Harvard Business School.
- Luthan, F. (2007). **Organization Behavior**. 6th ed. New York : McGraw – Hill Inc.
- Mc Gregor D. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York McGraw-Hill.
- McClelland, D. C. (1961). **The Achieving Society**. New Jersey : Van Nostrand.
- McClelland, and D. C. Winter. (1969). **Motivation Economic Achievement**. New York : The Free Press.
- Motowidlo, S.J., Borman, Walter & Schmit, Mark J. (1997). "A Theory of individual Difference Should Be Distinguished from Contextual Performance," **Journal of Applied Psychology**. Vol.9 No.4 : 475-480.

- Organ, Dennis W. (1997). **Organizational Citizenship Behavior : It's Construct Clean-Up Time**. Human Performance. Vol.10 No.2 : 85-97.
- _____. (1998). **Organizational Citizenship Behavior : The Good Soldier Syndrome**. Massachusetts : Lexiton Books.
- Parker, C.L. (1990). "Personal teaching efficacy : Developmental relationships in education," **Journal of Educational Research**, Vol.85 No.5 : 274-286.
- Rizzo, John R., House, Robert J., & Lirtzman, Sidney L. (1970). "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations," **Administrative Science Quarterly**. Vol.15 No.2 : 150-163.
- Robbins, S.P. (2001). **Organizational Behavior**. New Jersey : Prentice-Hall.
- Robert, G.O. (1990). **Organization Behavior in Education**. New Jersey : Prentice – Hall Inc.
- Rocine, V. & Irwin, D. (1994). "Make Team Members Responsible for Team Effectiveness," **CMA Magazine**. Vol.68 No.8 : 25.
- Robbins, S.P. (2001). **Organizational Behavior**. New Jersey : Prentice-Hall.
- Schutte, N.S., Maiouff, J.M., Hall, L.E., Haggerty, D.J., Golden, C.J., & Domheim, L. (1997). "Development and Validation of a Measure of Emotional Intelligence," **Personality and Individual Differences**. No.25 : 167-177.
- Smith, C.A., Organ, D.W., & Near, J.P. (1983). "Organizational Citizenship Behavior : Its Nature and Antecedents," **Journal of Applied Psychology**. Vol.68 : 653-663.
- Steers, R.M., & Porter, L.W. (1983). **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw-Hill.
- Steers and Porter. (1979). **Organizational effectiveness : A behavioral view**. Santa Monica : C.A. Goodyear.
- Van Dyne, L., Graham, J.W., & Dienesch, R.M. (1994). **Organizational Citizenship Behavior : Construct Redefinition, Measurement, and Validation**. **Academy of Management Journal**,
- Woodlock, Mike. (1989). **Organization Development through Team Building**. Varmant : Gower Publishing Company Limited.
- Taro, Y. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis**. New York : Harper and Row.

ภาคผนวก ก
เครื่องมือการวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ชุดคำถามที่

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กร
ชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ มี 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กร
ชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัด
หนองคาย

2. การวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น และจะนำเสนอ
ผลการวิจัยในภาพรวมจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้
กรุณาอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

(ว่าที่ร้อยโทอิสเรศณูชิตก์ จันทร์ศรี)

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ ชาย

หญิง

1.2 อายุ ปี

1.3 การศึกษา ประถมศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลาย

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กร
ชุมชน ตำบล จังหวัดหนองคาย

คำชี้แจง ให้ท่านตอบได้เพียงตัวเลือกเดียวที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

โปรดทำ ✓ ลงในช่องว่าง ที่ท่านเห็นว่าถูกต้อง

2.1 ด้านความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชน ตำบล

1. สภาองค์กรชุมชน เป็นเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

() ใช่ () ไม่ใช่

2. สภาองค์กรชุมชน ถูกประกาศใช้เป็นพระราชบัญญัติ

() ใช่ () ไม่ใช่

3. ขั้นตอนในการจัดตั้ง สภาองค์กรชุมชน ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน

() ใช่ () ไม่ใช่

4. ตามพระราชบัญญัติ สภาองค์กรชุมชน ได้ระบุภารกิจของสภาองค์กรชุมชนตำบล ไว้ 12 ข้อ

() ใช่ () ไม่ใช่

5. สภาองค์กรชุมชนตำบล มีตัวแทนในการเข้าร่วมประชุมระดับจังหวัด จำนวน 2 คน

() ใช่ () ไม่ใช่

6. ตามพระราชบัญญัติ สภาองค์กรชุมชน ได้ระบุให้มีการประชุมในระดับจังหวัด อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง () ใช่ () ไม่ใช่

7. สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบลสามารถร้องขอให้มีการประชุมได้

() ใช่ () ไม่ใช่

8. สภาองค์กรชุมชนตำบลขอให้มีการประชุมได้ ก็ต่อเมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดอนุญาตเท่านั้น

() ใช่ () ไม่ใช่

9. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานประสาน กับสภาองค์กรชุมชน ตำบล

() ใช่ () ไม่ใช่

10. ในจังหวัดที่ยังตั้งสภาไม่ครบทุกตำบล สามารถจัดให้มีการประชุมสภาองค์กรชุมชนตำบลได้
 ใช่ ไม่ใช่
11. สมาชิก อบต. ไม่สามารถเป็นสมาชิกสภาองค์กรชุมชนได้
 ใช่ ไม่ใช่
12. ปัจจุบันนี้ ในระดับท้องถิ่น มี 3 องค์การ คือ 1)อบต. 2) สภาองค์กรชุมชน และ 3)กรรมการหมู่บ้าน
 ใช่ ไม่ใช่
13. จุดสำคัญสูงสุดของ สภาองค์กรชุมชน คือ ความร่วมมือ ความสามัคคีของทุกฝ่าย
 ใช่ ไม่ใช่
14. สมาชิกผู้ทรงคุณวุฒิ ในสภาองค์กรชุมชน มีได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของสมาชิกทั้งหมด
 ใช่ ไม่ใช่
15. สภาองค์กรชุมชนได้รับงบประมาณค่าใช้จ่ายจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.)
 ใช่ ไม่ใช่
16. สมาชิกสภาองค์กรชุมชน ต้องไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง
 ใช่ ไม่ใช่
17. จช. 04 คือ ใบริับการจดแจ้งการจัดตั้งชุมชน
 ใช่ ไม่ใช่
18. การจัดตั้งชุมชนระดับหมู่บ้าน สามารถไปจดแจ้งที่ผู้ใหญ่บ้านได้
 ใช่ ไม่ใช่
19. สภาองค์กรชุมชนตำบล เป็นสภาของประชาชนที่ถูกต้องตามกฎหมาย
 ใช่ ไม่ใช่
20. สภาองค์กรชุมชนตำบล เป็นสภาของประชาชนจริงๆ เพราะที่ไม่เกี่ยวข้องกับนักการเมือง
 ใช่ ไม่ใช่

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินตามสภาพความเป็นจริงในแต่ละข้อความ

แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเพียงตัวเลือกเดียว

2.2 ด้านความฉลาดทางอารมณ์

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
1. ท่านรู้ว่าเมื่อไรจะพูดปัญหาส่วนตัวกับผู้อื่นได้						
2. ท่านตระหนักรู้ได้โดยง่ายว่าตนเองกำลังมีอารมณ์อย่างไร						
3. ท่านรู้ว่าเหตุใดอารมณ์ของท่านจึงเปลี่ยนไป						
4. ท่านรู้ว่า กำลังสื่อสารกับผู้อื่นด้วยภาษาท่าทางอย่างไร						
5. ท่านเข้าใจภาษาท่าทางผู้อื่นที่สื่อให้ท่าน						
6. ท่านสามารถบอกความรู้สึกผู้อื่นได้ด้วยน้ำเสียงของเขา						
7. ท่านแสวงหากิจกรรมที่ทำให้ท่านมีความสุข						
8. ท่านสามารถจัดแจงสภาพการณ์ ที่ทำให้ผู้อื่นมีความสุข						
9. ท่านชมเชยผู้อื่น เมื่อเขาทำได้ดี						
10. เหตุการณ์สำคัญบางอย่างในชีวิต ทำให้ท่านทบทวนว่า สิ่งใดที่สำคัญและไม่สำคัญ						

2.3 ด้านสมาชิกที่ดีขององค์กร

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง ที่สุด
1. เมื่อผู้ร่วมงานมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน ท่านให้คำปรึกษาหรือให้กำลังใจ						
2. เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จแล้ว ท่านจะเสนอตัวเข้าช่วยเหลือผู้ร่วมงานคนอื่น						
3. ท่านให้คำแนะนำวิธีการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ เข้าใหม่ แม้ว่าไม่ใช่หน้าที่ โดยไม่ต้องร้องขอ						
4. เมื่อผู้เข้าร่วมงานทำงานไม่เสร็จ ท่านก็เข้าช่วยเหลือจนงานนั้นสำเร็จทันเวลา						
5. เมื่อทำงานผิดพลาดท่านจะเล่าประสบการณ์นั้น ให้กับผู้ร่วมงาน เพื่อป้องกันการทำผิดซ้ำซ้อน						
6. ท่านให้ความสำคัญกับผู้มารับบริการอย่าง เท่าเทียมกัน						
7. ท่านใช้คำพูดที่เหมาะสมในเวลาทำงาน						
8. ท่านมักจะแก้ไขข้อขัดแย้งในการทำงาน ด้วยความนุ่มนวล						
9. ท่านแต่งกายเหมาะสมและสะดวกต่อการทำงาน						
10. ท่านขึ้นมาทำงานก่อนเวลาทำการ เพื่อเตรียม ความพร้อมในการปฏิบัติงาน						

2.4 ด้านการรับรู้บทบาท

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่จริง ที่สุด
1. ท่านปฏิบัติงานภายใต้นโยบาย ได้เสมอ						
2. ท่านต้องเลี่ยงกฎเกณฑ์บางอย่าง เพื่อให้ได้งานตามที่รับมอบหมายมา						
3. ท่านรู้ว่าอะไรคือความรับผิดชอบของท่าน						
4. ท่านเข้าทำงานที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลหนึ่ง และไม่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น						
5. โดยปกติ ถ้าท่านนัดเพื่อนไว้ ท่านมักจะไปก่อนเวลานัดเสมอ						
6. บางครั้งท่านจำเป็นต้องทำงานที่ขัดแย้งกับกฎระเบียบของหน่วยงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ						
7. ท่านรู้สึกอึดอัดที่ไม่สามารถทำงานเพื่อสนองความต้องการของคนหลายคนในเวลาเดียวกันได้						
8. ท่านวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า						
9. ท่านมักจะทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้เสมอ โดยไม่มีใครมาบังคับ						
10. หากวันนี้ท่านมีนัดประชุม แต่ท่านไม่สบายกะทันหัน ท่านก็ยังคงจะร่วมประชุม						

2.5 ด้านบรรยากาศของหน่วยงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
1. การปฏิบัติงาน ของ สภากงศ์กรชุมชน ตำบล มี เป้าหมายที่ชัดเจน และเข้าใจง่าย					
2. สหกรณ์มีการนำนโยบาย มาปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรมได้อย่างครอบคลุมทุกกิจกรรม					
3. ในการปฏิบัติงานบางครั้ง ท่านไม่แน่ใจว่า ใคร เป็นหัวหน้า					
4. ในที่ทำงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีการระดม สมอง เพื่อ ร่วมมือกันทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย					
5. กรรมการสภากงศ์กรชุมชน มีส่วนร่วมในการ วางแผน และตัดสินใจในการทำกิจกรรม					
6. ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของการ ดำเนินการด้านบริการให้กับเพื่อนร่วมงาน					
7. ท่าน ได้อุทิศตนในการทำงาน เพื่อเพื่อนร่วมงาน					
8. กฎระเบียบบางข้อที่หน่วยงานระดับสูงกำหนด ยากต่อการปฏิบัติ					
9. ท่าน ได้รับคำชมเชยเสมอ เมื่อ ท่านส่งรายงาน ทันเวลาที่กำหนด					
10. ผู้บริหารองค์กร ไม่รับฟังเหตุผล ในการลงโทษ เจ้าหน้าที่ ที่ละเมิดกฎระเบียบ					

2.6 ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่จริง ที่สุด
1. ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย						
2. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส						
3. ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน แม้จะไม่ตรงกับความคิดเห็นของข้าพเจ้า						
4. หากไม่แน่ใจในข้อมูล ข้าพเจ้าจะรีบปรึกษาผู้รู้หรือผู้ที่เกี่ยวข้องก่อนลงมือทำเสมอ						
5. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานร่วมกับทีมงานให้เสร็จ แม้ว่าจะยากลำบากเพียงใด						
6. มีการเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีของทีมงาน						
7. สิ่งแรกที่ต้องทำในการทำงานร่วมกันเป็นทีม คือ การรักษาเวลา						
8. ให้ความรัก เมตตาเพื่อนบ้านเสมือนญาติของเรา						
9. ให้ความจริงใจในการบริการอย่างเต็มที่						
10. ให้ความรู้แก่สมาชิกสภาฯ และการแก้ไขปัญหา						

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์การชุมชนตำบล
จังหวัดหนองคาย

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินตามสภาพความเป็นจริงในแต่ละข้อความ

แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเพียงตัวเลือกเดียว

ด้านผลงาน	ระดับ				
	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องและครบถ้วนทุกครั้ง					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จทุกครั้ง					
3. ท่านได้รับการยกย่องชมเชย					
4. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับ					
5. ท่านสามารถบริการคนอื่นได้ถูกต้องและตรงตามความต้องการของเขาทุกครั้ง					
ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน					
1. ท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ ความสามารถ					
2. ท่านได้รับการอบรมเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ					
3. ท่านได้ศึกษานโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงาน ก่อนการลงมือปฏิบัติงาน					
4. ท่านปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน					
5. ท่านสามารถอธิบายวิธีการปฏิบัติงานของท่าน ให้กับผู้อื่นได้					
6. ท่านมีแนวคิดในการปฏิบัติงาน กับงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้สำเร็จ					
7. ในปัจจุบัน ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านปฏิบัติ					
8. ท่านยอมรับคำแนะนำการปฏิบัติงาน จากผู้อื่นได้					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ว่าที่ร้อยโทอิสรณชิตก์ จันทร์ศรี

ภาคผนวก ข
หนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
และหนังสือขออนุญาต

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๔/ว ๒๐๓๒

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๘ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.รัช สุทธิกุลสมบัติ.

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย

ด้วย ว่าที่ร้อยโทอิสเรศณูชิตก์ จันทร์ศิริ รหัสประจำตัว ๕๔๕๒๓๐๓๐๑๑๒๐ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาพุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภัก รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ
- ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาภาษา
 - ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 - ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 - อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ วรกุล)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๔ - ๒๖๒๓



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๔/ว ๒๐๓๒

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๘ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย
เรียน รศ.ดร.สุทัศน์า สุทธิกุลสมบัติ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย

ด้วย ว่าที่ร้อยโทอิศเรศณชิตก์ จันทร์ศรี รหัสประจำตัว ๕๔๕๒๓๐๓๐๐๑๒๐ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนามนุษยศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ
- ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 - ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 - ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 - อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ วรกุล)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๔ - ๒๖๒๓



ที่ ศร ๐๕๔๐.๐๔/ว ๒๐๓๒

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๘ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย
เรียน รศ.ดร.รวิ หาญเผชิญ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย

ด้วย ว่าที่ร้อยโทอิสเรศณชิตก์ จันทร์ศรี รหัสประจำตัว ๕๔๕๒๓๐๓๐๑๑๒๐ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนามนุษยศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ
- ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 - ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 - ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 - อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ วรรณกุล)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๔ - ๒๖๒๓



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๔/ ๒๐๔๕

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๘ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย

ด้วย ว่าที่ร้อยโทอิสเรศณชิตก์ จันทร์ศรี รหัสประจำตัว ๕๔๕๒๓๐๓๐๑๑๒๐ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมภิกาศ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลในจังหวัดหนองคาย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ วรกุล)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๔ - ๒๖๒๓

ภาคผนวก ค

แบบประเมินความสอดคล้อง, ค่า IOC และค่าความเชื่อมั่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหา

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\sum R$	สรุป
		+1	0	-1	รวม		
1. ความรู้ เกี่ยวกับ สภาองค์กร ชุมชนตำบล	1. สภาองค์กรชุมชน เป็นเวทีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	2. สภาองค์กรชุมชน ถูกประกาศใช้เป็น พระราชบัญญัติ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	3. ขั้นตอนในการจัดตั้ง สภา องค์กรชุมชน ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	4. ตามพระราชบัญญัติ สภา องค์กรชุมชน ได้ระบุภารกิจของสภา องค์กรชุมชนตำบล ไว้ 12 ข้อ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	5. สภาองค์กรชุมชนตำบล มี ตัวแทนในการเข้าร่วมประชุมระดับ จังหวัด จำนวน 2 คน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	6. ตามพระราชบัญญัติ สภาองค์กร ชุมชน ได้ระบุให้มีการประชุมในระดับ จังหวัด อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	7. สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบล สามารถร้องขอให้มีการประชุมได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	8. สภาองค์กรชุมชนตำบลขอให้ มีการประชุมได้ ก็ต่อเมื่อผู้ว่าราชการ จังหวัดอนุญาตเท่านั้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	9. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานประสาน กับสภา องค์กรชุมชนตำบล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	10. ในจังหวัดที่ยังตั้งสภาไม่ครบทุก ตำบล สามารถจัดให้มีการประชุมสภา องค์กรชุมชนตำบลได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	11. สมาชิก อบต. ไม่สามารถเป็นสมาชิก สภาองค์กรชุมชนได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	สรุป
		+1	0	-1	รวม	$\sum R$	
	12. ปัจจุบันนี้ ในระดับท้องถิ่น มี 3 องค์กร คือ 1) อบต. 2) สภาองค์กรชุมชน และ 3) กรรมการหมู่บ้าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	13. จุดสำคัญสูงสุดของ สภาองค์กรชุมชน คือ ความร่วมมือ ความสามัคคี ของทุกฝ่าย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	14. สมาชิกผู้ทรงคุณวุฒิ ในสภาองค์กรชุมชน มีได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของสมาชิกทั้งหมด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	15. สภาองค์กรชุมชน ได้รับงบประมาณ ค่าใช้จ่ายจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	16. สมาชิกสภาองค์กรชุมชน ต้องไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	17. จช. 04 คือ ใบริับการจตแจ้งการ จัดตั้งชุมชน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	18. การจัดตั้งชุมชนระดับหมู่บ้าน สามารถไปจดแจ้งที่ผู้ใหญ่บ้านได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	19. สภาองค์กรชุมชนตำบล เป็นสภาของประชาชนที่ถูกต้องตามกฎหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	20. สภาองค์กรชุมชนตำบล เป็นสภาของประชาชนจริง ๆ เพราะว่ามีเกี่ยวข้องกับนักการเมือง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

หมายเหตุ

พิจารณาคัดเลือกในข้อที่มีคะแนนของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ซึ่งแสดงว่าจุดประสงค์นั้นวัดได้ครอบคลุมเนื้อหา หรือข้อนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์ และถ้าข้อใด ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 0.67 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข เพราะว่ามีผลสอดคล้องกันต่ำ

ผลการตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนจากความสอดคล้องรายข้อในด้านความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล พบว่า ข้อคำถามทั้ง 20 ข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จึงอนุมานได้ว่า ข้อคำถามในด้านความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล มีความสอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาตรงตามจุดประสงค์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหา

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	สรุป
		+1	0	-1	รวม	$\sum R$	
2. ความ ฉลาดทาง อารมณ์	1. ท่านรู้ว่าเมื่อไรจะพูดปัญหาส่วนตัว กับผู้อื่นได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	2. ท่านตระหนักรู้ได้โดยง่ายว่าตนเอง กำลังมีอารมณ์อย่างไร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	3. ท่านรู้ว่าเหตุใดอารมณ์ของท่านจึง เปลี่ยนไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	4. ท่านรู้ว่า กำลังสื่อสารกับผู้อื่นด้วย ภาษาท่าทางอย่างไร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	5. ท่านเข้าใจภาษาท่าทางผู้อื่นที่สื่อให้ ท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	6. ท่านสามารถบอกความรู้สึกผู้อื่นได้ ด้วยน้ำเสียงของเขา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	7. ท่านแสวงหากิจกรรมที่ทำให้ท่านมี ความสุข	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	8. ท่านสามารถจัดแจงสภาพการณ์ ที่ ทำให้ผู้อื่นมีความสุข	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	9. ท่านชมเชยผู้อื่น เมื่อเขาทำได้ดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	10. เหตุการณ์สำคัญบางอย่างในชีวิต ทำให้ท่าน ทบทวนว่า สิ่งใดที่สำคัญ และไม่สำคัญ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

หมายเหตุ

พิจารณาคัดเลือกในข้อที่มีคะแนนของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ซึ่งแสดงว่าจุดประสงค์นั้นวัดได้ครอบคลุมเนื้อหา หรือข้อนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์ และถ้าข้อใดได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 0.67 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข เพราะอาจมีความสอดคล้องกันต่ำ

ผลการตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนจากความสอดคล้องรายชื่อในความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า ข้อคำถามทั้ง 10 ข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จึงอนุมานได้ว่าข้อคำถามในความฉลาดทางอารมณ์ มีความสอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาตรงตามจุดประสงค์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหา

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\sum R$	สรุป
		+1	0	-1	รวม		
3. ด้านการ เป็นสมาชิกที่ ดีขององค์กร	1. เมื่อผู้ร่วมงานมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน ท่านให้คำปรึกษาหรือให้กำลังใจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	2. เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จแล้ว ท่านจะเสนอตัวช่วยเหลือผู้ร่วมงานคนอื่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	3. ท่านให้คำแนะนำวิธีการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่เข้าใหม่ แม้ว่าไม่ใช่หน้าที่ โดยไม่ต้องร้องขอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	4. เมื่อผู้เข้าร่วมงานทำงานไม่เสร็จ ท่านก็เข้าช่วยเหลือจนงานนั้นสำเร็จทันเวลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	5. เมื่อทำงานผิดพลาดท่านจะเล่าประสบการณ์นั้นให้กับผู้ร่วมงาน เพื่อป้องกันการทำผิดซ้ำซ้อน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	6. ท่านให้ความสำคัญกับผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	7. ท่านใช้คำพูดที่เหมาะสมในเวลาทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	8. ท่านมักจะแก้ไขข้อขัดแย้งในการทำงานด้วยความนุ่มนวล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	9. ท่านแต่งกายเหมาะสมและสะอาดต่อการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	10. ท่านขึ้นมาทำงานก่อนเวลาทำการ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

หมายเหตุ

พิจารณาคัดเลือกในข้อที่มีคะแนนของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ซึ่งแสดงว่าจุดประสงค์นั้นวัดได้ครอบคลุมเนื้อหา หรือข้อนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์ และถ้าข้อใดได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 0.67 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข เพราะอาจมีความสอดคล้องกันต่ำ

ผลการตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนจากความสอดคล้องรายข้อ ในด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่าข้อคำถามทั้ง 10 ข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จึงอนุมานได้ว่าข้อคำถามในด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาตรงตามจุดประสงค์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหา

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\sum R$	สรุป
		+1	0	-1	รวม		
7. ด้านการ รับรู้บทบาท	1. ท่านปฏิบัติงานภายใต้นโยบาย ได้เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	2. ท่านต้องเสี่ยงกฎเกณฑ์บางอย่าง เพื่อให้ ได้งานตามที่รับมอบหมายมา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	3. ท่านรู้ว่าอะไรคือความรับผิดชอบของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	4. ท่านเข้าต้องทำงานที่ได้รับขอมรับ จากบุคคลหนึ่ง และ ไม่ได้รับการขอมรับ จากบุคคลอื่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	5. โดยปกติ ถ้าท่านนัดเพื่อนไว้ ท่านมักจะ ไปก่อนเวลานัดเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	6. บางครั้งท่านจำเป็นต้องทำงานที่ขัดแย้ง กับกฎระเบียบของหน่วยงาน เพื่อให้งาน ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	7. ท่านรู้สึกอึดอัดที่ไม่สามารถทำงานเพื่อ สนองความต้องการของคนหลายคนใน เวลาเดียวกันได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	8. ท่านวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	9. ท่านมักจะทำงานให้เสร็จทันเวลาที่ กำหนดไว้เสมอ โดยไม่มีใครมาบังคับ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	10. หากวันนี้ท่านมีนัดประชุม แต่ท่านไม่ สบายกะทันหัน ท่านก็ยังคงจะร่วม ประชุม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

หมายเหตุ

พิจารณาคัดเลือกในข้อที่มีคะแนนของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ซึ่งแสดงว่าจุดประสงค์นั้นวัดได้ครอบคลุมเนื้อหา หรือข้อนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์ และ ถ้าข้อใด ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 0.67 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข เพราะว่ามี ความสอดคล้องกันต่ำ

ผลการตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนจากความสอดคล้องรายชื่อในด้านการรับรู้บทบาท พบว่า ข้อคำถามทั้ง 10 ข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จึงอนุมานได้ว่าข้อคำถามในด้านการรับรู้บทบาท มีความสอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาตรงตามจุดประสงค์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหา

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\sum S$	สรุป
		+1	0	-1	รวม		
5. ด้าน บรรยากาศ ในองค์การ	1. การปฏิบัติงาน ของ สภา องค์กรชุมชน ตำบล มีเป้าหมายที่ ชัดเจน และเข้าใจง่าย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	2. สหกรณ์มีการนำนโยบาย มา ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้อย่าง ครอบคลุมทุกกิจกรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	3. ในการปฏิบัติงานบางครั้ง ท่าน ไม่แน่ใจว่า ใครเป็นหัวหน้า	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	4. ในที่ทำงานที่ท่านปฏิบัติงาน อยู่ มีการระดมสมอง เพื่อ ร่วมมือกัน ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	5. กรรมการสภาองค์กรชุมชน มี ส่วนร่วมในการวางแผน และ ตัดสินใจในการทำกิจกรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	6. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ การดำเนินการด้านบริการให้กับ เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	7. ท่าน ได้อุทิศตนในการทำงาน เพื่อ เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	8. กฎระเบียบบางข้อที่หน่วยงาน ระดับสูงกำหนด ยากต่อการปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	9. ท่าน ได้รับคำชมเชยเสมอ เมื่อ ท่านส่ง รายงานทันเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	10. ผู้บริหารองค์กร ไม่รับฟังเหตุผล ใน การลงโทษ เจ้าหน้าที่ ที่ละเมิด กฎระเบียบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

หมายเหตุ

พิจารณาคัดเลือกในข้อที่มีคะแนนของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ซึ่งแสดงว่าจุดประสงคนั้นวัดได้ครอบคลุมเนื้อหา หรือข้อนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์ และถ้าข้อใด ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 0.67 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข เพราะว่ามีผลสอดคล้องกันต่ำ

ผลการตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนจากความสอดคล้องรายข้อในด้านบรรยากาศในองค์การ พบว่าข้อคำถามทั้ง 10 ข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จึงอนุมานได้ว่าข้อคำถามในด้านบรรยากาศในองค์การ มีความสอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาตรงตามจุดประสงค์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหา

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\sum R$	สรุป
		+1	0	-1	รวม		
6. การทำงาน เป็นทีม	1. เมื่อผู้ร่วมงานมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน ท่านให้คำปรึกษาหรือให้กำลังใจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	2. เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จแล้ว ท่านจะเสนอตัวเข้าช่วยเหลือผู้ร่วมงานคนอื่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	3. ท่านให้คำแนะนำวิธีการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่เข้าใหม่ แม้ว่าไม่ใช่หน้าที่ โดยไม่ต้องร้องขอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	4. เมื่อผู้เข้าร่วมงานทำงานไม่เสร็จ ท่านก็เข้าช่วยเหลือจนงานนั้นสำเร็จทันเวลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	5. เมื่อทำงานผิดพลาดท่านจะเล่าประสบการณ์นั้นให้กับผู้ร่วมงาน เพื่อป้องกันการทำผิดซ้ำซ้อน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	6. ท่านให้ความสำคัญกับผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	7. ท่านใช้คำพูดที่เหมาะสมในเวลาทำงาน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
	8. ท่านมักจะแก้ไขข้อขัดแย้งในการทำงานด้วยความนุ่มนวล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	9. ท่านแต่งกายเหมาะสมและสะดวกต่อการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	10. ท่านขึ้นมาทำงานก่อนเวลาทำการ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

หมายเหตุ

พิจารณาคัดเลือกในข้อที่มีคะแนนของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ซึ่งแสดงว่าจุดประสงค์นั้นวัดได้ครอบคลุมเนื้อหา หรือข้อนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์ และถ้าข้อใดได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 0.67 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข เพราะอาจมีความสอดคล้องกันต่ำ

ผลการตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนจากความสอดคล้องรายชื่อ ในด้านความสามารถในการทำงาน เป็นทีมพบว่าชื่อคำถามทั้ง 10 ข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จึงอนุมานได้ว่าชื่อคำถามในด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีความสอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาตรงตามจุดประสงค์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหา

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\sum R$	สรุป
		+1	0	-1	รวม		
7. ด้าน ประสิทธิ ภาพการ ปฏิบัติงาน	1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องและครบถ้วนทุกครั้ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	2. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จทุกครั้ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	3. ท่านได้รับการยกย่องชมเชย	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
	4. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	5. ท่านสามารถบริการคนอื่นได้ถูกต้องและตรงตามความต้องการของเขาทุกครั้ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	6. ท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้อุ้ความสามารถ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
	7. ท่านได้รับการอบรมเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
	8. ท่านได้ศึกษานโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงาน ก่อนการลงมือปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	9. ท่านปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
	10. ท่านสามารถอธิบายวิธีการปฏิบัติงานของท่าน ให้กับผู้อื่นได้	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
	11. ท่านมีแนวคิดในการปฏิบัติงาน กับงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	12. ในปัจจุบัน ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านปฏิบัติ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
	13. ท่านยอมรับคำแนะนำการปฏิบัติงาน จากผู้อื่นได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

หมายเหตุ

พิจารณาคัดเลือกในข้อที่มีคะแนนของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ซึ่งแสดงว่าจุดประสงค์นั้นวัดได้ครอบคลุมเนื้อหา หรือข้อนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์ และถ้าข้อใด ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 0.67 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข เพราะว่ามีผลสอดคล้องกันต่ำ

ผลการการตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนจากความสอดคล้องรายข้อในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ข้อคำถามทั้ง 13 ข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จึงอนุมานได้ว่าข้อคำถามในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาตรงตามจุดประสงค์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบประเมินความเห็นด้วยโดยผู้เชี่ยวชาญต่อร่างกิจกรรม โครงการพิจารณาเครื่องมือ
การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ก่อนนำไปเป็นต้นแบบตั้งต้น

รายการกิจกรรมประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			\bar{X}	แปลผล	ผลการประเมิน
	1	2	3			
สมาชิกที่องค์กร						
1. กิจกรรม การวิเคราะห์ตนเอง	4	5	5	4.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
2. กิจกรรม การพัฒนาจิตใจ	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
3. กิจกรรม ระดมสมอง ต้นไม้แห่งความคิด	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
4. ห่วงหา-อาลัย (อะไร)	3	2	2	2.33	ไม่เห็นด้วย	ตัดทิ้ง
การทำงานเป็นทีม						
1. กิจกรรม ทีม	5	5	4	4.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
2. กิจกรรม การทำงานร่วมกันเป็นทีม	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
3. กิจกรรม เรียนรู้การพัฒนาบุคคล และทีมงาน	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
4. กิจกรรม กระดาษของฉัน 1	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
5. กิจกรรม กระดาษของฉัน 2	3	2	2	2.33	ไม่เห็นด้วย	ตัดทิ้ง
6. กิจกรรม รูปปริศนา	5	4	5	4.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
บรรยากาศขององค์กร						
1. กิจกรรม ช่วยพึ่งพกัน	5	4	5	4.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
2. กิจกรรม ถอดรหัส	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
ความรู้เกี่ยวกับสภาพองค์กรชุมชนตำบล						
1. กิจกรรม รู้เกี่ยวกับสภาพองค์กรชุมชนตำบล	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้

หมายเหตุ

พิจารณาคัดเลือกในข้อที่มีคะแนนของกิจกรรมพัฒนา เฉลี่ยตั้งแต่ 4.67 – 5.00 ซึ่งแสดงว่ากิจกรรมพัฒนานั้นได้ครอบคลุมเนื้อหาและเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นรูปแบบการพัฒนา และถ้าข้อใดได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 4.67 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้เป็นรูปแบบการพัฒนา

ผลการตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนจากความครอบคลุมเนื้อหา มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 มีจำนวน 7 กิจกรรม มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.67 มีจำนวน 4 กิจกรรม และกิจกรรมที่ไม่ผ่านการคัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.33 จำนวน 2 กิจกรรม ได้แก่กิจกรรม ห่วงหาอาลัย (อะไร) และ กิจกรรม กระดาษของฉันทน์ 2



คุณภาพเครื่องมือวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล
จังหวัดหนองคาย ด้านความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล

ข้อคำถาม	Discrimination	Difficulty
1. สภาองค์กรชุมชน เป็นเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	0.522	0.476
2. สภาองค์กรชุมชน ถูกประกาศใช้เป็นพระราชบัญญัติ	0.454	0.462
3. ขั้นตอนในการจัดตั้ง สภาองค์กรชุมชน ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน	0.566	0.656
4. ตามพระราชบัญญัติ สภาองค์กรชุมชน ได้ระบุภารกิจของสภาองค์กรชุมชนตำบล ไว้ 12 ข้อ	0.347	0.454
5. สภาองค์กรชุมชนตำบล มีตัวแทนในการเข้าร่วมประชุมระดับจังหวัด จำนวน 2 คน	0.570	0.441
6. ตามพระราชบัญญัติ สภาองค์กรชุมชน ได้ระบุให้มีการประชุมในระดับจังหวัด อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	0.473	0.736
7. สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบลสามารถร้องขอให้มีการประชุมได้	0.705	0.562
8. สภาองค์กรชุมชนตำบลขอให้มีการประชุมได้ ก็ต่อเมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดอนุญาตเท่านั้น	0.464	0.726
9. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานประสาน กับสภาองค์กรชุมชนตำบล	0.704	0.708
10. ในจังหวัดที่ยังตั้งสภาไม่ครบทุกตำบล สามารถจัดให้มีการประชุมสภาองค์กรชุมชนตำบลได้	0.708	0.412
11. สมาชิก อบต. ไม่สามารถเป็นสมาชิกสภาองค์กรชุมชนได้	0.470	0.693
12. ปัจจุบันนี้ ในระดับท้องถิ่น มี 3 องค์การ คือ 1)อบต. 2) สภาองค์กรชุมชน และ 3)กรรมการหมู่บ้าน	0.712	0.580
13. จุดสำคัญสูงสุดของ สภาองค์กรชุมชน คือ ความร่วมมือ ความสามัคคีของทุกฝ่าย	0.523	0.428
14. สมาชิกผู้ทรงคุณวุฒิ ในสภาองค์กรชุมชน มีได้ไม่	0.556	0.568

ข้อคำถาม	Discrimination	Difficulty
เกินหนึ่งในห้าของสมาชิกทั้งหมด		
15. สถานองค์กรชุมชนได้รับงบประมาณค่าใช้จ่ายจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.)	0.705	0.562
16. สมาชิกสถานองค์กรชุมชน ต้องไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง	0.464	0.726
17. จช. 04 คือ ใบรับการจดทะเบียนการจัดตั้งชุมชน	0.544	0.534
18. การจัดตั้งชุมชนระดับหมู่บ้าน สามารถไปจดทะเบียนกับผู้ใหญ่บ้านได้	0.664	0.587
19. สถานองค์กรชุมชนตำบล เป็นสภาของประชาชนที่ถูกต้องตามกฎหมาย	0.562	0.626
20. สถานองค์กรชุมชนตำบล เป็นสภาของประชาชนจริงๆ เพราะที่ไม่เกี่ยวข้องกับนักการเมือง	0.504	0.656

N of Cases = 40.0

สรุป เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ = 0.747

คุณภาพเครื่องมือวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล
จังหวัดหนองคาย ด้านความฉลาดทางอารมณ์

ข้อคำถาม	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1. ท่านรู้ว่าเมื่อไรจะพบปัญหาส่วนตัวกับผู้อื่นได้	0.2784	0.8252
2. ท่านตระหนักรู้ได้โดยง่ายว่าตนเองกำลังมีอารมณ์ อย่างไร	0.4708	0.8093
3. ท่านรู้ว่าเหตุใดอารมณ์ของท่านจึงเปลี่ยนไป	0.4816	0.8081
4. ท่านรู้ว่า กำลังสื่อสารกับผู้อื่นด้วยภาษาท่าทาง อย่างไร	0.3523	0.8228
5. ท่านเข้าใจภาษาท่าทางผู้อื่นที่สื่อให้ท่าน	0.5856	0.7974
6. ท่านสามารถบอกความรู้สึกผู้อื่นได้ด้วยน้ำเสียง ของเขา	0.4248	0.8434
7. ท่านแสวงหากิจกรรมที่ทำให้ท่านมีความสุข	0.3464	0.8067
8. ท่านสามารถจัดแจงสภาพการณ์ ที่ทำให้ผู้อื่น มีความสุข	0.3333	0.8431
9. ท่านชมเชยผู้อื่น เมื่อเขาทำได้ดี	0.5212	0.8065
10. เหตุการณ์สำคัญบางอย่างในชีวิต ทำให้ท่าน ทบทวนว่า สิ่งใดที่สำคัญและไม่สำคัญ	0.4006	0.7886

Reliability Coefficients

N of Cases = 20.0 N of Item = 15 Alpha = .8556

สรุป เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ = 0.8556 ผ่านเกณฑ์

คุณภาพเครื่องมือวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล
จังหวัดหนองคาย ด้านสมาชิกที่ดีขององค์กร

ข้อคำถาม	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1. เมื่อผู้ร่วมงานมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน ท่านให้คำปรึกษาหรือให้กำลังใจ	0.4988	0.8052
2. เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จแล้ว ท่านจะเสนอตัวเข้าช่วยเหลือผู้ร่วมงานคนอื่น	0.3800	0.8168
3. ท่านให้คำแนะนำวิธีการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ เข้าใหม่ แม้ว่าไม่ใช่หน้าที่ โดยไม่ต้องร้องขอ	0.3598	0.8179
4. เมื่อผู้เข้าร่วมงานทำงานไม่เสร็จ ท่านก็เข้าช่วยเหลือจนงานนั้นสำเร็จทันเวลา	0.3648	0.8164
5. เมื่อทำงานผิดพลาดท่านจะเล่าประสบการณ์นั้น ให้กับผู้ร่วมงาน เพื่อป้องกันการทำผิดซ้ำซ้อน	0.4542	0.6768
6. ท่านให้ความสำคัญกับผู้มารับบริการอย่าง เท่าเทียมกัน	0.4638	0.8434
7. ท่านใช้คำพูดที่เหมาะสมในเวลาทำงาน	0.5976	0.8864
8. ท่านมักจะแก้ไขข้อขัดแย้งในการทำงาน ด้วยความนุ่มนวล	0.5491	0.7485
9. ท่านแต่งกายเหมาะสมและสะดวกต่อการทำงาน	0.5461	0.8623
10. ท่านขึ้นมาทำงานก่อนเวลาทำการ เพื่อเตรียม ความพร้อมในการปฏิบัติงาน	0.4112	0.8242

Reliability Coefficients

N of Cases = 20.0 N of Item = 15 Alpha = .7853

สรุป เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ = 0.7853 ผ่านเกณฑ์

คุณภาพเครื่องมือวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล
จังหวัดหนองคาย ด้านการรับรู้บทบาท

ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1. ท่านปฏิบัติงานภายใต้ นโยบาย ได้เสมอ	0.3761	0.8017
2. ท่านต้องเลียงกฎเกณฑ์บางอย่าง เพื่อให้ได้งานตามที่ รับมอบหมายมา	0.3762	0.8013
3. ท่านรู้ว่าอะไรคือความรับผิดชอบของท่าน	0.3159	0.8060
4. ท่านเจ้าต้องทำงานที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลหนึ่ง และไม่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น	0.3245	0.8047
5. โดยปกติ ถ้าท่านนัดเพื่อน ไว้ ท่านมักจะไปก่อนเวลา นัดเสมอ	0.3246	0.8337
6. บางครั้งท่านจำเป็นต้องทำงานที่ขัดแย้งกับ กฎระเบียบของหน่วยงาน เพื่อให้งานประสบ ผลสำเร็จ	0.4343	0.8432
7. ท่านรู้สึกอึดอัดที่ไม่สามารถทำงานเพื่อสนองความ ต้องการของคนหลายคนในเวลาเดียวกันได้	0.3242	0.8220
8. ท่านวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า	0.4245	0.7324
9. ท่านมักจะทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้เสมอ โดยไม่มีใครมาบังคับ	0.4521	0.7534
10. หากวันนี้ท่านมีนัดประชุม แต่ท่านไม่สบาย กะทันหัน ท่านก็ยังคงจะร่วมประชุม	0.4324	0.7975

Reliability Coefficients

N of Cases = 20.0 N of Item = 15 Alpha = .8144

สรุป เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ = 0.8144 ผ่านเกณฑ์

คุณภาพเครื่องมือวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล
จังหวัดหนองคาย ด้านบรรยากาศหน่วยงาน

ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1.การปฏิบัติงาน ของ สภาองค์กรชุมชน ตำบล มี เป้าหมายที่ชัดเจน และเข้าใจง่าย	0.4802	0.8620
2.สหกรณ์มีการนำนโยบาย มาปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรม ได้อย่างครอบคลุมทุกกิจกรรม	0.4825	0.8801
3.ในการปฏิบัติงานบางครั้ง ท่านไม่แน่ใจว่า ใครเป็น หัวหน้า	0.3646	0.7959
4.ในที่ทำงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีการระดมสมอง เพื่อร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	0.5198	0.8905
5.กรรมการสภาองค์กรชุมชน มีส่วนร่วมในการ วางแผน และตัดสินใจในการทำกิจกรรม	0.5266	0.8926
6.ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการ ด้านบริการให้กับเพื่อนร่วมงาน	0.3124	0.7682
7.ท่านได้อุทิศตนในการทำงาน เพื่อเพื่อนร่วมงาน	0.4464	0.6227
8. ภาวะเครียดบางข้อที่หน่วยงานระดับสูงกำหนด ยก ต่อการปฏิบัติ	0.4825	0.8801
9. ท่านได้รับคำชมเชยเสมอ เมื่อ ท่านส่งรายงาน ทันเวลาที่กำหนด	0.3646	0.7959
10. ผู้บริหารองค์กร ไม่รับฟังเหตุผล ในการลงโทษ เจ้าหน้าที่ ที่ละเมิดกฎระเบียบ	0.5198	0.8905

Reliability Coefficients

N of Cases = 20.0 N of Item = 15 Alpha = .7976

สรุป เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ = 0.7976 ผ่านเกณฑ์

คุณภาพเครื่องมือวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล
จังหวัดหนองคาย ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1. ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	0.6436	0.7886
2. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส	0.3437	0.8745
3. ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน แม้จะไม่ตรงกับความคิดเห็นของข้าพเจ้า	0.3672	0.8032
4. หากไม่แน่ใจในข้อมูล ข้าพเจ้าจะรีบปรึกษาผู้ที่รู้หรือผู้ที่เกี่ยวข้องก่อนลงมือทำเสมอ	0.4334	0.6124
5. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานร่วมกับทีมงานให้เสร็จ แม้ว่าจะยากลำบากเพียงใด	0.4576	0.7103
6. มีการเสียดสีอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีของทีมงาน	0.5405	0.8794
7. สิ่งแรกที่ต้องทำในการทำงานร่วมกันเป็นทีม คือ การรักษาเวลา	0.4608	0.8205
8. ให้ความรัก เมตตาเพื่อนบ้านเสมือนญาติของเรา	0.4822	0.8428
9. ให้ความจริงใจในการบริการอย่างเต็มใจ	0.3361	0.7680
10. ให้ความรู้แก่สมาชิกสภาฯ และการแก้ไขปัญหา	0.5322	0.6864

Reliability Coefficients

N of Cases = 20.0 N of Item = 15 Alpha = .8421

สรุป เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ = 0.8421 ผ่านเกณฑ์

คุณภาพเครื่องมือวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล
จังหวัดหนองคาย ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องและครบถ้วนทุกครั้ง	0.3429	0.6402
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จทุกครั้ง	0.4733	0.7577
3. ท่านได้รับการยกย่องชมเชย	0.5461	0.8464
4. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับ	0.3432	0.8186
5. ท่านสามารถบริการคนอื่นได้ถูกต้องและตรงตามความต้องการของเขาทุกครั้ง	0.4422	0.8423
6. ท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้อ ความสามารถ	0.4884	0.8221
7. ท่านได้รับการอบรมเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	0.3864	0.8017
8. ท่านได้ศึกษานโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงาน ก่อนการลงมือปฏิบัติงาน	0.4360	0.7886
9. ท่านปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	0.5322	0.6864
10. ท่านสามารถอธิบายวิธีการปฏิบัติงานของท่าน ให้กับผู้อื่นได้	0.3762	0.8013
11. ท่านมีแนวคิดในการปฏิบัติงาน กับงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	0.3159	0.8060
12. ในปัจจุบัน ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านปฏิบัติ	0.3245	0.8047
13. ท่านยอมรับคำแนะนำการปฏิบัติงาน จากผู้อื่นได้	0.5406	0.7886

Reliability Coefficients

N of Cases = 20.0 N of Item = 15 Alpha = .8445

สรุป เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ = 0.8445 ผ่านเกณฑ์



ภาคผนวก ง

คำติสเรด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

LISREL 8.80 (STUDENT EDITION)

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-

2140

Copyright by Scientific Software International, Inc.,
1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in
the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\Dr อิศเรศ 20-02-
59\Dr.Aissares.Spl:

A Model of EFFICIENCY

Observed Variables: EFFICIENCY KNOWLED GOODMEM BESTOFFICE TEAM

Correlation matrix:

1.00
-.069 1.00
.433 .030 1.00
-.138 -.035 -.080 1.00
.197 .130 .067 .052 1.00

Sample Size: 280

Relationships

EFFICIENCY = KNOWLED BESTOFFICE TEAM GOODMEM

TEAM = KNOWLED BESTOFFICE

options: me = ml

lisrel output: sc rs ef mi

Path Diagram

End of problem

A Model of EFFICIENCY

Correlation Matrix

	EFFICIEN	TEAM	KNOWLED	GOODMEM	BESTOFFI
	-----	-----	-----	-----	-----
EFFICIEN	1.00				
TEAM	0.20	1.00			

KNOWLED	-0.07	0.13	1.00		
GOODMEM	0.43	0.07	0.03	1.00	
BESTOFFI	-0.14	0.05	-0.04	-0.08	1.00

A Model of EFFICIENCY

Parameter Specifications

BETA

	EFFICIEN	TEAM
	-----	-----
EFFICIEN	0	1
TEAM	0	0

GAMMA

	KNOWLED	GOODMEM	BESTOFFI
	-----	-----	-----
EFFICIEN	2	3	4
TEAM	5	0	6

PHI

	KNOWLED	GOODMEM	BESTOFFI
	-----	-----	-----
KNOWLED	7		
GOODMEM	8	9	
BESTOFFI	10	11	12

PSI

	EFFICIEN	TEAM
	-----	-----
	13	14

A Model of EFFICIENCY

Number of Iterations = 0

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

BETA

	EFFICIEN	TEAM
	-----	-----

EFFICIEN	r -	0.19
		(0.05)
		3.58
TEAM	- -	- -

GAMMA

	KNOWLED	GOODMEM	BESTOFFI
	-----	-----	-----
EFFICIEN	-0.11	0.41	-0.12
	(0.05)	(0.05)	(0.05)
	-2.08	7.87	-2.25
TEAM	0.13	- -	0.06
	(0.06)		(0.06)
	2.21		0.95

Covariance Matrix of Y and X

	EFFICIEN	TEAM	KNOWLED	GOODMEM	BESTOFFI
	-----	-----	-----	-----	-----
EFFICIEN	0.99				
TEAM	0.17	1.00			
KNOWLED	-0.07	0.13	1.00		
GOODMEM	0.42	0.00	0.03	1.00	
BESTOFFI	-0.14	0.05	-0.04	-0.08	1.00

PHI

	KNOWLED	GOODMEM	BESTOFFI
	-----	-----	-----
KNOWLED	1.00		
	(0.09)		
	11.75		
GOODMEM	0.03	1.00	
	(0.06)	(0.09)	
	0.50	11.75	
BESTOFFI	-0.04	-0.08	1.00
	(0.06)	(0.06)	(0.09)
	-0.58	-1.32	11.75

PSI

Note: This matrix is diagonal.

EFFICIEN	TEAM
-----	-----
0.76	0.98
(0.06)	(0.08)
11.75	11.75

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

EFFICIEN	TEAM
-----	-----
0.36	0.02

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

EFFICIEN	TEAM
-----	-----
0.62	0.06

Reduced Form

	KNOWLED	GOODMEM	BESTOFFI
	-----	-----	-----
EFFICIEN	-0.09 (0.05)	0.41 (0.05)	-0.11 (0.05)
	-1.59	7.87	-2.00
TEAM	0.13 (0.06)	- -	0.06 (0.06)
	2.21		0.95

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 1

Minimum Fit Function Chi-Square = 1.31 (P = 0.25)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1.31 (P = 0.25)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.31

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 7.78)

Minimum Fit Function Value = 0.0047

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0011

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.028)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) =

0.033

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ;

0.17)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.40

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.11

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.11 ; 0.13)

ECVI for Saturated Model = 0.11

ECVI for Independence Model = 0.32

Chi-Square for Independence Model with 10 Degrees of Freedom = 78.88

Independence AIC = 88.88
 Model AIC = 29.31
 Saturated AIC = 30.00
 Independence CAIC = 112.05
 Model CAIC = 94.20
 Saturated CAIC = 99.52

Normed Fit Index (NFI) = 0.98
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.95
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.098
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
 Relative Fit Index (RFI) = 0.83

Critical N (CN) = 1411.52

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.019
 Standardized RMR = 0.019
 Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.97
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.067

A Model of EFFICIENCY

Fitted Covariance Matrix

	EFFICIEN -----	TEAM -----	KNOWLED -----	GOODMEM -----	BESTOFFI -----
EFFICIEN	0.99				
TEAM	0.17	1.00			
KNOWLED	-0.07	0.13	1.00		
GOODMEM	0.42	0.00	0.03	1.00	
BESTOFFI	-0.14	0.05	-0.04	-0.08	1.00

Fitted Residuals

	EFFICIEN -----	TEAM -----	KNOWLED -----	GOODMEM -----	BESTOFFI -----
EFFICIEN	0.01				
TEAM	0.03	- -			
KNOWLED	0.00	0.00	- -		
GOODMEM	0.01	0.07	- -	- -	
BESTOFFI	- -	0.00	- -	- -	- -

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = 0.00
 Median Fitted Residual = 0.00
 Largest Fitted Residual = 0.07

Stemleaf Plot

```
0|00000000000013
2|8
4|
6|8
```

Standardized Residuals

	EFFICIEN	TEAM	KNOWLED	GOODMEM	BESTOFFI
	-----	-----	-----	-----	-----
EFFICIEN	1.14				
TEAM	1.14	--			
KNOWLED	--	--	--		
GOODMEM	1.14	1.14	--	--	
BESTOFFI	--	--	--	--	--

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = 0.00
 Median Standardized Residual = 0.00
 Largest Standardized Residual = 1.14

Standardized Residuals

A Model of EFFICIENCY

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for BETA

	EFFICIEN	TEAM
	-----	-----
EFFICIEN	--	--
TEAM	1.31	--

Expected Change for BETA

	EFFICIEN	TEAM
	-----	-----
EFFICIEN	--	--
TEAM	0.16	--

Standardized Expected Change for BETA

	EFFICIEN	TEAM
	-----	-----
EFFICIEN	- -	- -
TEAM	0.17	- -

Modification Indices for GAMMA

	KNOWLED	GOODMEM	BESTOFFI
	-----	-----	-----
EFFICIEN	- -	- -	- -
TEAM	- -	1.31	- -

Expected Change for GAMMA

	KNOWLED	GOODMEM	BESTOFFI
	-----	-----	-----
EFFICIEN	- -	- -	- -
TEAM	- -	0.07	- -

Standardized Expected Change for GAMMA

	KNOWLED	GOODMEM	BESTOFFI
	-----	-----	-----
EFFICIEN	- -	- -	- -
TEAM	- -	0.07	- -

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	EFFICIEN	TEAM
	-----	-----
KNOWLED	- -	1.31
GOODMEM	- -	1.31
BESTOFFI	- -	1.31

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	EFFICIEN	TEAM
	-----	-----
KNOWLED	- -	-2.48
GOODMEM	- -	0.07
BESTOFFI	- -	0.85

Maximum Modification Index is 1.31 for Element (1, 1) of THETA-DELTA

A Model of EFFICIENCY

Standardized Solution

BETA

	EFFICIEN	TEAM
EFFICIEN	- -	0.19
TEAM	- -	- -

GAMMA

	KNOWLED	GOODMEM	BESTOFFI
EFFICIEN	-0.11	0.42	-0.12
TEAM	0.13	- -	0.06

Correlation Matrix of Y and X

	EFFICIEN	TEAM	KNOWLED	GOODMEM	BESTOFFI
EFFICIEN	1.00				
TEAM	0.17	1.00			
KNOWLED	-0.07	0.13	1.00		
GOODMEM	0.42	0.00	0.03	1.00	
BESTOFFI	-0.14	0.05	-0.04	-0.08	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

EFFICIEN	TEAM
0.77	0.98

Regression Matrix Y on X (Standardized)

	KNOWLED	GOODMEM	BESTOFFI
EFFICIEN	0.09	0.42	0.11
TEAM	0.13	- -	0.06

A Model of EFFICIENCY

Total and Indirect Effects

Total Effects of X on Y

	KNOWLED	GOODMEM	BESTOFFI
	-----	-----	-----
EFFICIEN	0.09	0.41	0.11
	(0.05)	(0.05)	(0.05)
	-1.59	7.87	-2.00
TEAM	0.13	- -	0.06
	(0.06)		(0.06)
	2.21		0.95

Indirect Effects of X on Y

	KNOWLED	GOODMEM	BESTOFFI
	-----	-----	-----
EFFICIEN	0.03	- -	0.01
	(0.01)		(0.01)
	1.88		0.92
TEAM	- -	- -	- -

Total Effects of Y on Y

	EFFICIEN	TEAM
	-----	-----
EFFICIEN	- -	0.19
		(0.05)
		3.58
TEAM	- -	- -

Largest Eigenvalue of $B \cdot B'$ (Stability Index) is 0.036

A Model of EFFICIENCY

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of X on Y

	KNOWLED	GOODMEM	BESTOFFI
	-----	-----	-----
EFFICIEN	0.09	0.42	0.11
TEAM	0.13	- -	0.06

Standardized Indirect Effects of X on Y

	KNOWLED	GOODMEM	BESTOFFI
	-----	-----	-----
EFFICIEN	0.03	- -	0.01
TEAM	- -	- -	- -

Standardized Total Effects of Y on Y

	EFFICIEN	TEAM
EFFICIEN	- -	0.19
TEAM	- -	- -

Time used: 0.031 Seconds



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก จ

ภาพประกอบการวิจัย

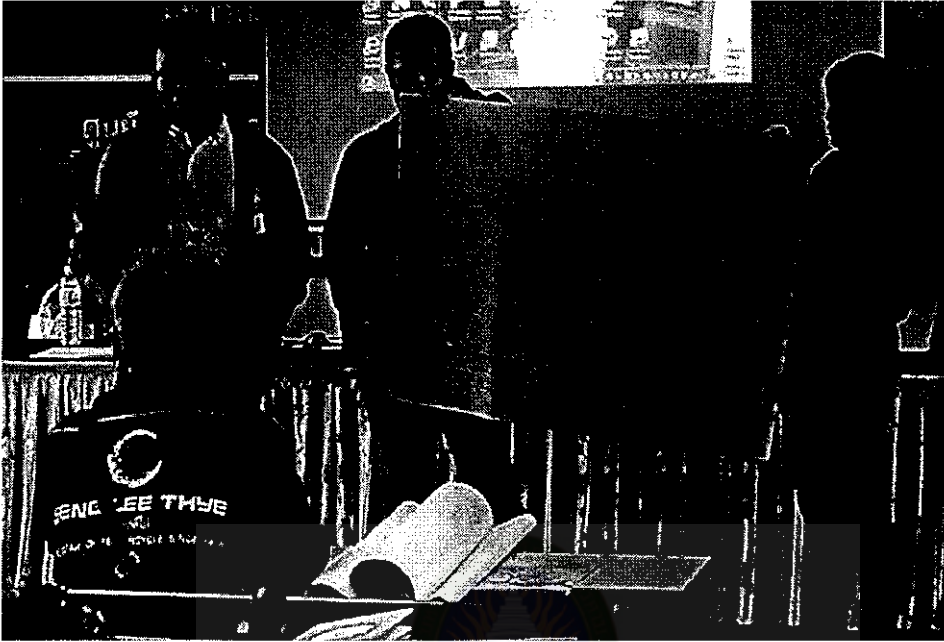
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การวิจัยระยะที่ 1



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การวิจัยระยะที่ 2



การวิจัยระยะที่ 3



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ว่าที่ร้อยโทอิสเรศณูชิตภักดิ์ จันทร์ศรี
วัน/เดือน/ปีเกิด	วันที่ 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512
สถานที่เกิด	จังหวัดหนองคาย
ที่อยู่ปัจจุบัน	235 หมู่ 12 ต.คำบกกหวาน อ.เมือง จ.หนองคาย
อาชีพปัจจุบัน	ผู้บริหารสถานศึกษา(เอกชน)
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา
สถานที่ปฏิบัติงาน	โรงเรียนเทคโนโลยีหนองคาย จังหวัดหนองคาย
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ. 2552	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) มหาวิทยาลัยอีสาน
พ.ศ. 2559	ปริญญาโท ศีษศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) มหาวิทยาลัยปทุมธานี
พ.ศ. 2559	ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม