

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการ
กรมการพัฒนาชุมชนที่ 6



นางสาวกวิตา ศรีพิชัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2559

**The Relationship between Values of the Community Development Department
and Implementation Achievement of Office
of Inspector General Regional 6**

Miss Kawitar Sonpichai



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2016

หัวข้อการศึกษาคั่นคว้ออิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการ
พัฒนาชุมชนที่ 6

ชื่อและนามสกุล นางสาวกวิตา ศรีพิชัย

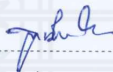
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ


สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม

การศึกษาคั่นคว้ออิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2560

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว้ออิสระ


..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นราธิป ศรีราม)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6
ผู้ศึกษา นางสาวกวิตา ศรีพิชัย **รหัสนักศึกษา** 2573002850 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม **ปีการศึกษา** 2559

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน (2) ศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 และ (4) เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6

การศึกษานี้ได้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำนวน 418 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 204 คน คำนวณจากสูตรของทอโรยามาเน่ สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (2) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณภาพการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (3) ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพบว่า ค่านิยม 4 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเข้าใจ ความกล้าหาญ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านเอื้ออำนาจ และ (4) ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความเข้าใจ ควรคิดให้ง่ายชัดเจน ควรสนับสนุนการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ ด้านความกล้าหาญ ควรสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ควรปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กรเป็นคนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านเอื้ออำนาจ ควรเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น และร่วมกันตัดสินใจ

คำสำคัญ ค่านิยม ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน เขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6

Independent Study title: The Relationship between Values of the Community Development Department and Implementation Achievement of Office of Inspector General Regional 6

Author: Miss Kawitar Sonpichai; **ID:** 2573002850; **Degree:** Master of Public Administration;

Independent Study advisor: Dr. Chamnian Rajphaetyakhom; **Academic year:** 2016

Abstract

The objectives of this study were to: (1) study opinion of personnel regarding values of the Community Development Department; (2) study implementation achievement of Office of Inspector General Regional 6; and (3) study the relationship between values of the Community Development Department and implementation achievement of Office of Inspector General Regional 6; and (4) recommend approaches to promote values of the Community Development Department in order to increase implementation achievement of Office of Inspector General Regional 6.

This study was a quantitative research. Population was 418 personnel of the Community Development Department. Sample size was determined by Taro Yamane's calculation formula and obtained 204 samples. Sampling was stratified random sampling. Research instrument was a questionnaire. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and correlation analysis.

The results revealed that: (1) an overview image of opinion of personnel regarding values of the Community Development Department was at high level. Empathy aspect was at highest mean; (2) overall level of implementation achievement of Office of Inspector General Regional 6 was at high level. Service quality was at the highest mean; (3) there were 4 aspect that showed positive relationship between values of the Community Development Department and implementation achievement of Office of Inspector General Regional 6 with statistically significance at the level of 05. Ordering from the highest to low were simplify, bravery, creativity, facilitation, respectively; and (4) recommended approaches to promote values of the Community Development Department in order to increase implementation achievement of Office of Inspector General Regional 6 were simplify aspect : there should think clearly and support applied thinking. Bravery aspect, there should create participation to boost thinking, doing and decision making skills. Creativity aspect, there should motivate personnel to the creativity skills. Facilitation aspect, there should give chances to personnel to give opinion and mutual decision making.

Keywords: Values, Implementation Achievement, Office of Inspector General Regional 6

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม อาจารย์ที่ปรึกษาหลักการศึกษาค้นคว้าอิสระ ขอขอบพระคุณกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย ที่ท่านได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ รวมทั้งติดตาม การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา จนถูกต้องและสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความรู้ รวมทั้งให้กำลังใจตลอดระยะเวลาการศึกษา ผู้ศึกษารู้สึก ซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาใคร่ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือ ในการศึกษาค้นคว้าอิสระให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และขอขอบพระคุณ นางกนิษฐนิษฐ์ ยมานันท์ พัฒนาการจังหวัดชุมพร นายสวัสดิ์ มีแต่้ม พัฒนาการจังหวัดนครศรีธรรมราช นายปวัน พรหม พิทักษ์ พัฒนาการจังหวัดพัทลุง นางสาวสุวรรณา ศรีสิทธิเดช พัฒนาการจังหวัดสุราษฎร์ธานี และ บุคลากรในสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ทุกท่าน ที่ได้กรุณาเสียสละเวลา และ ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตลอดจนผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

กวิตา ศรีพิชัย

มีนาคม 2560

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา.....	4
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	4
สมมติฐานการศึกษา.....	6
ขอบเขตการศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร.....	10
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน.....	18
ข้อมูลทั่วไปของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	47
รูปแบบการศึกษา.....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	48
แหล่งข้อมูลในการศึกษา.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
ระยะเวลาในการศึกษา.....	61

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	63
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน.....	67
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการ กรมการพัฒนาชุมชนที่ 6.....	75
ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	80
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างค่านิยม กรมการพัฒนาชุมชนที่ 6.....	89
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	92
สรุปการศึกษา.....	93
อภิปรายผล.....	96
ข้อเสนอแนะ.....	99
บรรณานุกรม.....	102
ภาคผนวก.....	106
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ.....	107
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	112
ค แบบสอบถาม.....	117
ประวัติผู้ศึกษา.....	128

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงาน.....	50
ตารางที่ 3.2 โครงสร้างของแบบสอบถาม ตัวชี้วัดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม.....	53
ตารางที่ 3.3 ระยะเวลาและขั้นตอนในการศึกษา.....	61
ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	63
ตารางที่ 4.2 ความถี่และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	63
ตารางที่ 4.3 ความถี่และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	64
ตารางที่ 4.4 ความถี่และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	64
ตารางที่ 4.5 ความถี่และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	65
ตารางที่ 4.6 ความถี่และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	66
ตารางที่ 4.7 ความถี่และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน.....	66
ตารางที่ 4.8 ความถี่และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประวัติการพัฒนาบุคลากร.....	67
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนในภาพรวม.....	68
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนด้าน A (APPRECIATION) ชื่นชม.....	69
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนด้าน B (BRAVERY) กล้าหาญ.....	70
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนด้าน C (CREATIVITY) สร้างสรรค์.....	71
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนด้าน D (DISCOVERY) ใฝ่รู้.....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน ด้าน E (EMPATHY) เข้าใจ.....	73
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน ด้าน F (FACILITATION) เอื้ออำนวย.....	73
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน ด้าน S (SIMPLIFY) คิดให้ง่ายชัดเจน.....	74
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน ด้าน P (PRACTICAL) สามารถทำได้จริง.....	75
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ในภาพรวม.....	76
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ด้านประสิทธิผล ตามพันธกิจ.....	77
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ด้านประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติราชการ.....	78
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ด้านคุณภาพ การให้บริการ.....	79
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ด้านการพัฒนากองักการ.....	79
ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด เขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามเพศ.....	81
ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด เขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามอายุ.....	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด เขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	82
ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด เขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน.....	82
ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการ กรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่.....	83
ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด เขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	83
ตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด เขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	84
ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการ กรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นรายคู่.....	84
ตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด เขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามอายุงาน.....	85
ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการ กรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่.....	85
ตารางที่ 4.33 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจ ราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามประวัติการพัฒนาบุคลากร.....	86
ตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบสหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการ กรมการพัฒนาชุมชนที่ 6.....	87
ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุสำหรับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6.....	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.36 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6.....	89
ตารางที่ 4.37 ความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทาง ในการเสริมสร้างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6.....	90



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	5
ภาพที่ 2.1 แสดงค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน.....	17



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ปลูกฝังคำว่า “I AM READY” (ฉันพร้อมจะทำงานเพื่อประชาชน) คาดหวังจะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐยุคใหม่มีวัฒนธรรมในการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ขยัน ตั้งใจ ทำงานเชิงรุก มีศีลธรรม รู้ทันโลกและปรับตัวได้ทันโลก ทันสังคม มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อผลงานและสังคม มีใจและการกระทำแบบมีส่วนร่วม เป็นประชาธิปไตย โปร่งใส ทำงานมุ่งเน้นผลงาน มีความพร้อมที่จะทำงานเพื่อประชาชน

กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ พัฒนาการตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาองค์กร เป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) เป็นองค์กรที่เก่งและดี สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลต่อการขับเคลื่อนระบบการนำองค์กรของผู้บริหารให้เกิด ประสิทธิภาพ ก็คือบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานร่วมกับประชาชน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ภายใต้วิสัยทัศน์ “ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง” และค่านิยม องค์กร จะเป็นสิ่งที่ช่วยหล่อหลอมวัฒนธรรมที่จะต้องทำงานร่วมกัน

“ความพยายาม” ที่กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ ต้องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนใน องค์กรให้มองเห็นคุณค่าของ “ตัวตน” ที่ดี ที่มี เคยมีอยู่ในคน พช. ให้เกิดขึ้นอย่างภาคภูมิใจครั้ง บนพื้นฐานของความพร้อมเพรียงกันของคนในองค์กร ที่จะให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรมขึ้นต่อ ประชาชน และเพื่อส่วนรวม ในปี พ.ศ. 2551 กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ ได้รับการเลือกเป็นหน่วยงาน ต้นแบบการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม ตามกรอบหลักเกณฑ์ “I AM READY” ในข้อที่กรมฯ มีความเด่นชัดในเรื่องการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงานเป็นทีมที่ เด่นชัดมาก โดยเฉพาะมีความโดดเด่นในด้าน A (Activeness) คือ ขยันตั้งใจทำงาน และ R (Relevancy) คือ รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลกตรงกับสังคม และสภาพปัญหา ซึ่งสถาบันส่งเสริมการ

บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) เลือกรวมๆ เป็นหน่วยงานต้นแบบ 1 ใน 6 หน่วยงานต้นแบบ เป้าหมายสิ่งเดียวกัน คือ เพื่อ “องค์กร” ค่านิยมที่ดีขององค์กรเพื่อการได้รับการยอมรับ ที่ตอบสนองงานพัฒนาชุมชน

การสนองตอบยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการ และ “I AM READY” ของสำนักงาน ก.พ.ร. มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมองค์กรของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ให้สอดคล้องกับบริบทและพันธกิจของกรมฯ โดยกำหนดกระบวนการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรตามหลักวิชาการและคำแนะนำจากสถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมีจุดมุ่งหมาย ให้เป็นกระบวนการผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน และได้ประกาศค่านิยมองค์กรเป็นทางการ 6 ตัว คือ ABC DEF เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2550 และในปี พ.ศ. 2554 ได้เพิ่มค่านิยมอีก 2 ตัว คือ S&P ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 กรมการพัฒนาชุมชนได้กำหนดให้การขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรภายในหน่วยงาน เป็นตัวชี้วัดเป้าหมายการปฏิบัติงานระดับบุคคล เพื่อให้บุคลากรของกรมฯ ทุกคนยึดมั่นและถือปฏิบัติตาม ด้วยความเข้าใจเป็นอย่างดีว่าการมีบุคลิกภาพที่ดี และเมื่อปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรแล้วจะก่อให้เกิดความร่วมมือด้วยดีจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และภารกิจของกรมฯ สามารถนำส่งผลผลิตให้กรมการพัฒนาชุมชน ได้อย่างมีคุณภาพ สำหรับเขตตรวจราชการที่ 6 ประกอบด้วยจังหวัดชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช และจังหวัดพัทลุง ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จะต้องดำเนินการประชาสัมพันธ์และปลูกฝังให้ข้าราชการในสังกัดทุกคนยึดมั่นและถือปฏิบัติ และจะต้องแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ภายใต้บรรลือวิสัยทัศน์ “เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้ ภายในปี 2564”

ความสำคัญของค่านิยม จะสามารถสะท้อนให้เห็นในมุมมอง 2 ด้าน 1) ด้านบุคลากร ค่านิยมนั้นจะช่วยให้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความก้าวหน้า และจะเป็นตัวการที่จะช่วยให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กร รวมทั้งจะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงาน และ 2) ด้านองค์กรหรือหน่วยงาน ค่านิยมจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมกรมการพัฒนาชุมชน โดยใช้ SWOT Analysis พบว่าสถานการณ์ปัจจุบันของกรมการพัฒนาชุมชน มีจุดอ่อนที่เป็นส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องในการเสริมสร้างค่านิยม คือ บุคลากรมีการขอโอน ย้าย และแนวโน้มการลดลงของขวัญกำลังใจในการทำงาน บุคลากรบางส่วนขาดจิตวิญญาณในการสร้างความผูกพันต่อประชาชนอย่างเข้าใจและเข้าถึง ขาดการสืบทอดวิถี/วัฒนธรรม การสร้างความผูกพันจากรุ่นสู่รุ่น วิธีการถ่ายทอดจิตวิญญาณ

การพัฒนาชุมชนไม่เป็นองค์รวม ประกอบกับในระหว่างปี พ.ศ. 2558 – 2559 จะเห็นได้ว่ามีข้าราชการระดับปฏิบัติงานลาออกเพื่อไปปฏิบัติงานที่อื่น และมีข้าราชการที่ลาออกระหว่างปี (ก่อนครบ 60 ปีบริบูรณ์) เนื่องจากขาดการปลูกฝังค่านิยมเพื่อให้บุคลากรรู้สึกผูกพันกับองค์การอย่างจริงจัง

ค่านิยมถือว่าเป็นกรอบสำคัญในการกำหนดคุณลักษณะของบุคลากรในองค์การที่สอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์การ ค่านิยมเป็นส่วนสำคัญที่ชี้ถึงพฤติกรรมของบุคคลว่าจะปฏิบัติอย่างไรให้บรรลุภารกิจ จะปฏิบัติอย่างไรเพื่อสร้างรายได้เปรียบแก่องค์การ ตลอดจนจะปฏิบัติอย่างไรให้สามารถปรับเปลี่ยนตัวเองเพื่อความอยู่รอดขององค์การ ได้อย่างเฉลียวฉลาด สามารถเรียนรู้และปรับตัวทันกับความเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญแต่ต้องเชื่อมโยงบุคลากรเข้ากับองค์การให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามบทบาทหน้าที่ อาจแบ่งได้เป็น 2 บทบาท คือ 1) บทบาทตามหน้าที่ เป็นบทบาทที่มาพร้อมกับตำแหน่งงาน เนื่องจากตามคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ที่จะต้องปฏิบัติภายใต้หลักหรือกฎระเบียบในการทำงาน 2) บทบาทที่องค์กรคาดหวัง นอกเหนือจากงานที่ต้องรับผิดชอบ เกิดจากการให้ความร่วมมือซึ่งไม่ได้กำหนดไว้ในการทำงานแต่บุคลากรเต็มใจปฏิบัติ ประกอบกับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ถือเป็นงานที่จะต้องสนับสนุน/ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับผลประโยชน์เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืน เป็นการทำงานระดับรากหญ้า ด้วยเหตุนี้จึงต้องเตรียมความพร้อมในห้องกรด้วยการปลูกฝังค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน ABC DEF S&P เพื่อเป็นการสร้างเอกลักษณ์และจะเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะนำพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศต่อไป ซึ่งจุดยืนของกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2560 – 2564 ค่านิยมองค์การ (ABC DEF S&P) เป็นกลไกหนึ่งที่จะสร้างความเข้มแข็งจากภายใน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้ ภายในปี 2564” (แผนยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน, 2559: 23)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และแนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน ที่ 6 เพื่อนำแนวทางไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในการเสริมสร้างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนให้มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

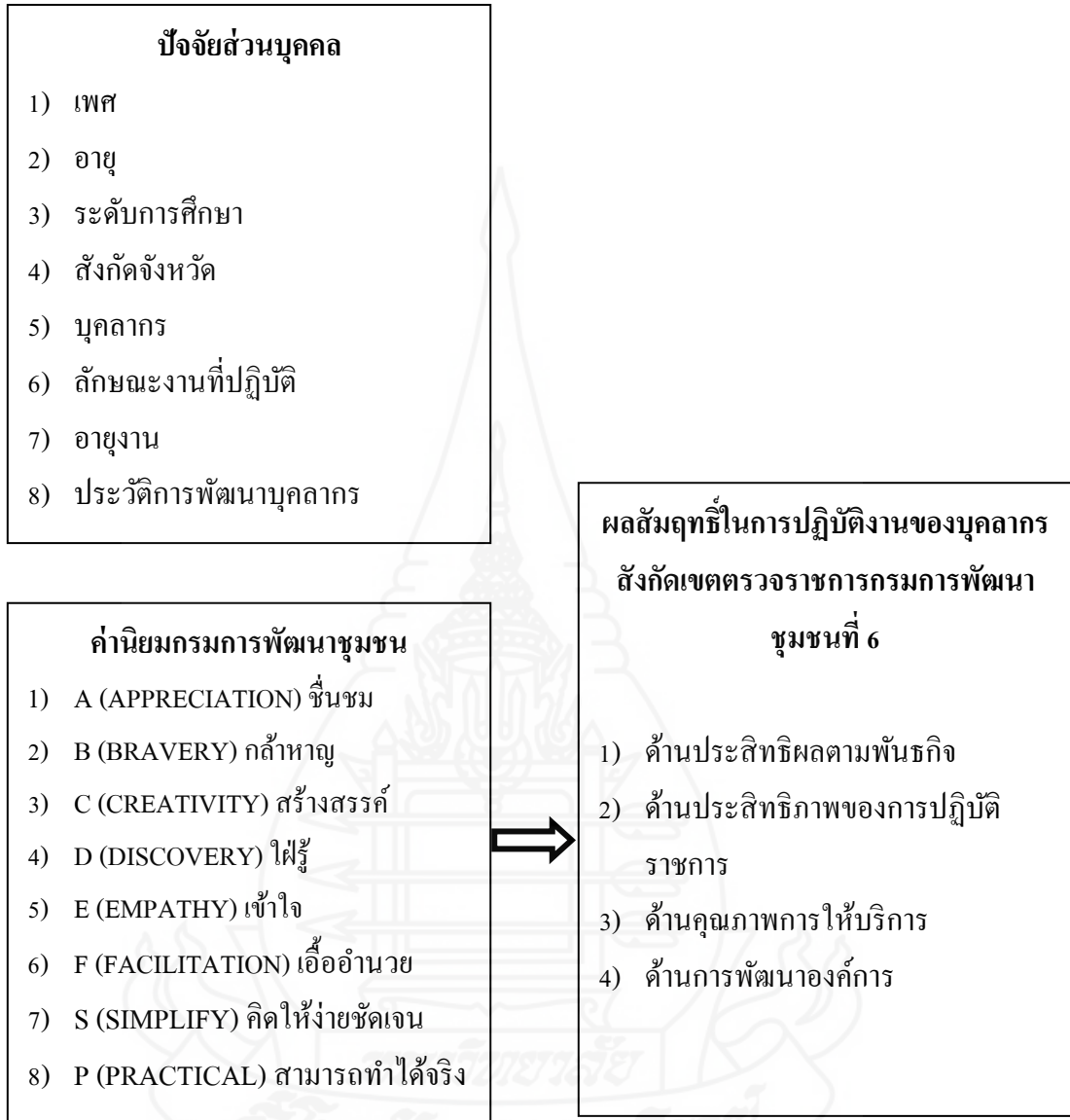
- 2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน ที่ 6
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน ที่ 6
- 2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน ที่ 6

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการบูรณาการศึกษาแนวคิดหรือปัจจัยต่างๆ ผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 และเน้นศึกษาตัวแปรอิสระหรือปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้นำค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน และแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ได้แก่ ค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย 1) A (APPRECIATION) ชื่นชม 2) B (BRAVERY) กล้าหาญ 3) C (CREATIVITY) สร้างสรรค์ 4) D (DISCOVERY) ใฝ่รู้ 5) E (EMPATHY) เข้าใจ 6) F (FACILITATION) เอื้ออำนวย 7) S (SIMPLIFY) คิดให้ง่ายชัดเจน และ 8) P (PRACTICAL) สามารถทำได้จริง และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านการพัฒนาองค์กร แสดงออกมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานการศึกษา ดังต่อไปนี้

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 แตกต่างกัน

4.2 ค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษาแต่ละด้าน ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน ที่ 6 ประกอบด้วย 4 จังหวัด คือ จังหวัดชุมพร นครศรีธรรมราช พัทลุง และสุราษฎร์ธานี รวม 418 คน

5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน ที่ 6 จำนวน 204 คน โดยวิธีคำนวณจากสูตร Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อนทางสถิติที่ 0.05 และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนประชากรมากน้อยของแต่ละจังหวัด แล้วสุ่มแบบบังเอิญอีกเป็นลำดับต่อมา

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

5.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ 1) A (APPRECIATION) ชื่นชม 2) B (BRAVERY) กล้าหาญ 3) C (CREATIVITY) สร้างสรรค์ 4) D (DISCOVERY) ใฝ่รู้ 5) E (EMPATHY) เข้าใจ 6) F (FACILITATION) เอื้ออำนวย 7) S (SIMPLIFY) คิดให้ง่ายชัดเจน 8) P (PRACTICAL) สามารถทำได้จริง

5.2.2 ตัวแปรตาม คือ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน ที่ 6 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) มิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ 2) มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ 3) มิติด้านคุณภาพการให้บริการ 4) มิติด้านการพัฒนาองค์กร

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษา

เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน ที่ 6 ประกอบด้วย 4 จังหวัด คือ จังหวัดชุมพร นครศรีธรรมราช พัทลุง และสุราษฎร์ธานี

5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่จะดำเนินการศึกษาครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2559 – กุมภาพันธ์ 2560 รวมระยะเวลา 4 เดือน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 เขตตรวจราชการ หมายถึงเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ประกอบด้วย 4 จังหวัด ได้แก่ 1) จังหวัดชุมพร 2) จังหวัดนครศรีธรรมราช 3) จังหวัดพัทลุง 4) จังหวัดสุราษฎร์ธานี

6.2 ค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน หมายถึง เกณฑ์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใช้ในการตัดสินใจว่าอะไรควรทำ และอะไรไม่ควรทำเพื่อให้ได้รับผลอันพึงปรารถนาพร้อมกัน ซึ่งค่านิยมเป็นสิ่งที่กำหนดถึงพฤติกรรมและผลที่ติดตามมา นอกจากนั้นค่านิยมยังเป็นพื้นฐาน (Basis) ของการสร้างวัฒนธรรมขององค์กร ประกอบด้วย 1) A (APPRECIATION) ชื่นชม 2) B (BRAVERY) กล้าหาญ 3) C (CREATIVITY) สร้างสรรค์ 4) D (DISCOVERY) ใฝ่รู้ 5) E (EMPATHY) เข้าใจ 6) F (FACILITATION) อื้ออำนวยการ 7) S (SIMPLIFY) คิดให้ง่ายชัดเจน และ 8) P (PRACTICAL) สามารถทำได้จริง

6.2.1 A (APPRECIATION) ชื่นชม หมายถึง การตระหนัก เข้าใจ ชื่นชมยินดียอมรับนับถือยกย่องให้เกิดคติในคุณค่าและความสำคัญของผู้อื่น เช่น การยกย่อง ชมเชย ความรู้ความสามารถของผู้อื่น การแสดงออก พูด คิด ทำ เชิงสร้างสรรค์ การเป็นแบบอย่างของผู้ร่วมงาน/ทีมงานที่ดี และการตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของผู้อื่น

6.2.2 B (BRAVERY) กล้าหาญ หมายถึง ความกล้าหาญไม่เกรงกลัวต่ออันตราย หรือความยากลำบากหรือสถานการณ์ยุ่งยาก ไม่สบายใจ เช่น การยอมรับความคิดเห็น ข้อวิพากษ์ ข้อวิจารณ์ของผู้อื่นได้ การรับผิดชอบต่อผลงานและผลของการกระทำของตนเอง การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการกล้าปฏิเสธในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

6.2.3 C (CREATIVITY) สร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ด้วยความคิดของตัวเองที่ไม่ธรรมดา เช่น การนำความคิดมาพัฒนางาน และเสนอผลงานให้แตกต่างและดีกว่าเดิม การมีนวัตกรรมในการทำงาน และเป็นตัวอย่างการส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานคิด ริเริ่มสร้างสรรค์

6.2.4 D (DISCOVERY) ใฝ่รู้ หมายถึง การใฝ่รู้ การค้นหา การค้นพบข่าวสาร ความรู้ สถานที่ และวัตถุต่างๆ เป็นครั้งแรก เช่น การกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย สามารถนำความรู้มาพัฒนาตนเอง/พัฒนางานได้ มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีผลงานจากการนำความรู้มาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

6.2.5 E (EMPATHY) เข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด หรือประสบการณ์ของผู้อื่น “โดยการเอาใจเขาใส่ใจเรา” จินตนาการว่า หากอยู่ในสถานการณ์นั้นจะเป็นเช่นไร เช่น การยอมรับความแตกต่างของบุคคล การรู้และเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเข้าอกเข้าใจอย่างมีเมตตา และการรู้จักใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ

6.2.6 F (FACILITATION) เอื้ออำนวย หมายถึง การทำให้ง่าย การทำให้งานนั้นเป็นไปได้ การเอื้ออำนวยความสะดวกให้ผู้อื่นทำงานในวิถีทางที่เหมาะสมกับตัวเอง เช่น การให้โอกาสผู้อื่นในการคิดและตัดสินใจ การทำให้งานของผู้อื่นง่ายขึ้น เกิดความเป็นไปได้มากขึ้น ทำให้การทำงานของผู้อื่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างของผู้เอื้ออำนวย

6.2.7 S (SIMPLIFY) คิดให้ง่ายชัดเจน หมายถึง การวางแผน ออกแบบ ค้นหาวิธีการดำเนินงานที่มีลักษณะเรียบง่าย ไม่ยุ่งยาก สลับซับซ้อน ทั้งในด้านแนวคิดและด้านเทคนิค วิชาการ มีความสมเหตุสมผลง่ายต่อการปฏิบัติ

6.2.8 P (PRACTICAL) สามารถทำได้จริง หมายถึง สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง แก้ปัญหาให้กับประชาชนได้จริง บรรลุเป้าหมายจริง

6.3 ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด เกิดผลดีต่อหน่วยงานและส่วนรวม ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าเสมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์ และค่าใช้จ่าย ประกอบด้วย ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านการพัฒนาองค์กร

6.3.1 ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ หมายถึง การให้ส่วนราชการแสดงผลงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนและผู้รับบริการ เช่น ผลสำเร็จในการพัฒนาการปฏิบัติราชการ (1 กรม/ 1 ปฏิรูป) เป็นต้น

6.3.2 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ หมายถึง การให้ส่วนราชการแสดงความสามารถในการปฏิบัติราชการ เช่น การลดค่าใช้จ่าย การลดระยะเวลาการให้บริการ และความคุ้มค่าของการใช้เงิน เป็นต้น

6.3.3 ด้านคุณภาพการให้บริการ หมายถึง การให้ส่วนราชการแสดงการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการในการให้บริการที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

6.3.4 ด้านการพัฒนางองค์การ หมายถึง การให้ส่วนราชการแสดงความสามารถในการเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เช่น การลดอัตราค่าจ้างหรือการจัดสรรอัตราค่าจ้างให้คุ้มค่า การมอบอำนาจการตัดสินใจ การอนุมัติ อนุญาต ไปยังระดับปฏิบัติการ การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้กับงาน เป็นต้น

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทราบระดับความเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน และสามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์เพื่อประกอบการตัดสินใจ/หรือค้นหานวัตกรรมเกี่ยวกับการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรต่อไป

7.2 สามารถนำแนวทางไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์เกี่ยวกับการเสริมสร้างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน ที่ 6 ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร

1.1 ความหมายของค่านิยมองค์กร

ค่านิยม (Values) เป็นความคิดและพฤติกรรมของบุคคลในสังคมที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า ขอมรับมาปฏิบัติตามและวางแหวนไว้ระยะหนึ่ง ค่านิยมมักเปลี่ยนแปลงไป ตามกาลสมัย และความคิดเห็นของคนในสังคม ค่านิยมจึงเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ การประเมิน การเลือกและการตัดสินใจของบุคคลว่า ควรทำหรือไม่ควรทำ มีค่าหรือไม่มีค่า สำคัญหรือไม่สำคัญ นอกจากนี้ ค่านิยมยังทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดเป้าหมายและสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ มีผู้ให้ความหมายของค่านิยมไว้ดังนี้

พจนานุกรมศัพท์ สังคมวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2524: 411) ให้ความหมายค่านิยมหมายถึงวิสัยความสามารถของสิ่งใดก็ตามซึ่งเชื่อว่าสนองความปรารถนาของมนุษย์ได้ หรือคุณสมบัติของสิ่งใดก็ตามซึ่งทำให้สิ่งนั้นเป็นประโยชน์น่าสนใจแก่บุคคลหรือกลุ่ม ค่านี้นอกจากคำว่า อรรถประโยชน์ (Utility) เพราะค่าขึ้นอยู่กับความเชื่อของมนุษย์ ของอย่างหนึ่ง ซึ่งโดยเนื้อแท้ไม่มีอรรถประโยชน์อย่างใดเลยอาจจะเป็นที่ยอมรับว่ามีค่าสูงส่งได้ เพราะมนุษย์เชื่อว่าสิ่งนั้นเป็นประโยชน์กับตน นอกจากนี้ของอย่างเดียวกันอาจจะมีค่าสำหรับแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน เราจึงไม่สามารถวัดออกมาได้แน่นอนว่าของนั้นมีค่าอย่างไร ในทางสังคมวิทยานิยมให้คำ “คุณค่า” หรือ “ค่านิยม” ให้หมายถึงสิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2528: 1) ให้ความหมายว่าสิ่งที่คนสนใจ สิ่งที่คุณปรารถนาที่จะได้ ปรารถนาที่จะเป็นหรือกลับกลายมาเป็นสิ่งที่คนถือว่าเป็นสิ่งบังคับต้องปฏิบัติ เป็นสิ่งที่คนบูชายกย่องและมีความสุขที่จะได้เห็น ได้ฟัง ได้เป็นเจ้าของ ค่านิยมของสังคมจึงเป็นวิถีของการจัดรูปความประพฤติ ที่มีความหมายต่อบุคคล และเป็นแบบฉบับความคิดที่ฝังแน่น สำหรับยึดถือในการปฏิบัติตัวของคนในสังคมและในชีวิต หรือเผชิญเหตุการณ์ทำให้มีการเลือกในสถานการณ์หรือเวลานั้น ค่านิยมจึงรวมไปถึงจุดมุ่งหมายหรือความต้องการในชีวิตและสิ่งที่บุคคลชอบ

ณัฐพงศ์ เกษมาริน (2546: 32) ให้ความหมายค่านิยม หมายถึง กฎเกณฑ์มาตรฐานหรือคุณค่าที่องค์กรนั้นคาดหวังหรือต้องการจะให้ เป็น ซึ่งมีรากคำศัพท์มาจากคำว่า Valor ซึ่งหมายถึง “แรง”

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2547: 31) ให้ความหมายค่านิยม หมายถึง ความคิด ความเชื่อ อุดมการณ์หรือพฤติกรรมที่มีลักษณะถาวรซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสังคม โดยเฉพาะข้าราชการยึดถือ นำมาปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือในการดำเนินชีวิต

วิเชียร วิทยอุดม (2547: 47 – 74) ให้ความหมายค่านิยม หมายถึงความเชื่อหรือความรู้สึกนึกคิดของตนเอง มีช่วงระยะเวลาหนึ่งในการสร้างสิ่งสมและฝังรากลึกจนยอมรับและยึดถือเป็นแนวทางในการใช้ชีวิต ค่านิยมจะเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่ควรแสดงออกและปฏิบัติประจำวันของบุคคล เป็นสิ่งที่เราคิดว่าควรจะเป็นไม่ว่าสิ่งนั้นจะดีหรือไม่ดีก็ตาม และมักจะเป็นสิ่งที่บุคคลในกลุ่มมี

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2549: 13) ให้ความหมายค่านิยม หมายถึงเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวใจให้บุคลากรขององค์กรเกิดความกระตือรือร้นที่จะมีค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน ค่านิยมจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยปรับทิศทางขององค์กร

สายสวาท เผ่าพงษ์ (2554: 4) ให้ความหมายค่านิยมหมายถึง ความคิด ความเชื่อ พฤติกรรม และสิ่งอื่นๆ ที่คนพิจารณาว่าถูกต้อง มีคุณค่า และยึดถือปฏิบัติเสมอในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ค่านิยมอาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลสมัยและความคิดของคนในสังคม

Kluckhohm & Strodtbeck (1961: 289) ให้ความหมายค่านิยมหมายถึงความคิด ความเชื่อที่คนสนใจและยึดถือในการประพฤติปฏิบัติ มีลักษณะยั่งยืนถาวร เป็นสิ่งที่ตนเองหรือสังคมเห็นดีเห็นชอบควรยึดถือปฏิบัติ นั่นคือ ค่านิยมเป็นทั้งวิถีปฏิบัติและเป้าหมายของชีวิต

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ค่านิยม (Values) หมายถึง ความเชื่อหรือเกณฑ์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใช้ในการตัดสินใจว่าจะไรควรทำ และอะไรไม่ควรทำ เพื่อให้ได้รับผลอันพึงปรารถนาร่วมกัน ซึ่งค่านิยมเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อการแสดงถึงพฤติกรรมของบุคคลและผลที่ตามมา นอกจากนั้นค่านิยมยังเป็นสิ่งสำคัญขั้นพื้นฐาน (Basis) ในการทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคล เพราะค่านิยมจะส่งผลไปถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และผลจากการปฏิบัติงานจะส่งผลทำให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 ความเป็นมาของค่านิยมภาครัฐ

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2546 เห็นชอบยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย และเมื่อวันที่ 2 กันยายน 2549 เห็นชอบยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม ของระบบราชการ โดยมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ 3 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 1) สร้างรูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ด้วยตนเอง ของกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูง 2) การเสนอแนะการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การเปิดโอกาสให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อเร่งรัดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม

จากยุทธศาสตร์จึงนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาข้าราชการไทยให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่ โดยมีคำกล่าวสั้นๆ ง่ายต่อการจำว่า "I AM READY" ประกอบด้วย 8 ประการ ได้แก่

I-Integrity การปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรีของข้าราชการ หมายถึง การทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและทุ่มเทให้แก่การทำงาน ภายใต้กฎระเบียบและวิชาชีพ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และส่วนรวมมากกว่าตนเอง

A-Activeness ความขยันตั้งใจทำงาน ปฏิบัติงานเชิงรุก หมายถึง การทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความรู้ ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และพัฒนากระบวนการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย มีคุณภาพ และทันเวลา

M-Morality การมีใจคุณธรรม ปฏิบัติราชการด้วยใจบริสุทธิ์และกุศลเจตนา หมายถึง การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักศาสนาและกฎระเบียบต่างๆ เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส รวมถึงการปฏิบัติงานที่ปราศจากอคติและมีศูนย์รับเรื่องร้องเรียน

R-Relevancy การเรียนรู้ และปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม หมายถึง การยอมรับและเรียนรู้ เครื่องมือ เทคโนโลยีและความคิดใหม่ๆ รวมถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน

E-Efficiency การทำงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถวัดและแสดงไว้อย่างชัดเจน หมายถึงการพัฒนาบุคลากร ระบบงานและการให้บริการ เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้องและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน รวมถึงการมุ่งให้งานสำเร็จโดยใช้ต้นทุนต่ำ

A-Accountability ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานและต่อสาธารณะ หมายถึง การปฏิบัติราชการ โดยมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนว่าต้องทำอะไรเพื่อประชาชนและสังคม รวมถึงการรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งจะถูกตรวจสอบและเปิดรับฟังข้อเสนอแนะหรือทำประชาพิจารณ์จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยให้ความสำคัญต่อประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติหน้าที่

D-Democracy การมีใจเป็นประชาธิปไตย หมายถึง การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากบุคลากร ทีมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงรูปแบบการทำงานจะปรับเปลี่ยนการทำงานเป็นทีม และการแต่งตั้งคณะทำงานมากขึ้น

Y-Yield การมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ หมายถึง ความพยายามปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ หรือการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดต่างๆ โดยผลงาน ได้มาตรฐาน ตามกำหนดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน ประชาชนพึงพอใจ รวมถึงการมุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่าขั้นตอน ระเบียบแบบแผน

สำนักงาน ก.พ.ร. เห็นว่าการที่จะผลักดันให้ข้าราชการมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นรูปธรรมและชัดเจนขึ้น จำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาเพื่อหาวิธีการหรือแนวทางที่เหมาะสมซึ่งสามารถส่งเสริมและผลักดันให้หน่วยงาน/บุคลากรภาครัฐมีการปรับเปลี่ยนตนเองให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามกรอบของ I AM READY และเพื่อให้เกิดความชัดเจนเป็นรูปธรรมจะนำวิธีการหรือแนวทางที่ได้มาจากการศึกษาไปทดลองทั้งในหน่วยงาน ทีมงานและบุคคลเพื่อให้ได้หน่วยงาน ทีมงาน บุคคลที่เป็นต้นแบบการปรับเปลี่ยนกระบวนการที่เหมาะสมกับภาครัฐต่อไป

1.3 ความสำคัญของค่านิยม

1.3.1 ค่านิยมเป็นพื้นฐานของความเข้าใจเกี่ยวกับทัศนคติและแรงจูงใจ

1.3.2 ค่านิยมมีอิทธิพลต่อการรับรู้

โดยทั่วไปแล้วค่านิยมจะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับองค์ประกอบด้วยทัศนคติ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออก ค่านิยมเป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคล ที่เป็นตัวกำหนดตัวตัดสินใจและชี้แนะให้บุคคลปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง บทบาทของค่านิยมจะทำหน้าที่เป็นมาตรฐานที่จะนำทางหรือแนวทางให้บุคคลประพฤติปฏิบัติและทำหน้าที่กระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติตลอดจนช่วยเสริมทัศนคติ ความสนใจและความตั้งใจ ซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม

บุคคลแต่ละคนจะมีค่านิยมของตนเอง ซึ่งอาจจะแตกต่างหรือคล้ายคลึงกับค่านิยมของผู้อื่นก็อาจมีความเป็นไปได้ ทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับ กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม ที่ทำให้ประสบการณ์ของแต่ละคนผิดแผกแตกต่างกันหรือคล้ายคลึงกัน ค่านิยมจึงเป็นมาตรฐาน ซึ่งใช้เป็นกรอบกำหนด ทางเลือกของบุคคล จากทางเลือกต่าง ๆ และจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม การกระทำ หรือการแสดงออกของแต่ละคน

โดยสรุปแล้วค่านิยมถือเป็นกระบวนการสำคัญทางความคิดของบุคคล ที่เป็นตัวกำหนดและชี้แนะให้บุคคลปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง และค่านิยมยังจะเป็นกฎเกณฑ์มาตรฐานที่จะนำทางหรือแนวทางให้บุคคลประพฤติปฏิบัติและทำหน้าที่กระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติ ตลอดจนช่วยเสริมทัศนคติ ความสนใจและความตั้งใจ และยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการปรับทิศทางขององค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกระบวนการรับรู้ เรียนรู้ทางสังคมที่เกิดขึ้น

1.4 ค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน

โดยทั่วไปองค์กรทั้งหลายจะมีค่านิยมหลัก (Core Values) ขององค์กรที่อาจประกาศหรือไม่ได้ประกาศ ออกมาแต่พนักงานทั้งหลายก็รับรู้ได้ ค่านิยมหลักนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ จะเป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการทำงานภายในองค์กรนั้นๆ

จากอิทธิพลของเทคโนโลยีสมัยใหม่เปลี่ยนแปลงโลกสู่ยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลให้ต้องมีการปฏิรูประบบราชการไปสู่ระบบใหม่ที่เป็นองค์กรสมัยใหม่ที่มีลักษณะการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) จึงมีการกำหนดนโยบายปรับปรุงกฎหมายและระเบียบ รวมทั้งมีมติในการดำเนินการพัฒนาระบบราชการ ดังนี้

1. นโยบายของรัฐบาลทักษิณ ชินวัตร ที่แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 ข้อ 15.2 (4) ระบุว่า “จะเร่งรัดพัฒนาคุณภาพของราชการให้มีทัศนคติที่เอื้อต่องานบริการประชาชน รวมทั้งทบทวนกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน และวิธีปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดการบริหารราชการที่มีความยืดหยุ่น โปร่งใส ตรวจสอบได้และมีการประเมินผลที่เป็นกระบวนการและเป็นระบบ”

2. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2445 มาตรา 311 บัญญัติว่า การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ ความมีประสิทธิภาพ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน มีผู้รับผิดชอบต่อผลงานและความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน

3. มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2546 เห็นชอบยุทธศาสตร์การพัฒนา ระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546-2550) ให้ทุกส่วนราชการ รวมทั้งหน่วยงานดำเนินการตามแผน ยุทธศาสตร์ 7 ยุทธศาสตร์คือ 1) การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน 2) การปรับปรุง โครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน 3) การรื้อระบบการเงินและการงบประมาณ 4) การสร้างระบบ บริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนใหม่ 5) การปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์วัฒนธรรม และค่านิยม 6) การเสริมสร้างระบบราชการให้ทันสมัย 7) การเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

4. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 บัญญัติ หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมีสาระสำคัญประกอบด้วย การบริหารราชการเพื่อมุ่งประโยชน์สุขประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่า ไม่มีขั้นตอนเกินความจำเป็น ปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อ สถานการณ์ ให้ประชาชนได้รับความสะดวกและได้รับการตอบสนอง ความต้องการ รวมทั้งมีการ ประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

5. มติคณะรัฐมนตรีเมื่อ วันที่ 2 กันยายน 2546 เห็นชอบยุทธศาสตร์การ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการ ประกอบด้วย 3 แนวทาง คือ 1) การสร้างรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ จากประสบการณ์จริงให้เกิดขึ้นในภาครัฐ 2) การสร้าง บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การเปิดโอกาสให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วม เร่งรัดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรม และค่านิยม

ปี 2550 จากยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรม และค่านิยมของ ระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ปลูกฝังคำว่า “I AM READY ” (ฉันพร้อมทำงานเพื่อประชาชน) คาดหวังว่าจะทำให้ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐยุคใหม่มีวัฒนธรรมในการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ขยัน ตั้งใจ ทำงานเชิงรุก มีศีลธรรม คุณธรรม รู้ทันโลกและปรับตัวได้ทันโลก ทันสังคม มี ประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อผลงานและ สังคม มีใจและการกระทำแบบมีส่วนร่วม เป็น ประชาธิปไตย โปร่งใส ทำงานมุ่งเน้นผลงาน มีความพร้อมที่จะทำงานเพื่อประชาชน

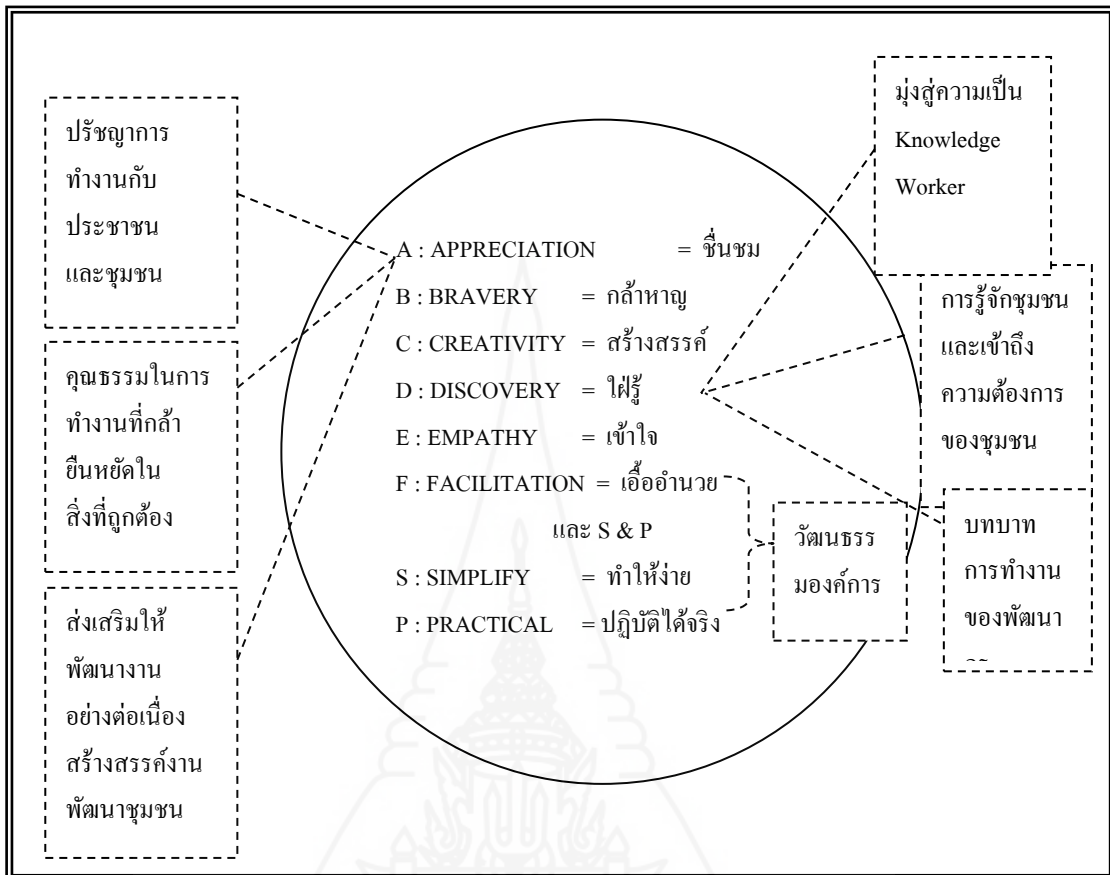
ซึ่งการเสริมสร้างจริยธรรมและการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ เป็นเรื่องที่ไม่ สามารถวางแผนกำหนดวิธีการ ดำเนินการอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ที่ตายตัวได้ เนื่องจากมีปัจจัยที่มี อิทธิพล สนับสนุน ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานหลายประการที่ เกี่ยวข้องกับวิถีคิด ปฏิบัติของแต่ละบุคคลและระบบสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวคน จึงมีความจำเป็นต้องมุ่งเน้นการ ทำงานในลักษณะคนเป็นศูนย์กลางแบบองค์รวม (Holistic People Centered Approach) ซึ่งเป็นการ พัฒนาที่ให้ความสำคัญกับคนเป็นลำดับแรก ให้มีแรงขับเคลื่อนด้วยตนเอง ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อ

เจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างเสริมจริยธรรม และการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ภายใต้บรรยากาศที่เอื้ออำนวย (Empowering and Enabling)

กรมการพัฒนาชุมชน ได้ดำเนินโครงการค่านิยมองค์กร เพื่อสนองตอบ ยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการ และ I AM READY ของสำนักงาน ก.พ.ร. มีวัตถุประสงค์ เพื่อปรับกระบวนทัศน์วัฒนธรรม และค่านิยม องค์กรของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ให้สอดคล้องกับบริบท และพันธกิจของกรมฯ โดย กำหนดกระบวนการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรตามหลักวิชาการและคำแนะนำจาก สถาบันส่งเสริม การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมีจุดมุ่งหมายให้เป็นกระบวนการผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน และได้ประกาศค่านิยมองค์กรเป็น ทางการ 6 ตัว คือ ABC DEF เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2550

ในปี พ.ศ. 2551 กรมการพัฒนาชุมชน ได้รับการคัดเลือกเป็นต้นแบบการ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยม 1 ใน 6 แห่ง จากสำนักงาน ก.พ.ร. โดยค่านิยม (จาก I AM READY) ที่โดดเด่นของ กรมการพัฒนาชุมชน คือ A: Activeness ขยันตั้งใจทำงาน และ R: Relevancy รู้ทันโลกปรับตัวทันโลกตรงกับ สังคม และในปีพ.ศ. 2554 กรมการพัฒนา ชุมชน ได้เพิ่มค่านิยมอีก 2 ตัว คือ S&P ดังภาพที่ 2.1





ที่มา: กรมการพัฒนาชุมชน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (http://www.cddadg.cdd.go.th/index_psdg.)

ภาพที่ 2.1 แสดงค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน

สรุปได้ว่า ค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน คือ ABC DEF S & P ประกอบด้วย

- 1) A (APPRECIATION) ชื่นชม
- 2) B (BRAVERY) กล้าหาญ
- 3) C (CREATIVITY) สร้างสรรค์
- 4) D (DISCOVERY) ใฝ่รู้
- 5) E (EMPATHY) เข้าใจ
- 6) F (FACILITATION) เอื้ออำนวย
- 7) S (SIMPLIFY) คิดให้ง่ายชัดเจน
- 8) P (PRACTICAL) สามารถทำได้จริง

ซึ่งผู้ศึกษาได้นำค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนมาเป็นตัวแปรในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ 1) A (APPRECIATION) ชื่นชม 2) B (BRAVERY) กล้าหาญ 3) C (CREATIVITY) สร้างสรรค์ 4) D (DISCOVERY) ใฝ่รู้ 5) E (EMPATHY) เข้าใจ 6) F (FACILITATION) เอื้ออำนวย 7) S (SIMPLIFY) ง่ายชัดเจน 8) P (PRACTICAL) สามารถทำได้จริง

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

แนวคิดดั้งเดิมของการวัดผลสำเร็จในการทำงานขององค์การภาครัฐ ได้ยึดเอาความสำเร็จตามความถูกต้องตามขั้นตอนและกระบวนการเป็นตัวชี้วัดผลสำเร็จในการทำงาน แต่เมื่อบริบทของสังคมโลกได้เปลี่ยนแปลงไป ทำให้การบริหารงานของภาครัฐทั่วโลกมีการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน เช่น การบริหารงานภาครัฐได้ถูกบีบบังคับให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นแต่ใช้ทรัพยากรน้อยลง การเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐเพิ่มมากขึ้น การผลักดันให้มีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงาน รวมถึงมีการนำเอามาตรฐานทางการบริหาร ศิลธรรม และจริยธรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นต้น สำหรับในประเทศไทยได้ดำเนินการพัฒนาระบบราชการ โดยเน้นการยึดผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก และเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานเพื่อประชาชน

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ กล่าวได้ว่าเป็นวิธีการบริหารจัดการที่เป็นระบบที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลขององค์การหรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก การปฏิบัติงานขององค์การมีผลสัมฤทธิ์เพียงใดพิจารณาได้จากการวัดผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด โดยระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้น มักจะมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันออกไป เช่น การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective-MBO) การบริหารแบบเน้นผลสำเร็จ (Managing for Results) การบริหารที่เน้นผล (Results-Oriented Management) หรือการบริหารผลการดำเนินงาน (Performance Management)

สถาบันและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ ได้แก่ Canadian International Development Agency หรือ CIDA (1999; 2000) นิยามว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นวิธีการทำงานแบบทีม และใช้วิธีการมีส่วนร่วม โดยมุ่งให้เป็นความพยายามขององค์การหรือเป็นโครงการอันเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวัง และยังหมายถึงว่าเป็นวิธีการในการปรับปรุงการบริหารให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) และโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

(Accountability) โดยที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ประเมินความเสี่ยง กำกับติดตามกระบวนการดำเนินงานเพื่อการบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางบริหารและการรายงานผลการปฏิบัติงาน โดยหากขยายบริบทของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวออกไป จะเห็นได้ว่าการบริหารแบบนี้ มีลักษณะที่สำคัญ 6 ประการ กล่าวคือ (1) เป็นการบริหารที่มีการกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการหรือที่คาดหวัง ซึ่งต้องพิจารณาจากความเป็นจริง (2) มีการกำหนดผู้รับผลประโยชน์ที่ชัดเจนของโปรแกรมการพัฒนาและผู้รับผลประโยชน์จากโปรแกรมนั้นมีความต้องการที่สอดคล้องกัน (3) มีการติดตามความคืบหน้าของผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น (4) มีการค้นหาและจัดการกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น (5) มีการเพิ่มความรู้อื่นเชิงทักษะด้านต่าง ๆ และ (6) มีการรายงานผลที่ได้รับจากการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ (จิระพร เรื่องจิระชุกร, 2549: 11)

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543: 146) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่เน้นการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารในแต่ละระดับขององค์กรต้องยอมรับและคำนึงถึงผลงาน รวมทั้งต้องให้ความสำคัญกับจัดวางระบบการตรวจสอบผลงานและการให้รางวัลตอบแทนผลงาน (Performance Related Pay) โดยทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2543: 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่า เป็นการบริหารโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือความสัมฤทธิ์ผลเป็นหลัก ใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวบ่งชี้เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นและแสดงผลงานต่อสาธารณะ

สำนักงาน ก.พ. (2546: 3) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง วิธีการบริหารที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลขององค์กรเป็นหลัก การปฏิบัติงานขององค์กรมีผลสัมฤทธิ์เพียงใดพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนด

สุพจน์ บุญวิเศษ (2549: 3-6) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result-based Management) มีความหมายตามชื่อเรียกว่าเป็นการบริหารที่เน้นที่ผลลัพธ์ โดยใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม ซึ่งผลการประเมินนี้จะนำมาใช้ในการตอบคำถามถึงความคุ้มค่าในการทำงาน ใช้แสดงผลงานต่อสาธารณะ และเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยการประเมินผลงานนั้นสามารถเทียบเคียงได้กับในภาคเอกชนที่ประเมินผลงานจากกำไรของบริษัท และกล่าวไว้ด้วยว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นรูปแบบของการบริหารที่เน้นความรับผิดชอบ (Accountability) ของรัฐบาลต่อประชาชน ซึ่งกล่าวได้ว่า เป็นการบริหารที่รัฐบาลจะต้องแสดงให้เห็นเป็นที่ประจักษ์แก่ประชาชนว่ารัฐได้ใช้งบประมาณแผ่นดินอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลอย่างไร โดยการแสดงให้เห็นว่า ได้มีผลงาน

อะไรบ้าง ได้ให้บริการประชาชนในเรื่องใดบ้าง ผลงานหรือบริการเหล่านั้นเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต ต่อการทำมาหากินของประชาชนอย่างไร และรัฐบาลจะต้องสามารถอธิบายต่อประชาชนได้ว่า กิจกรรมที่ทำลงไปนั้น เป็นการใช้จ่ายเงินภาษีของประชาชนอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลและคุ้มค่าหรือไม่ นอกจากนี้ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ อาจมีชื่อเรียกแตกต่างกัน ไปบ้างเช่น Management by Objectives, Performance Management, Result-based Management หรือ Result-oriented Management ทั้งนี้ สุพจน์ขยายความให้เห็นว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นี้ จะเน้นที่ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงาน อันเป็นการให้ความสำคัญกับพันธกิจ และวัตถุประสงค์ของโครงการ/งาน เป้าหมายที่ชัดเจน การกำหนดผลผลิตและวัตถุประสงค์ของโครงการ/งาน และผลลัพธ์ที่ต้องการของทุกโครงการ/งานในองค์การ มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานหลัก (Key Performance Indicators: KPIs) ไว้อย่างชัดเจนและเป็นที่เข้าใจของทุกคนในองค์การ โดยการวัดความก้าวหน้าของผลงานโดยอาศัยตัวชี้วัดดังกล่าวนั้น เป็นไปอย่างยืดหยุ่นและมีการบริหารและสนับสนุนทรัพยากรแก่ผู้ปฏิบัติงานจากฝ่ายบริหารอย่างเหมาะสม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดจนถึงการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งก็คือประชาชนนั่นเอง โดยไม่ได้มุ่งเน้นที่ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการ (Input and Process)

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้ วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators: KPIs) รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย (Targets) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารสมาชิกขององค์การและตลอดถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์การ

2.2 องค์ประกอบของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีองค์ประกอบที่สำคัญจำแนกได้เป็นประการต่างๆ ได้แก่

- 1) การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ คือ ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง ดังนั้น การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกระทำด้วยความระมัดระวัง และเป็นส่วนสำคัญของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ภายใต้วิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงาน (Vision and Mission) องค์การจึงเริ่มต้นที่การกำหนดวิสัยทัศน์

และทบทวนพันธกิจภายใต้ภาวะแวดล้อมใหม่ๆที่เกิดขึ้น หลังจากนั้นเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร เป้าหมาย และกลยุทธ์หลัก

2) การกำหนดตัวชี้วัดการบรรลุเป้าหมายและผลการปฏิบัติงาน (Performance Indication and Key Result Area Determination) การกำหนดปัจจัยหลักและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการติดตามและประเมินผลงาน เช่น ด้านสมรรถนะภายในองค์กร ได้แก่ บุคลากร โครงสร้าง กระบวนการ ด้านการเงิน ได้แก่ ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า ประหยัด ซึ่งในแต่ละด้านจะต้องกำหนดตัวชี้วัด และรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้มีความสมดุลกัน ตัวอย่างที่เป็นตัวแบบของการจัดทำหรือกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานภาครัฐ ได้แก่ กรอบแนวคิดการพัฒนาตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐวิสาหกิจ ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์เป็นตัวตั้ง แล้วจึงพัฒนาตัวชี้วัดเบื้องต้น โดยการวิเคราะห์จากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐวิสาหกิจ และสืบค้นจากเอกสารทางวิชาการ รายงานผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ก่อนนำไปให้หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดพิจารณาให้ความเห็น เป็นต้น ทั้งนี้ ตัวชี้วัดตามกรอบตัวแบบของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่สามารถนำมาใช้วัดความสำเร็จขององค์กร มีหลายประการ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิผล (Effectiveness) ความคุ้มค่า/ความประหยัด (Cost-Economy effectiveness) ปริมาณงาน (Workload) สารสนเทศเชิงอธิบาย (Explanatory Information) ทุณมนุษย์ (Human Capital) นวัตกรรม (Innovation) ความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction) ความพึงพอใจของทีมงาน (Employees Satisfaction) ผลการดำเนินการ (Organization Result) เป็นต้น (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2543: 148-150; สุพจน์ ทรายแก้ว, 2543: 137-138)

3) การจัดทำข้อตกลงเพื่อรับรู้ถึงเป้าหมาย (Performance Agreement) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เน้นเรื่องภาระความรับผิดชอบต่อการบรรลุเป้าหมาย อำนาจหน้าที่ ทรัพยากรที่ใช้ สิ่งตอบแทนที่จะได้รับ ระยะเวลาของสัญญา

4) การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology System) เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อช่วยในการจัดทำฐานข้อมูล เพื่อนำมาสนับสนุนการตัดสินใจ การวางแผน การควบคุมงานและการประเมินผลที่ต้องอาศัยข้อเท็จจริงและตัวเลขต่างๆ มากขึ้น ความรู้และเครื่องมือของเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถทำให้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีประสิทธิภาพขึ้น

5) การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) การปรับปรุงงานถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพราะการดำเนินงานย่อมมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้น หรือแม้จะไม่พบปัญหาอุปสรรคก็อาจจะพบวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6) การวัดและประเมินผลงาน (Performance Measurement and Evaluation) เป็นการวัดผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เมื่อพบความแตกต่างก็นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

7) การจัดวางกลไกการตรวจสอบ (Accountability Mechanism) เป็นการให้อำนาจ (Empowerment) แก่ผู้บริหารของหน่วยงาน และจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหาร สำหรับการปรับตัวขององค์กรภายใต้การเปลี่ยนแปลง

2.3 ประโยชน์ของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

สำนักงาน ก.พ. (2546: 5 - 7) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ใช้ในการบริหารงานในองค์กรไว้ดังนี้

1) ช่วยให้ผู้บริหารรู้ตำแหน่งขององค์กร ผู้บริหารระดับสูงจำเป็นต้องทราบว่าองค์กรอยู่ ณ ตำแหน่งใด ใกล้หรือไกล จากเป้าหมายหรือจะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ช่วยให้ผู้บริหารของส่วนราชการรู้ว่าองค์กรกำลังปฏิบัติงานได้ดีเพียงไร งานที่ปฏิบัติมุ่งตรงไปสู่เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสีย ประโยชน์พึงพอใจการปฏิบัติงานขององค์กรเพียงไร การปฏิบัติงานภายในองค์กรอยู่ในความควบคุมหรือไม่ และควรปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ใดบ้าง การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์สนับสนุนองค์กรให้สามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานภายในองค์กรและระหว่างองค์กรได้ องค์กรที่มีหน่วยงานย่อยหลายหน่วยซึ่งปฏิบัติหน้าที่อย่างเดียวกันสามารถใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานย่อยสำหรับการตั้งเกณฑ์เทียบ (Benchmarking) เพื่อหาว่าหน่วยงานใดมีผลการปฏิบัติงานดีที่สุดในที่สุด

2) สนับสนุนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ ในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงาน ก.พ ได้ออกแบบระบบงานประยุกต์ของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งทำงานบนอินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารรู้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรในทันทีที่มีการบันทึกค่าผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงเข้าระบบฯ ระบบงานประยุกต์จะคำนวณค่าเปอร์เซ็นต์ความสำเร็จ และผลิตรายงานผลการปฏิบัติงานแก่ผู้บริหารเมื่อต้องการ

3) แปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ขั้นตอนหนึ่งของการพัฒนาระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การกำหนดปัจจัย หลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักเพื่อวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรเทียบกับเป้าหมาย องค์กรสามารถนำวิธีการนี้ไปช่วยทำให้กลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์เป็นจริง โดยการแตกกลยุทธ์ออกเป็นแผนปฏิบัติการและแผนงาน / โครงการ พร้อมทั้งแบ่งมอบความรับผิดชอบให้หน่วยงานต่างๆ แล้วจึงวัดความสำเร็จของกลยุทธ์ผ่านทางกลุ่มตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน องค์กรที่มีแผนกลยุทธ์นอกจากจะสามารถใช้การบริหาร

มุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นเครื่องมือช่วยแปลงกลยุทธ์กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติแล้วยังใช้วัดความสำเร็จของการนำกลยุทธ์มาปฏิบัติ และวัดความก้าวหน้าของการบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ได้ด้วย

4) ให้ข้อมูลเพื่อการสื่อสารและสร้างความเข้าใจ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นเครื่องมือสื่อสารที่มีประโยชน์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร สำหรับภายในองค์กรตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เข้าใจเป้าหมายขององค์กร ตระหนักถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ และรู้ว่าผลงานของตนส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์กร ทัศนะเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน ผู้บริการ

5) สร้างพันธะรับผิดชอบของผู้บริหาร การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นกลไกที่เหมาะสมสำหรับการสร้างพันธะรับผิดชอบ ให้เกิดกับผู้บริหารขององค์กร ข้อมูลที่ได้จากการวัดผลการปฏิบัติงานเทียบกับเป้าหมายเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ ช่วยให้ผู้บริหารมุ่งความสำคัญไปที่ผลผลิตและผลลัพธ์ เพิ่มความโปร่งใสให้กับการปฏิบัติราชการ ทำให้ส่วนราชการเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการผลการปฏิบัติงาน เพื่อความคุ้มค่าของงบประมาณ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ และทำให้ผู้บริหารระดับสูงไม่อาจหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบที่มีต่อความสำเร็จ ความล้มเหลวขององค์กร

6) จัดสรรงบประมาณได้ตรงกับความต้องการ และสถานการณ์ที่เป็นจริง การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นประโยชน์โดยตรงต่อการตัดสินใจจัดสรรและบริหารงบประมาณ องค์กรสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงคุณค่าโครงการ ประโยชน์ของกิจกรรม ประสิทธิภาพ และความสามารถในการให้บริการที่เพิ่มขึ้น โดยเทียบผลการปฏิบัติงานกับเป้าหมาย

7) ให้ข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบาย การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ สนับสนุนผู้บริหารให้สามารถตัดสินใจกำหนดนโยบายได้ตรงความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ สามารถให้ข้อมูลว่า องค์กรควรเลือกทางเลือกใดในการบริการ ทางเลือกใดมีประสิทธิผลหรือความยากง่ายต่อการบรรลุมาตรฐานบริการเพียงไร จากข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่จัดเก็บอย่างเป็นระบบ

2.4 การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระบบราชการไทย

การบริหารงานของภาครัฐในอดีตจะเน้นที่การบริหารปัจจัยนำเข้า (Inputs) ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรต่างๆ ที่รัฐจะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน คือ เงิน คน วัสดุ ครุภัณฑ์ต่างๆ โดยเน้นการทำงานตามกฎ ระเบียบ และความถูกต้องตามกฎหมาย และมาตรฐาน แต่การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะเน้นที่ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงาน โดยจะให้ความสำคัญที่การกำหนดพันธกิจและ

วัตถุประสงค์ของโครงการ / งาน เป้าหมายที่ชัดเจน การกำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ที่ต้องการของทุกโครงการในองค์การให้สอดคล้องเป็นไปในทางเดียวภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการทำงานหลัก (Key Performance Indicators) ไว้อย่างชัดเจน เป็นที่เข้าใจของทุกคนในองค์การ การวัดความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานโดยใช้ตัวบ่งชี้ การยืดหยุ่นทางการบริหารและสนับสนุนทรัพยากรแก่ผู้บริหารระดับล่างอย่างเหมาะสม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการใช้ค่าตอบแทนตามผลงาน ตลอดจนถึงการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น เพื่อให้สามารถสนองตอบต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนในฐานะผู้รับบริการจากองค์การของรัฐได้เป็นอย่างดี ดังนั้น การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management: RBM) จึงเป็นการบริหารเพื่อการจัดหาให้ได้ทรัพยากรการบริหารมาอย่างประหยัด (Economy) เน้นใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์การ (Effectiveness)

ในการบริหารงานภาครัฐไทย แม้รัฐบาลหลายสมัยต่างให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบราชการหรือระบบการบริหารงานภาครัฐ เพื่อให้เป็นกลไกส่งเสริมการพัฒนาประเทศ แต่ระบบราชการยังคงมีปัญหาคือความในการบริหารงานหลากหลายประการแ่งมุม เมื่อประเทศไทยประสบปัญหาภาวะวิกฤตเศรษฐกิจเมื่อต้นทศวรรษ พ.ศ.2540 ประกอบกับการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับที่ 16 พ.ศ.2540 ได้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญให้รัฐบาลที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนประเทศไทยในยุคต้นทศวรรษดังกล่าว แสวงหามาตรการหรือแนวทางในการจัดการให้ระบบราชการสามารถทำหน้าที่เป็นกลไกที่คาดหวังได้มีการบริหารขับเคลื่อนสังคมและเศรษฐกิจของประเทศให้ก้าวต่อไปได้ และผลกระทบจากสิ่งต่างๆ ดังได้กล่าวมาข้างต้น รัฐบาลในสมัยต้นของช่วงวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศไทยในขณะนั้นจึงได้ทำการกำหนดมาตรการปรับหน่วยงานภาครัฐในสภาวะวิกฤต ซึ่งเป็นทั้งมาตรการระยะสั้นและมาตรการระยะยาว ซึ่งในระยะสั้นนั้น ทุกหน่วยงานภาครัฐจะต้องจัดทำแผนงานเพื่อให้ตอบสนองต่อการทบทวนภารกิจและบทบาทของหน่วยงานภาครัฐ โดยการลด ตัดทอน หรือการยกเลิกภารกิจที่ภาครัฐต้องดำเนินการเอง หรือที่เห็นควรให้หน่วยงานภาคเอกชน องค์กรเอกชน หรือหน่วยงานปกครองท้องถิ่น การปรับปรุงรูปแบบ ขั้นตอนและวิธีการทำงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงานภาครัฐ โดยให้มีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลงานในด้านต่างๆ ให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม รวมทั้งการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ อันเป็นผลต่อเนื่องตามกันมา

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้กำหนดกรอบการประเมินผลการพัฒนาระบบราชการสำหรับส่วนราชการระดับกรมและระดับจังหวัด เพื่อรับสิ่งจูงใจตามข้อตกลงผลการปฏิบัติราชการประจำปีซึ่งอยู่ภายใต้กรอบการประเมินผล 4 มิติดังนี้

มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ มีหลักการให้ส่วนราชการแสดงผลงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนและผู้รับบริการ เช่น ผลสำเร็จในการพัฒนาการปฏิบัติราชการ (1 กรม/ 1 ปฏิรูป) เป็นต้น

มิติที่ 2 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ มีหลักการให้ส่วนราชการแสดงความสามารถในการปฏิบัติราชการ เช่น การลดค่าใช้จ่าย การลดระยะเวลาการให้บริการ และความคุ้มค่าของการใช้เงิน เป็นต้น

มิติที่ 3 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มีหลักการให้ส่วนราชการแสดงความสำคัญกับผู้รับบริการในการให้บริการที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

มิติที่ 4 มิติด้านการพัฒนาองค์กร มีหลักการให้ส่วนราชการแสดงความสามารถในการเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เช่น การลดอัตราค่าจ้างหรือการจัดสรรอัตราค่าจ้างให้คุ้มค่า การมอบอำนาจการตัดสินใจ การอนุมัติ อนุญาต ไปยังระดับปฏิบัติการ การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้กับงาน เป็นต้น

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Balanced Scorecard (BSC) โดย Robert S. Kaplan และ David P. Norton ได้ศึกษาผลการดำเนินการขององค์กรธุรกิจต่างๆ พบว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้องค์กรธุรกิจเหล่านั้นยังขาดประสิทธิภาพในการดำเนินการ องค์กรส่วนมากมักใช้ตัวชี้วัดด้านการเงิน เป็นหลัก จึงได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ BSC เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลองค์กร โดยประเมินครอบคลุม 4 มุมมอง คือ มุมมองทางด้านลูกค้า (customers perspective) มุมมองด้านกระบวนการธุรกิจภายในองค์กร (internal business process perspective) มุมมองทางการเรียนรู้และการพัฒนา (learning and growth perspective) และ มุมมองด้านการเงิน (financial perspective) หน่วยงานราชการเป็นองค์กรที่ไม่ได้แสวงหาผลกำไร แต่มุ่งหวังให้ได้ผลงานมากที่สุดเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการเกิดความพอใจสูงสุดภายใต้กรอบงบประมาณที่มีจำกัด ซึ่งทำให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป็นไปตามพันธกิจที่กำหนดในการประยุกต์ BSC มาใช้สำหรับองค์กรที่ไม่หวังผลกำไรจึงอาจปรับเปลี่ยนมุมมองแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับปรัชญาและพื้นฐานขององค์กรนั้น โดยเฉพาะหน่วยงานราชการ มุมมองด้านการเงินอาจไม่ใช่เป้าหมายหลักขององค์กร แต่มุมมองหลักอาจจะเป็นด้านลูกค้าหรือประชาชนมากกว่า สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้มีการประยุกต์ Balanced Scorecard มาใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยปรับเปลี่ยนเป็นดังนี้

BSC ภาคธุรกิจ	BSC ภาครัฐ
ด้านการเงิน	ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ
ด้านลูกค้า	ด้านคุณภาพการบริการ
ด้านกระบวนการธุรกิจภายใน	ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
ด้านการเรียนรู้และพัฒนา	ด้านการพัฒนาองค์กร

จากแนวคิด Balanced Scorecard สามารถสรุปได้ว่า Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือในการประเมินผล ที่ใช้วัดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 4 มิติ ประกอบด้วย 1) มิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร ซึ่งในแต่ละมิติจะประกอบด้วย โครงการริเริ่ม วัตถุประสงค์ ค่าเป้าหมาย และตัวชี้วัด เพื่อเป็นกรอบในการวัดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้

2.5 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 6 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้ 1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ 6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ 7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

จะเห็นว่าความหมายของ มาตรา 6 แต่ละข้อจะประกอบด้วย ดังนี้

1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน การบริหารราชการให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนว่าต้องอยู่ในแนวทางที่ถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางในการ "ได้รับบริการจากรัฐ" ดังต่อไปนี้

- การกำหนดภารกิจแต่ละเรื่องรัฐและส่วนราชการมีหน้าที่ต้องกำหนดค้ำให้อยู่ในกรอบที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุดของประเทศ ความสงบและปลอดภัยของสังคมส่วนรวม และความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนโดยทั่วไป และสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐและนโยบายของคณะรัฐมนตรี

- ต้องจัดวางระบบให้การปฏิบัติราชการเป็นไป โดยมีความซื่อสัตย์สุจริต สามารถตรวจสอบได้ และมุ่งให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในภาพรวม

- ก่อนเริ่มดำเนินการในภารกิจใด ต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ผลดีและผลเสียให้ครบถ้วนทุกด้าน มีการวางกลไกการทำงานชัดเจนทุกขั้นตอนและโปร่งใส ในกรณีที่มีผลกระทบต่อประชาชนต้องมีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนหรือมีการชี้แจงทำความเข้าใจกับประชาชน ให้ได้ทราบถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับจากภารกิจนั้น

- เมื่ออยู่ในระหว่างการดำเนินการตามภารกิจใด ต้องรับฟังความคิดเห็นและสำรวจความพึงพอใจของสังคมโดยรวม เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมอยู่เสมอ

- ในกรณีที่พบปัญหาอุปสรรคต้องจัดให้มีการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวของแก้ไขปรับปรุงโดยเร็ว และถ้าเป็นปัญหาจากส่วนราชการอื่นต้องแจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องแก้ไขปรับปรุงโดยเร็ว

2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ การบริหารงานมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับภารกิจและวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นไว้สำหรับงานนั้นๆ โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมีความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน เป็นการกำหนดวิธีการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะว่าด้วยการกำหนดแผนการทำงานที่มีวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดผลลัพธ์ของงาน ดังนี้

- การปฏิบัติของส่วนราชการต้องสามารถวัดผลสัมฤทธิ์ของภารกิจที่กระทำได้อย่างชัดเจน

- การบริหารราชการแบบบูรณาการ
- การพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- การจัดทำคำรับรองในการปฏิบัติราชการ
- การจัดทำแผนบริหารราชการแผ่นดิน

3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ เป็นการกำหนดวิธีการทำงานของส่วนราชการ ทั้งในกรณีที่เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถวัดความคุ้มค่า ในการปฏิบัติแต่ละภารกิจ โดยกำหนดให้ส่วนราชการต้องปฏิบัติตามหลักการ ดังนี้

- หลักความโปร่งใส
- หลักความคุ้มค่า
- หลักความรับผิดชอบ (หลักความชัดเจนในการปฏิบัติราชการ)

4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น กำหนดหน้าที่ให้ส่วนราชการปฏิบัติเพื่อเป็น การลดระยะเวลาในการพิจารณา การสั่ง การอนุญาต การอนุมัติหรือการปฏิบัติราชการที่มีผลโดยตรงต่อประชาชนให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วขึ้น ดังนี้

- การกระจายอำนาจการตัดสินใจ
- การจัดตั้งศูนย์การบริการร่วม

5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการมี หน้าที่ตรวจสอบภายในของส่วนราชการตนเอง เพื่อการปรับปรุงภารกิจให้ เป็นไปโดยเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปของสังคม หรือสอดคล้องกับการปฏิบัติงานตาม นโยบายหรือแผนการปฏิบัติราชการ ดังต่อไปนี้

- การทบทวนภารกิจ
- การทบทวนกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความ ต้องการ เป็นการกำหนดแนวทางที่ส่วนราชการต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ ประชาชนให้ได้รับบริการโดยเร็ว ในขณะเดียวกันก็จะสามารถตรวจสอบความต้องการของ ประชาชน รับรู้สภาพปัญหาและแก้ไขปัญหาได้ต่อไป โดยมีสาระสำคัญดังนี้

- การกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน
- การจัดระบบสารสนเทศ
- การรับฟังข้อร้องเรียน
- การเปิดเผยข้อมูล

7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ มีขึ้นเพื่อการวัดผลการ ปฏิบัติราชการว่า มีผลสัมฤทธิ์ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นไว้หรือไม่ คุณภาพ และความพึงพอใจ อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ หรือไม่ รวมทั้งการตรวจสอบการปฏิบัติราชการภายในองค์กร โดยมีการ ดำเนินการดังนี้

- การประเมินผลโดยคณะผู้ประเมินอิสระ เพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ของภารกิจความ พึงพอใจของผู้รับบริการ และความคุ้มค่าในภารกิจ

- การประเมินผลประสิทธิภาพในการบังคับบัญชา
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งต้องกระทำทั้งการปฏิบัติงาน

เฉพาะตัว และประโยชน์ของหน่วยงานที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานในลักษณะที่ เป็นทีมทำงานมากขึ้น

- ในกรณีที่การปฏิบัติราชการของส่วนราชการใดผ่านการประเมินที่แสดงว่า อยู่ในมาตรฐานและการปฏิบัติงานเป็น ไปตามเป้าหมายอย่างมีผลดี ให้มีการจัดสรรเงิน เพื่อเป็น บำเหน็จความชอบของส่วนราชการหรือเป็นเงินรางวัลการเพิ่มประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการจูงใจ ให้ส่วนราชการพัฒนาการปฏิบัติราชการให้บังเกิดประสิทธิภาพตามความมุ่งหมาย

หลักการของการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะประกอบด้วย

1) การประเมินผลส่วนราชการว่าได้ดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์เพียงใดซึ่งจะวัดจากผลผลิต (output) และผลลัพธ์ (outcome) ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ คุณภาพของการให้บริการซึ่งอาจวัดได้จากความสะดวกในการขอรับบริการ (convenience) ความไม่ยุ่งยากต่อการทำความเข้าใจ (simplicity) การให้บริการที่ถูกต้องและรวดเร็ว (accuracy and timeliness) รวมทั้งการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรกับประโยชน์ที่ได้รับ

2) การประเมินผู้ปฏิบัติงานโดยแยกเป็นการประเมินผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดการสะท้อนกลับของการปฏิบัติงานในฐานะผู้บริหาร เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงให้เกิดเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และการประเมินเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นการประเมินศักยภาพของเจ้าหน้าที่แต่ละราย เพื่อวัดความสามารถเฉพาะตัวและความสามารถในการมีส่วนร่วมในผลสำเร็จของภารกิจในความรับผิดชอบของหน่วยราชการนั้น หลักเกณฑ์และวิธีประเมิน ก.พ.ร. จะเป็นผู้กำหนดรายละเอียดต่อไป โดยผลที่ได้รับจากการประเมินผลหากอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจจะเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จในการบริหารงานแบบมุ่งสัมฤทธิ์และส่วนราชการจะได้รับรางวัลตอบแทน เพื่อการพัฒนาคุณภาพของส่วนราชการนั้นต่อไป

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด เกิดผลดีต่อหน่วยงานและส่วนรวม ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าเสมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์ และค่าใช้จ่าย ซึ่งอาจขยายความได้ว่า เป็นพฤติกรรมการทำงานในลักษณะดังต่อไปนี้

1) การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามกำหนด โดยได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย และคุ้มค่า ทั้งในส่วนของค่าใช้จ่ายและใช้เวลา

2) ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายและเนื้อหาสาระของงานที่ตรงกัน

3) ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบไม่ประมาท รักษาผลประโยชน์ให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพประสิทธิผล

4) การปฏิบัติงานโดยไม่ยึดติดกับกฎ ระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน แต่มุ่งเป้าหมายขององค์กร โดยมีตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม ว่าการทำงานนั้นๆ บรรลุเป้าหมายหรือไม่ มีการติดตามผลเป็นระยะๆ

ซึ่งผู้ศึกษาได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ มาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

- 1) มิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ
- 2) มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
- 3) มิติด้านคุณภาพการให้บริการ
- 4) มิติด้านการพัฒนาองค์กร

3. ข้อมูลทั่วไปของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน

3.1 ความเป็นมาของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการตรวจราชการ พ.ศ. 2558 มีเจตนารมณ์สำคัญประการหนึ่ง คือ มุ่งหวังให้การตรวจราชการเป็นมาตรการสำคัญประการหนึ่งในการบริหารราชการแผ่นดินที่จะทำให้การปฏิบัติราชการหรือการจัดทำภารกิจของหน่วยงานของรัฐเป็นไปตามเป้าหมาย และแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่างๆ อันเกิดจากการดำเนินการดังกล่าว เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน สมควรที่จะได้มีการปรับปรุงการตรวจราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในการปฏิบัติราชการหรือการจัดทำภารกิจยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กรมการพัฒนาชุมชน ได้เสนอปรับโครงสร้าง การกิจและอำนาจหน้าที่ส่วนราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน และคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้มีมติเห็นชอบ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชนในการประชุม ก.พ.ร. ครั้งที่ 7/2551 เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2551 เห็นชอบการปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชนตามที่เสนอ โดยโครงสร้างดังกล่าว กำหนดให้มีตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 จึงมีคำสั่งกรมการพัฒนาชุมชน ที่ 144/2552 ลงวันที่ 27 เมษายน 2552 ให้จัดตั้งสำนักตรวจราชการเป็นหน่วยงาน ภายในขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน จำนวน 18 เขตตรวจราชการ

เขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ประกอบด้วย 4 จังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย ได้แก่ จังหวัดชุมพร จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง และจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งอยู่ภายใต้การตรวจติดตามความก้าวหน้าความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค และรับทราบข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของ นางปราณี รัตนประยูร ผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน

3.2 วัตถุประสงค์และขอบเขตของการตรวจราชการ

1) เพื่อชี้แจง แนะนำ หรือทำความเข้าใจกับหน่วยงานและเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับแนวทางและการปฏิบัติงาน หรือการจัดทำภารกิจตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล และยุทธศาสตร์หรือแผนต่างๆ ของชาติ กระทรวงมหาดไทยและกรมการพัฒนาชุมชน

2) เพื่อตรวจติดตามว่าหน่วยงานได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มติของคณะรัฐมนตรี และคำสั่งที่เกี่ยวข้องและเป็นไปตามความมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน แผนหรือยุทธศาสตร์ที่กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ชาติหรือวาระแห่งชาติ ยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติราชการกระทรวงมหาดไทย และยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการกรมการพัฒนาชุมชนหรือไม่

3) เพื่อติดตามความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน หรือการจัดทำภารกิจของหน่วยงาน

4) เพื่อสดับตรับฟังทุกข์สุข ความคิดเห็น และความต้องการของเจ้าหน้าที่และประชาชน

5) เพื่อแสวงหาข้อเท็จจริง สืบสวนสอบสวน หรือสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานการณ์ในพื้นที่ สำหรับนำไปประกอบการเสนอแนะ ปรับปรุง แก้ไข

6) เพื่อศึกษา ประมวล วิเคราะห์ ประเมินผล และเสนอแนะต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน หรือปลัดกระทรวงมหาดไทย หรือรองปลัดกระทรวงมหาดไทย ผู้เป็นหัวหน้ากลุ่มภารกิจ ที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี เพื่อทราบ พิจารณาและวินิจฉัย สั่งการในอันที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ รวมทั้งเสนอความคิดเห็นประกอบการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.3 อำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจราชการกรม

1) ตรวจติดตามความก้าวหน้าความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค และรับทราบ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการ แผนงาน งาน และโครงการ รวมทั้งผลกระทบอันจะพึงมี และตรวจสอบคุณภาพงานและการปฏิบัติราชการของหน่วยงานและของเจ้าหน้าที่ ตลอดจนเรียกประชุมเจ้าหน้าที่เพื่อชี้แจง แนะนำ หรือหารือร่วมกัน

2) สั่งการเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้รับการตรวจปฏิบัติ หรือคว่นการปฏิบัติในเรื่องใดๆ ในระหว่างการตรวจราชการไว้ก่อน หากเห็นว่าจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ หรือประโยชน์ของประชาชนอย่างร้ายแรง และเมื่อผู้ตรวจราชการกรมได้สั่งการดังกล่าวแล้ว ให้รายงานผู้บังคับบัญชาเพื่อทราบและพิจารณาโดยด่วน

3) ในกรณีผู้รับการตรวจไม่สามารถปฏิบัติตามคำสั่งนี้ได้ ให้ผู้รับการตรวจชี้แจงข้อขัดข้อง พร้อมเหตุผลให้ผู้ตรวจราชการกรมทราบ และให้ผู้ตรวจราชการกรม รายงานผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป

4) สั่งให้หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ให้ถ้อยคำ หรือส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณา

5) สอบข้อเท็จจริง สืบสวนสอบสวน หรือสืบค้นรับฟังเหตุการณ์ เมื่อได้รับคำสั่งหรือการร้องเรียน หรือเมื่อมีเหตุอันสมควร โดยประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เพื่อแก้ไขปัญหา อุปสรรค ของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่

6) ตรวจเยี่ยม สดับรับฟังทุกข์สุข และความคิดเห็นตลอดจนให้คำแนะนำ ชี้แจงทำความเข้าใจ และให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และบำรุงขวัญ เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7) ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการตรวจ พร้อมทั้งเสนอความเห็น เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารทรัพยากรบุคคล

8) ศึกษา วิเคราะห์ ประมวล สรุป และเสนอแนะต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อทราบ เพื่อพิจารณา หรือวินิจฉัยสั่งการปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

9) ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.4 กิจกรรมงานที่เกี่ยวข้อง

3.4.1 โครงการพัฒนาชุมชนในสละอาด

ปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ ในประเทศปัญหาเรื้อรัง ซึ่งเป็นภัยที่ร้ายแรงต่อประชาชนและประเทศชาติ ซึ่งนับวันปัญหาการทุจริตดังกล่าวเป็นปัญหาเรื้อรังและนับทวีความรุนแรงและสลับซับซ้อนมากขึ้น และยังส่งผลกระทบในวงกว้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมั่นคงของชาติ และการพัฒนาประเทศ ซึ่งประเทศไทยได้มีความพยายามที่จะป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยรัฐบาลทุกยุคทุกสมัย จนถึงรัฐบาลปัจจุบัน ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบในภาครัฐ การปลูกจิตสำนึกสร้างในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยถือเป็นนโยบายสำคัญเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการ โดย

กำหนดให้ส่วนราชการภาครัฐยึดหลักความโปร่งใส การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล เสริมสร้างระบบคุณธรรม และการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในภาครัฐ ตลอดจนน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ส่วนราชการจะต้องเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงาน และเพื่อให้ข้าราชการเป็นที่เชื่อถือศรัทธา และเป็นที่ยอมรับของประชาชน และเพื่อพัฒนาประเทศชาติเจริญรุ่งเรืองต่อไป

กรมการพัฒนาชุมชน ได้ริเริ่มโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด โดยได้ดำเนินงานตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 จนถึงปัจจุบัน โดยกรมการพัฒนาชุมชนได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน โครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาดทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างต่อเนื่อง และได้คัดเลือกหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานดีเด่นเป็นหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาดดีเด่นเป็นประจำทุกปี ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 กรมการพัฒนาชุมชนยังได้พัฒนาหน่วยงานที่มีการผลการดำเนินงานดีเด่นอย่างต่อเนื่องมาพัฒนาเป็นหน่วยงานต้นแบบด้านการสร้างความโปร่งใสให้เป็นหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาดดีเด่น “ต้นแบบ” ซึ่งในปีที่ผ่านมาได้พิจารณาคัดเลือกหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงาน โครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาดดีเด่นอย่างต่อเนื่อง เป็นหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาด “ต้นแบบ” จำนวน 10 หน่วยงาน ประกอบด้วย พิจิตร ชัยนาท ขอนแก่น นครราชสีมา ปราจีนบุรี สตูล พังงา พระนครศรีอยุธยา สุพรรณบุรี และ นครพนม ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานดังกล่าวเป็นแบบอย่างในการสร้างความโปร่งใสแก่หน่วยงานอื่นๆ

กรมการพัฒนาชุมชน เห็นว่าการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นมาตรการสำคัญที่จะทำให้กรมการพัฒนาชุมชนมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และเป็นการพัฒนาและป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นการส่งเสริมปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีวินัย ยึดมั่นในจริยธรรมคุณธรรมและสร้างเสริมจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ทูมเทให้กับราชการ จึงได้จัดทำโครงการ “พัฒนาชุมชนใสสะอาด” โดยมีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อส่งเสริมหน่วยงานในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนมีการบริหารจัดการด้วยหลักความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
- 2) เพื่อเสริมสร้างข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ประมวลจริยธรรมและจรรยาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน

การดำเนินงานภายใต้โครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด หน่วยงานจะต้องขับเคลื่อนกิจกรรมใน 5 มิติ รายละเอียด ดังนี้

มิติที่ 1 มิติด้านบทบาทผู้บริหารและความพยายามริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส หมายถึงการแสดงเจตจำนงของผู้บริหารในการเอาใจจริงเอาใจต่อการสร้างความโปร่งใส เนื่องจากผู้บริหารขององค์กรมีความสำคัญต่อการสร้างความโปร่งใสขององค์กร เพราะผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่กำกับทิศทางขององค์กร และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนทั้งในระดับนโยบายว่าองค์กรจะเอาใจจริงเอาใจต่อการสร้างความโปร่งใส และแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่น กำกับดูแล ติดตาม ซึ่งเป็นทำให้ความสำคัญและสนับสนุนงานด้านการเสริมสร้างความโปร่งใสในหน่วยงาน มีการประกาศมาตรฐานจรรยาบรรณของผู้ดำรงตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด ให้นุเคราะห์ในสังกัดและประชาชนได้ทราบ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการความโปร่งใสของหน่วยงาน และแผนปฏิบัติการดังกล่าวจะประกอบไปด้วยด้านต่างๆ

- 1) ด้านการบริหารงานบุคคล
- 2) ด้านการบริหารงบประมาณ
- 3) ด้านการบริหารงาน
- 4) ด้านการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์

มิติที่ 2 มิติด้านการเปิดเผยข้อมูล หมายความว่า การเปิดเผยข้อมูลต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสีย และสาธารณะชน เพื่อรับทราบ พร้อมทั้งเปิดช่องทางให้นุเคราะห์ภายนอกองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงาน และเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์กร พร้อมให้ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น เพื่อกระตุ้นการปฏิรูประบบราชการสู่การบริหารงานที่เปิดเผยโปร่งใส เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนนำสู่การพัฒนายกระดับมาตรฐานองค์กรให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย

1) การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร : จัดสถานที่ หรือจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร สำหรับให้บริการข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 9 แห่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 ตามบริบทหน้าที่ขององค์กรให้ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน

2) การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ : กำหนดมาตรฐานและขั้นตอนรายละเอียดวิธีการปฏิบัติในการให้บริการแก่ประชาชนในแต่ละลักษณะงาน

มติที่ 3 มติด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน หมายความว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ อาจมีการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนหรือผู้รับบริการทางแบบสอบถามหรือทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือเทคโนโลยีสารสนเทศวิเคราะห์และจัดทำโครงการ/กิจกรรม หรือเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ มีการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ผู้แทนภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในการดำเนินโครงการต่างๆ

มติที่ 4 มติด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการ หมายความว่า การพัฒนาข้าราชการในหน่วยงาน และการเสริมสร้างให้ข้าราชการ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ดำรงชีวิตและปฏิบัติงานโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และส่งเสริมให้ข้าราชการมีจิตสำนึกและแสดงออกซึ่งความศรัทธา และเชื่อมั่นองค์กรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ และลดช่องโอกาสการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน และส่งเสริมให้ข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ราชการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และจรรยาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน

มติที่ 5 มติด้านสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน (กิจกรรม 5 ส) หมายความว่า การจัดระเบียบเรียบร้อยในที่ทำงานก่อให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ปลอดภัยมีระเบียบเรียบร้อยนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต และจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงานให้เกิดบรรยากาศที่น่าทำงาน เกิดความสะอาดเรียบร้อยในหน่วยงาน ถูกสุขลักษณะ ทำให้ข้าราชการสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ สร้างทัศนคติที่ดีของข้าราชการต่อหน่วยงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจ และข้าราชการจะมีระเบียบวินัยมากขึ้นและรักหน่วยงาน โดยใช้หลักการจัดกิจกรรม 5 ส ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ และมีการสำรวจความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานของผู้มาติดต่อราชการ ประกอบด้วย

1) สะสาง : การกำหนดคน โยบายและกำหนดบทบาทหน้าที่แต่ละคนมีหน้าที่อะไรบ้างในการสะสาง

2) สะดวก : กำหนดตำแหน่งที่วางของให้ชัดเจน ทำป้ายชื่อระบุสถานที่วางของและตำแหน่งให้ชัดเจน เพื่อสะดวกในการหยิบใช้งาน

3) สะอาด : กำหนดแผนการทำความสะอาด เช่น กำหนดผู้รับผิดชอบพื้นที่และเขตที่ต้องทำความสะอาด กำหนดวิธีและการใช้อุปกรณ์ทำความสะอาด และกำหนดผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบ

4) สุขลักษณะ : จัดทำคู่มือในการทำ ส สุขลักษณะ ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้สะอาด ร่มรื่น เป็นระเบียบ และมีการตรวจสอบสม่ำเสมอ

5) สร้างนิสัย : ฝึกอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่เรื่องกฎ ระเบียบ และกติกาในการปฏิบัติงาน สร้างมาตรฐานการทำงาน ส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติกิจกรรม 5 ส. จนเป็นนิสัย

3.4.2 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

พระราชบัญญัติการพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารข้าราชการ จากเดิมที่เน้นพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการให้ข้าราชการเป็นผู้รู้รอบ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งให้ข้าราชการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและสัมฤทธิ์ผล ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน จึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาท วิธีคิด และวิธีปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจขององค์กรได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการนำหลักสมรรถนะมาประกอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีพื้นฐานสมรรถนะตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด ด้วยเหตุนี้ กรมการพัฒนาชุมชนจึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการในเรื่องการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพให้แก่ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน หากมีการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนารายบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องแล้ว บุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนจะมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อันจะมีผลเชื่อมโยงไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อกรมการพัฒนาชุมชนยิ่งขึ้นไป ดังนั้น ข้าราชการทุกคนทุกระดับ จำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ประกอบด้วย ความหมาย ประโยชน์ บทบาทหน้าที่ของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำแผนพัฒนารายบุคคล รวมถึงเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) หมายถึง กรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงาน ได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อน (weakness) และเสริมจุดแข็ง (Strength) ของบุคลากรในหน่วยงาน แผนพัฒนารายบุคคล หรือเรียกสั้น ๆ ในคู่มือฉบับนี้ว่า IDP จึงเป็นแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นไปในอนาคต หรือตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่องค์กรกำหนดขึ้น ดังนั้น IDP จึงไม่ใช่กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานหรือการปรับเงินเดือนและการให้ผลตอบแทน

ในรูปแบบต่างๆ แต่เมื่อได้มีการดำเนินกิจกรรมตามกรอบ IDP อย่างเป็นระบบบนเกณฑ์ขั้นพื้นฐานของระดับความรู้ ความสามารถ หรือสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง มีการพูดคุยสื่อสารแบบสองทาง เป็นข้อผูกพันหรือข้อตกลงในการเรียนรู้ร่วมกัน IDP ก็จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงความต้องการของพนักงานรายบุคคลให้ตอบรับหรือตอบสนองต่อความต้องการในระดับหน่วยงานย่อย และส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ สรุป IDP จึงเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ของแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

ระดับรายบุคคล IDP ช่วยปรับปรุงความสามารถเดิมที่มีอยู่ และปรับปรุงผลงานที่บุคคลรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น IDP ช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรวมไปถึงการพัฒนาความสามารถเดิมที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น เพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้มีความสามารถที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น

ระดับหน่วยงาน (สำนัก/ กอง/ สำนักงาน) หรือหัวหน้างาน บุคลากรเกิดทักษะในการทำงานหลายด้าน (Multi Skills) ทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีที่เจ้าของงานเดิมไม่อยู่หรือโอนย้ายไปที่อื่น

ระดับองค์กร (กรมการพัฒนารายบุคคล) ผลงานของกรมการพัฒนารายบุคคล (Corporate Performance) การจัดทำ IDP ทำให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องทำให้สัมฤทธิ์ผลของหน่วยงานเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของกรมโดยรวมด้วยเช่นกัน การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับกรมการพัฒนารายบุคคล (Corporate Branding) บุคลากรที่มีความสามารถมีส่วนช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกรมการพัฒนารายบุคคลในด้านการพัฒนาบุคลากรภายในต่อบุคคลภายนอก นอกจากนี้ยังมีส่วนช่วยให้บุคลากรภายในมีทัศนคติที่ดีต่อกรม มีความรักและผูกพันกับกรมด้วย

ความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องทำให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลต่อความสำเร็จของกรมการพัฒนารายบุคคล ซึ่งทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันกับหน่วยงานภายนอก

ตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดให้บุคลากรในสังกัดจะต้องจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลและดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล อย่างน้อย 70 ชั่วโมง/ 1 ปี ตามแนวทางนี้

- 1) การฝึกอบรม/ประชุม จำนวน 1 วัน เท่ากับ 7 ชั่วโมง (หลักฐานเชิงประจักษ์ ประกาศนียบัตรหรือจัดทำสรุปการฝึกอบรม)
- 2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-learning) จำนวน 1 วิชา เท่ากับ 3 ชั่วโมง (หลักฐานเชิงประจักษ์ประกาศนียบัตร)
- 3) การอ่านหนังสือ จำนวน 1 เล่ม เท่ากับ 2 ชั่วโมง (หลักฐานเชิงประจักษ์สรุปสาระสำคัญ)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยเกี่ยวกับค่านิยม

จารุณีษ์ ตุลาภรณ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์การของข้าราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์การ 5 ด้าน ได้แก่ การมีจิตใจพร้อมที่จะให้บริการ การทำงานอย่างมืออาชีพ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และรับผิดชอบ การมีน้ำใจในเปิดกว้างเป็นที่เป็นที่เป็นที่ และการทำงานเป็นทีม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการของสำนักงานฯ จำนวน 142 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และลักษณะการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์การ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติ t-Test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า (1) การปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์การของข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) การปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์การของข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดชลบุรี ที่มี อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และลักษณะการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์การ ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน (3) การปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์การของข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์การ ในภาพรวมแตกต่างกัน

สายสวาท เฝ้าพงษ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องค่านิยมองค์กร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาค่านิยมองค์กร ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ อาจารย์พยาบาล ข้าราชการสายสนับสนุน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว รวมจำนวน 88 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความเชื่อมั่น .98 ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยรวมความคิดเห็นค่านิยมองค์กรของบุคลากรของวิทยาลัยในด้านการทำงานเป็นทีม ด้านมีวินัย ด้านใฝ่เรียนรู้ และด้านเชิดชูวัฒนธรรมไทย อยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกด้าน

อารีญา ทรัพย์อ่อน (2554) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) และค่านิยมองค์กรที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organizational) กรณีศึกษา บริษัท ABC โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) และค่านิยมองค์กรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organizational) กรณีศึกษาพนักงานในกลุ่ม บริษัท ABC โดยพิจารณาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน อันได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ การศึกษา เก็บกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานทุกระดับของบริษัท ABC เก็บข้อมูลจำนวน 219 ชุด เพื่อใช้ในการศึกษาและวิจัย ผลการวิจัยพบว่า องค์กรที่จะต้องการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ควรส่งเสริมในส่วนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และส่งเสริมค่านิยมองค์กร นอกจากนี้ องค์กรควรพิจารณาในส่วน ปัจจัยส่วนบุคคลอันได้แก่ การศึกษา และอายุงาน ซึ่งพบว่าความแตกต่างของระดับวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรจัดให้มีการสร้างชุมชนผู้ปฏิบัติ การฝึกอบรม การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน การสร้างศูนย์ความรู้เพื่อเป็นการส่งเสริมและกระตุ้นใจให้สมาชิกในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความรู้อันนำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยิ่งยั้ง

ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาในการทำงานของคนต่างเจนเนอเรชั่น และความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงานของคนต่างเจนเนอเรชั่นกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้สถิติเชิงปริมาณในการวิจัย (Quantitative Research) ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า (1) ค่านิยมในการทำงานทั้งเจนเนอเรชั่นวาย เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเบบี้บูมเมอร์สเป็นไปในรูปแบบและทิศทางเดียวกันคือ ค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นมากที่สุด รองลงมาคือ ค่านิยมด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมด้านการพัฒนาตนเองและค่านิยมด้านการอนุรักษ์ตามลำดับ (2) ค่านิยมในการ

ทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและด้านการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยที่ค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด ส่วนค่านิยมในการทำงานด้านการอนุรักษ์ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อีกทั้งค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นของเจนเนอเรชั่นแตกต่างกันซึ่งพบความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชั่นวายและเบบี้บูมเมอร์ส

ปริศนา เนตรหาญ และคณะ (2557) ได้ศึกษาเรื่องค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร (2) เปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 314 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเกาะกลุ่มสุ่ม 3 ชั้น (three-stage cluster sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 3 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ค่านิยมในงาน และ 3) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงตรงด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เท่ากับ .90 และ .93 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบทีชนิด 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.81 และ 3.73 ตามลำดับ) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.40 และ 3.24 ตามลำดับ) (2) ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.614$ และ 0.660 ตามลำดับ)

สุมิตรา แดงศรี (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร กรณีศึกษา กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน

สังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม จำนวน 250 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent Sample t-test, One-way ANOVA, Least Significant Difference (LSD) และ Multiple Linear Regression ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ประเภทตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนมีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญาเป็นอันดับแรก และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นอันดับแรก

4.2 งานวิจัยเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์

สุนทร แบททับ (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (2) เปรียบเทียบระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต 11 หน่วยงาน จำนวน 600 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 240 ราย โดยสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ (1) ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด (2) วิเคราะห์ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบค่าที (3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยวิธีถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน และ (4) วิเคราะห์ความแตกต่างใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบความแตกต่างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่าผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ 1 – 11 ไม่แตกต่างกัน (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานทุกด้าน พบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ 4 ตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนการ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะให้องค์กรควรพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ ด้านระบบสารสนเทศ และควรประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นิภาพร เกียนเถียน (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 (2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม แต่ละศาลในภาค 8 (3) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 (4) ศึกษาแนวทางในการสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 จำนวน 22 ศาล 690 คน กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงอยู่ในช่วงระหว่าง 0.7669 ถึง 0.9582 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ภาค 8 อยู่ในระดับร้อยละ 80 (2) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ของแต่ละศาลแตกต่างกัน (3) ปัจจัยด้านคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านกระบวนการทศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) แนวทางในการสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ได้แก่ ควรนำการบริหารกิจการภาครัฐแนวใหม่ กระบวนทัศน์ใหม่ รวมทั้งวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน มาใช้อย่างจริงจัง นอกจากนั้นควรนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนตำแหน่ง และสร้างแรงจูงใจเพื่อปรับเปลี่ยนค่านิยมในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

นิภาพรรณ รอดโรคา (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง (2) เปรียบเทียบระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละกอง/สำนักในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง และ (4) เสนอแนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง รูปแบบการวิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรที่ศึกษาคือข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง 14 กอง/สำนัก จำนวน 376 คน

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 194 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ โดยวิธีขั้นตอน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์ SWOT ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางอยู่ในระดับมากกว่า ร้อยละ 70 (2) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางในแต่ละกอง/สำนักแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (3) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมือง ปัจจัยด้านสมรรถนะ และปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) แนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง คือ ควรนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ส่งเสริมการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ การนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง และผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

วิไล ชัยสมภาร (2559) ได้ศึกษาเรื่องผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน (2) ศึกษาเปรียบเทียบระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบลในจังหวัดลำพูน (3) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน และ (4) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาและเพิ่มระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษาคือพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน จำนวน 39 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลเมืองจำนวน 1 แห่ง และเทศบาลตำบลจำนวน 38 แห่ง รวมประชากรทั้งหมด 879 คน กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาครั้งนี้ จำนวน 275 คน คำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ สุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็นด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) จำนวน 1 ครั้ง คือ การหาสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภทของเทศบาล และการหาสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างในเทศบาลตำบลแต่ละแห่ง โดยในการเลือกตัวอย่างแต่ละประเภทและเทียบสัดส่วนเพื่อหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .976 และสัมภาษณ์นายกเทศมนตรีจาก

เทศบาลที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบ ขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดลำพูน มีค่าไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (2) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบลในจังหวัดลำพูน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านกระบวนการนวัตกรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) มีอิทธิพลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) แนวทางในการพัฒนาและเพิ่มระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ได้แก่ ด้านบุคลากร ควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และมีอิสระทางความคิดในการปฏิบัติงาน ควรมีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ควรมีการสร้างจิตสำนึกความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านเทคโนโลยี ควรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และด้านแนวทางการบริหารงาน การปฏิบัติงานควรยึดถือระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน และการเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของพนักงานเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานหรือร่วมมือกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมถึงการแก้ไขปรับปรุงระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

4.3 กรณีศึกษาค่านิยมองค์กรขององค์กรที่ประสบผลสำเร็จ

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนิน โครงการสร้างต้นแบบการเปลี่ยนกระบวนการนวัตกรรม และค่านิยม เพื่อผลักดันให้ข้าราชการมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นรูปธรรมและชัดเจนขึ้น และหาวิธีการหรือแนวทางที่เหมาะสมซึ่งสามารถส่งเสริมและผลักดันให้หน่วยงาน/บุคลากรภาครัฐมีการปรับเปลี่ยนตนเองให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามกรอบของ I AM READY และเพื่อให้เกิดความชัดเจนเป็นรูปธรรมจะมีนำวิธีการ หรือแนวทางที่ได้มาจากการศึกษาไปทดลองทั้งในหน่วยงาน ทีมงานและบุคคลเพื่อให้ได้หน่วยงาน ทีมงาน บุคคลที่เป็นต้นแบบการปรับเปลี่ยน

กระบวนการที่สอดคล้องกับภาครัฐต่อไป จึงได้จ้างสถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นที่ปรึกษา และมี รองศาสตราจารย์ ดร.นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ เป็นหัวหน้าโครงการโดย วัตถุประสงค์ของโครงการ ได้แก่

1. เพื่อเสาะแสวงหาหน่วยงาน ข้าราชการ และทีมงาน ที่เป็นต้นแบบการปรับเปลี่ยนกระบวนการที่ดีเป็นกรณีศึกษาเพื่อนำมาเป็นรูปแบบเพื่อการขยายผล โดยคัดเลือกหน่วยงานต้นแบบที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ บนพื้นฐานการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการหรือ I AM READY เป็น ข้าราชการและทีมงานต้นแบบ

2. เพื่อศึกษาต้นแบบการปรับเปลี่ยนกระบวนการที่ดีว่ามีวิธีการปรับเปลี่ยน กระบวนการอย่างไร เพื่อรวบรวมเป็นองค์ความรู้นำไปสู่การปฏิบัติ

3. เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์ระหว่างหน่วยงานต่างๆ โครงการสร้างต้นแบบการปรับเปลี่ยนกระบวนการ วัฒนธรรม และค่านิยม

หลังจากได้หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์เบื้องต้น คณะวิจัยจึงดำเนินการคัดเลือกครั้งที่ 2 จาก 18 หน่วยงาน เหลือ 6 หน่วยงาน คือ กรมการกงสุล กรมการพัฒนาชุมชน กรมราชทัณฑ์ กรมการขนส่งทางบก โรงพยาบาลบ้านตาก จังหวัดตาก และสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา เพื่อให้ ได้สัดส่วนหน่วยงานต้นแบบที่เหมาะสมต่อการดำเนินการวิจัยต่อไป โดยใช้ หลักเกณฑ์ " I AM READY" มาเป็นกรอบในการพิจารณาคัดเลือกหน่วยงาน โดยทีมคณะวิจัยจะเข้าไปสัมภาษณ์ หน่วยงานทั้ง 18 หน่วยงาน โดยมีประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ ดังนี้

- อะไรคือความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของหน่วยงาน ทั้งในด้านสาเหตุ กระบวนการ ผลลัพธ์ ปัจจัยที่ทำให้เปลี่ยนแปลงสำเร็จหรือไม่สำเร็จ เครือข่ายในการเปลี่ยนแปลง

- หน่วยงานแสดงความคิดเห็นต่อ I AM READY อย่างไร ทั้งทางบวก และลบ

- อะไรคือความโดดเด่น ความภูมิใจขององค์กร

- อะไรคือนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่

- ความสมัครใจและความพร้อมของการเป็นหน่วยงานต้นแบบ

ในที่นี้ขอยกตัวอย่าง กรมการกงสุลที่มีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการปรับเปลี่ยน ทัศนคติของข้าราชการในกรม และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารจัดการภายในกรม ซึ่งการ เปลี่ยนดังกล่าวมีพื้นฐานจากความเป็นลักษณะร่วม (Commons) ของข้าราชการในกรม กล่าวคือ ข้าราชการในกรมการกงสุลส่วนใหญ่เป็นกลุ่มบุคคล ที่มีโอกาสทางสังคมและโอกาสทางการศึกษา ที่ดี ซึ่งถูกหล่อหลอมจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนการตระหนักของข้าราชการในกรมว่า

คนได้ใช้ทรัพยากรของรัฐ โดยเฉพาะเงินภาษีจากรายการรวมถึงทรัพยากรทางสังคมมาก ดังนั้น สิ่งหนึ่งที่ข้าราชการที่พึงประสงค์ควรจะต้องมีคือการรู้จักตอบแทนบุญคุณของแผ่นดิน สิ่งที่น่าปรากฏ คือการทุ่มเททำงานให้องค์กร ดังจะเห็นได้จากการเบิกค่าล่วงเวลาของข้าราชการกรมการกงสุลมีจำนวนน้อย

กรมการกงสุลมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญๆ 3 ประการ คือ

1. การปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ข้าราชการในยุคใหม่ของกรมการกงสุลให้ความสำคัญต่องานกงสุลที่ทำหน้าที่หลักในการให้บริการประชาชนซึ่งนักเรียนทุนตลอดจนข้าราชการรุ่นใหม่รู้สึกว่าการเรียนรู้งานทุกประเภทจะทำให้รอบรู้ในงาน และเมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานที่เคยทำงานดังกล่าวจะเข้าใจและหาทางแก้ปัญหาได้ดี นั่นคือวัฒนธรรมองค์กรกำลังขัดเกลานุคตากรในองค์กรให้รู้จักคุณค่าในงาน ไม่ดูถูกงาน กรมการกงสุลยังมุ่งให้ข้าราชการทำงานในหน้าที่ด้วยรัก (passion) และเต็มทีกับงานทุกงาน และมุ่งเน้นให้ข้าราชการทำงานแบบเป็นองค์กรรวมมากขึ้น

2. การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กร กรมการกงสุลใช้การจัดการแบบองค์รวม(Integrated Approach) ในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสาเหตุในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรเนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น กล่าวคือมีการเดินทางไปต่างประเทศของประชาชนมากขึ้น โดยเฉพาะประชาชนกลุ่มที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมระดับล่างถึงปานกลางที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเกิดปัญหาการถูกหลอกไปขายแรงงานและแรงงานผิดกฎหมายตามมา จึงอาจกล่าวได้ว่าการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กรก็เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในเรื่องการให้บริการที่เป็นภารกิจหลักของกรมการกงสุล

3. ลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไป ตามที่กลุ่มผู้เดินทางไปต่างประเทศมีลักษณะที่เปลี่ยนไปเป็นชนชั้นกลางและชั้นล่างของสังคม ที่มีจำนวนมากที่ถูกหลอกไปขายแรงงาน ดังนั้น พันธกิจหลักประการหนึ่งของกรมการกงสุลจึงเปลี่ยนไปเป็นการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ทำให้ข้าราชการกรมการกงสุลตระหนักว่าข้าราชการนั้นต้องทำงานกับคน ไม่ใช่เอกสาร โดยกรมการกงสุลดำเนินนโยบายการทูตเพื่อประชาชน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพี่น้องประชาชนคนไทยอย่างเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายของรัฐบาลด้านต่างๆ นั่นคือ กรมการกงสุลให้ความสำคัญกับประชาชน และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) ทั้งในและต่างประเทศ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน
2. เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน ที่ 6
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน ที่ 6

โดยมีขั้นตอนในการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. รูปแบบการศึกษา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. แหล่งข้อมูลในการศึกษา
4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. ระยะเวลาในการศึกษา

1. รูปแบบการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 เป็นการศึกษาระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับ

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ผู้ศึกษา ได้กำหนดขั้นตอนวิธีดำเนินการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

- 1.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 กำหนดกรอบแนวคิด ปัญหา และวัตถุประสงค์ในการศึกษา
- 1.3 กำหนดกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
- 1.4 สร้างเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล
- 1.5 ตรวจสอบเครื่องมือ
- 1.6 ทดสอบเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการศึกษา

(Try out)

- 1.7 ดำเนินการส่งเครื่องมือให้กลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.8 วิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล
- 1.9 สรุปและรายงานผลการศึกษาศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำนวน 418 คน ดังนี้

- 2.1.1 จังหวัดชุมพร จำนวน 70 คน
- 2.1.2 จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 156 คน
- 2.1.3 จังหวัดพัทลุง จำนวน 74 คน
- 2.1.4 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 118 คน

ที่มา: จำนวนบุคลากร ได้รับการอนุเคราะห์ข้อมูลจากฝ่ายอำนวยการ (ผู้รับผิดชอบงานบุคคล) ในแต่ละจังหวัด เดือนพฤศจิกายน 2559

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553: 45) ในการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 รวมทั้งหมด 418 คน ความคลาดเคลื่อนทางสถิติระดับ .05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการคำนวณมีดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ N หมายถึง ขนาดประชากรเท่ากับ 418 คน
 n หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ
 e หมายถึง ความคลาดเคลื่อน (0.05)

แทนค่าตามสูตรข้างต้น ดังนี้

$$n = \frac{418}{1+(418)(0.0025)}$$

$$n = \frac{418}{2.0025}$$

$$n = 204$$

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตตรวจราชการ
 กรมการพัฒนาชุมชน ที่ 6 จำนวน 204 ตัวอย่าง

2.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random
 sampling) ตามสัดส่วนจำนวนประชากรมากน้อยของแต่ละจังหวัด แล้วสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ
 (Accidental sampling) อีกครั้งหนึ่ง โดยคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นตามสูตรการคำนวณ
 ดังนี้

$$n_1 = \frac{N_i}{N} \times n$$

$$n_1 = \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วยงาน}$$

$$N_i = \text{จำนวนประชากรแต่ละหน่วยงาน}$$

$$n = \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทุกหน่วยงาน}$$

$$N = \text{จำนวนประชากรทั้งหมด}$$

จากการคำนวณทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา แยกออกเป็นแต่ละจังหวัด
 รายละเอียดดังปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงานในสังกัด	จำนวนบุคลากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. จังหวัดชุมพร	70	34
2. จังหวัดนครศรีธรรมราช	156	76
3. จังหวัดพัทลุง	74	36
4. จังหวัดสุราษฎร์ธานี	118	58
รวมทั้งสิ้น	418	204

ดังนั้น เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรเขตตรวจราชการที่ 6 จำนวน 204 คน แล้ว ผู้ศึกษาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) อีกครั้งหนึ่ง

3. แหล่งข้อมูลในการศึกษา

3.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการสำรวจความคิดเห็น โดยการแจกแบบสอบถามกับบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 และข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน

3.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการค้นคว้า ข้อมูลจากบทความ บทสัมภาษณ์ เอกสารขององค์กร เอกสารวิชาการ วารสาร นิตยสาร รวมทั้งเว็บไซต์ เพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยนำผลที่ได้มาทำการเปรียบเทียบ และวิเคราะห์ความแตกต่าง ความคล้ายคลึงกันระหว่างผลการศึกษาที่ได้และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะทราบถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6

4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

4.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการศึกษา โดยศึกษาเอกสารวิชาการและจากงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

4.1.3 สร้างเครื่องมือ จากกรอบเนื้อหาในค่านิยมของศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

4.1.4 เสนอร่างเครื่องมือการศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามที่คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4.1.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการศึกษาหรือไม่ โดยจะต้องได้ค่า IOC เท่ากับ 0.66-1 จึงจะถือว่าใช้ได้

4.1.6 นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ที่ผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิไปทดสอบความเชื่อมั่น ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานกรมการพัฒนาชุมชนเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 7 ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยให้กรอกแบบสอบถามเหมือนกับการใช้แบบสอบถามในสถานการณ์จริงทุกประการ

4.1.7 นำแบบสอบถามที่ทดสอบมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha-Coefficient) ซึ่งโดยหลักการจะต้องมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงใช้ได้

4.1.8 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ โดยถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา (สูงสุด) สถานที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ อายุงาน และการผ่านการฝึกอบรม เป็นคำถามลักษณะปลายปิด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย

- 1) A (APPRECIATION) ชื่นชม
- 2) B (BRAVERY) กล้าหาญ
- 3) C (CREATIVITY) สร้างสรรค์
- 4) D (DISCOVERY) ใฝ่รู้
- 5) E (EMPATHY) เข้าใจ
- 6) F (FACILITATION) เอื้ออำนวย
- 7) S (SIMPLIFY) คิดให้ง่ายชัดเจน
- 8) P (PRACTICAL) สามารถทำได้จริง

โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของลิเคิรต์ มี 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 41 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนน ดังนี้ (ชุตีระ ระบอบ และคณะ, 2552: 108)

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน ที่ 6 ประกอบด้วย

- 1) ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ
- 2) ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
- 3) ด้านคุณภาพการให้บริการ
- 4) ด้านการพัฒนาองค์กร

โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของลิเคิรต์ มี 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 21 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนน ดังนี้ (ชุตีระ ระบอบ และคณะ, 2552: 108)

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมกรมการ พัฒนาชุมชนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 เป็นคำถามลักษณะปลายเปิด (Open – ended Questionnaire) ซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ได้อย่างอิสระภายใต้รายการที่กำหนดมาให้ในแต่ละข้อ โดยมีโครงสร้างของแบบสอบถาม ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.2 โครงสร้างของแบบสอบถาม ตัวชี้วัดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปร	ประเด็นคำถาม	แบบสอบถาม
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน		
<i>A (Appreciation) ชื่นชม</i>	1. การยกย่อง ชมเชย ความรู้ความสามารถ ของผู้อื่น	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 1
	2. การชื่นชม ยินดี ในความสำเร็จของ เพื่อนร่วมงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 2
	3. การยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 3
	4. การแสดงออกถึงการชื่นชม โดยการพูด คิด ทำ เชิงสร้างสรรค์	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 4
	5. การเป็นแบบอย่างของผู้ร่วมงาน/ทีมงานที่ดี	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 5
	6. การตระหนักในคุณค่าและความสำคัญ ของผู้อื่นอยู่เสมอ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 6

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ประเด็นคำถาม	แบบสอบถาม
B (Bravery) กล้าหาญ	7. การไม่เกรงกลัวต่ออันตรายหรือความยากลำบากหรือสถานการณ์ยุ่งยากไม่สบายในการไม่เกรงกลัวต่ออันตราย	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 7
	8. การยอมรับความคิดเห็น ข้อวิพากษ์ ข้อวิจารณ์ของผู้อื่นได้	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 8
	9. ความกล้ารับผิดชอบต่อผลงานและผลของการกระทำของตนเอง	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 9
	10. การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 10
	11. ความกล้าหาญที่จะเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มการปฏิบัติงานใหม่ๆ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 11
	12. ความกล้าปฏิเสธที่จะไม่ปฏิบัติตามในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 12
C (Creativity) สร้างสรรค์	13. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 13
	14. ความสามารถประดิษฐ์ คิดค้นสิ่งใหม่ด้วยความคิดของตนเองที่ไม่ธรรมดา	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 14
	15. ความสามารถนำความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ มาพัฒนางานได้	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 15
	16. ความสามารถเสนอผลงานให้แตกต่างและดีกว่าเดิม	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 16
	17. ความสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ในการทำงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 17
	18. การเป็นตัวอย่างแก่เพื่อนและส่งเสริมให้เพื่อนมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 18
D (Discovery) ใฝ่รู้	19. ความสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 19
	20. การแสวงหาข่าวสารความรู้ สถานที่และวัตถุต่างๆ เสมอ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 20
	21. การกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 21

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ประเด็นคำถาม	แบบสอบถาม
	22. การค้นพบข่าวสารความรู้ สถานที่และวัตถุต่างๆ เป็นครั้งแรกก่อนคนอื่น	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 22
	23. การเรียนรู้และพัฒนางาน/พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 23
	24. การมีผลงานจากการนำความรู้มาปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 24
E (Empathy) ความเข้าใจ	25. การรับรู้ เข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 25
	26. ความเข้าใจความแตกต่างของบุคคลได้	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 26
	27. การยอมรับความแตกต่างของบุคคลได้	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 27
	28. การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเข้าอกเข้าใจ อย่างมีเมตตา	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 28
	29. การใช้วิจารณญาณในการตัดสินผู้อื่น โดย “เอาใจเขามาใส่ใจเรา”	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 29
F (Facilitation) เอื้ออำนวย	30. ความสามารถปรับการทำงานของตนเอง ให้ง่าย เกิดความเป็นไปได้	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 30
	31. การเอื้ออำนวยความสะดวกให้ผู้อื่นทำงาน ในวิถีทางที่เหมาะสมกับตัวเอง	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 31
	32. การให้โอกาสผู้อื่นในการคิดและตัดสินใจ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 32
	33. ความสามารถช่วยเหลือการทำงานของผู้อื่น ให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 33
	34. ความสามารถช่วยเหลือการทำงานของผู้อื่น ให้มีประสิทธิภาพ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 34
	35. การเป็นแบบอย่างของผู้เอื้ออำนวย	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 35
S (Simplify) คิดให้ง่ายชัดเจน	36. ความสามารถค้นหาวิธีการวางแผนหรือการทำงานที่มีลักษณะเรียบง่าย ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 36
	37. ความสามารถนำแนวคิด/เทคนิคด้านวิชาการ มาประยุกต์ใช้ได้อย่างสมเหตุ สมผล	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 37
	38. ความสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ อย่างสมเหตุสมผล ง่ายต่อการปฏิบัติ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 38

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ประเด็นคำถาม	แบบสอบถาม
P (Practical) สามารถทำได้จริง	39. ความสามารถนำวิธีการทำงานที่มีไปปฏิบัติได้จริง	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 39
	40. ความสามารถแก้ปัญหาให้กับประชาชนได้	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 40
	41. ความสามารถทำให้งานของท่านสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 41
ตัวแปรตาม ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตราชการกรมการพัฒนาชุมชน ได้แก่		
ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ	42. การดำเนินงานตามแผนงานตรงตามเป้าหมายที่วางไว้	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 42
	43. ความสามารถดำเนินการสร้างและพัฒนาผู้นำสมาชิกของชุมชนให้พึ่งตนเองได้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 43
	44. การส่งเสริมช่องทางการตลาดและเศรษฐกิจฐานรากให้ขยายตัว	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 44
	45. การส่งเสริมทุนชุมชนให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 45
	46. การพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงตลอดเวลา	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 46
	47. การเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง โดยวิธีการประชาสัมพันธ์งานพัฒนาชุมชน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 47
	ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ	48. การมีบุคลากรเพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณงาน
49. การจัดทำผังขั้นตอนและระยะเวลาของการทำงานให้แล้วเสร็จทันเวลา		ส่วนที่ 3 ข้อที่ 49
50. การมีอุปกรณ์/เครื่องมือ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ		ส่วนที่ 3 ข้อที่ 50

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ประเด็นคำถาม	แบบสอบถาม
	51. การมีสภาพทางกายภาพการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโงมการทำงาน รวมถึงสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 51
	52. การมีแนวทาง/มาตรการในการประหยัดทรัพยากร โดยมุ่งเน้นความคุ้มค่า ประโยชน์สูงสุด	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 52
ด้านคุณภาพการให้บริการ	53. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 53
	54. การสร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 54
	55. การมีวิธีการในการลดขั้นตอนการทำงาน และเกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 55
ด้านการพัฒนาองค์กร	56. ความสำเร็จในการให้บริการ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 56
	57. การเตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 57
	58. การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน ไปยังระดับปฏิบัติการเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 58
	59. การนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนางานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอยู่เสมอ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 59
	60. การพัฒนาองค์ความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง จนเกิดเป็นนวัตกรรม	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 60
	61. การได้รับการพัฒนาทั้งจากภายในหน่วยงาน/หน่วยงานภายนอกอยู่เสมอ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 61
	62. การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 62

4.3 การทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

4.3.1 การหาความเที่ยงตรง (validity) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม รวมถึงความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และแก้ไขปรับปรุงให้มีความเที่ยงตรงและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำมาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/ วัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) ของแต่ละข้อคำถาม โดยจะต้องได้ค่า IOC เท่ากับ 0.66-1 จึงจะถือว่าใช้ได้ ผลการหาค่าความเที่ยงตรง มีค่า IOC เท่ากับ 0.940 แสดงว่าข้อคำถามมีความเที่ยงตรงใช้ได้

4.3.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาจะใช้วิธีการนำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ที่ผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิไปทดสอบความเชื่อมั่น ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Alpha-Coefficient) ซึ่งโดยหลักการจะต้องมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงใช้ได้ ผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวม 0.966 แสดงว่าข้อคำถามมีความเชื่อมั่นใช้ได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ โดยการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ที่ส่งคืนมาให้แก่ผู้ศึกษาโดยตรง โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.2.1 หลังจากได้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและนำไปทดลองใช้แล้ว ผู้ศึกษาจะดำเนินการขอหนังสือราชการจากสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

5.2.2 จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากทางสาขาฯ พร้อมแนบแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ไปยังหน่วยงานในสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำนวนทั้งสิ้น 224 ชุด (เกินไปร้อยละ 10 เพื่อป้องกันการสูญหายหรือตอบไม่ครบ)

5.2.3 ประสานทางโทรศัพท์ที่ขอความร่วมมือไปยังตัวแทน (บุคลากรหรือเจ้าพนักงานธุรการ) เพื่อช่วยแจกและรวบรวมแบบสอบถามภายในเวลาที่กำหนด

5.2.4 เก็บรวบรวมแบบสอบถาม และตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นทำการลงรหัสเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์และแปลผลต่อไป

5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลทฤษฎี โดยการศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจากบทความ เอกสาร ขององค์กร เอกสารวิชาการ วารสาร นิตยสาร รวมทั้งเว็บไซต์ เพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ตลอดจนผลงานวิจัย จากนั้นนำมาประมวล วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อใช้สร้างเป็นเครื่องมือสำหรับการศึกษา

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาคำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้
ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอในรูปตารางประกอบ คำบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ โดยใช้หลักเกณฑ์ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	มีค่านิยมอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	มีค่านิยมอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	มีค่านิยมอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	มีค่านิยมอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	มีค่านิยมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ โดยใช้หลักเกณฑ์ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	มีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	มีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	มีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	มีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	มีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมกรมการ
พัฒนาชุมชนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6
วิเคราะห์ข้อมูลโดยการบรรยายผล

6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการ
วิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ คือ

6.2.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สำหรับการอธิบายลักษณะทั่วไป
ของกลุ่มตัวอย่างและระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน
ที่ 6 สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน
สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (T-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)
เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีการของเซฟเฟ (Sheffe,s) และ
หาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตามด้วยสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุ Multiple Regression
แบบขั้นตอน (Stepwise) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Hinkle D.E., 1998: 118)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับของความสัมพันธ์
.90 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.70 - .90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.50 - .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.30 - .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00 - .30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมากหรือ แทบไม่มีความสัมพันธ์กัน

เครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงทิศทางของความสัมพันธ์ คือ

r มีเครื่องหมาย + หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

r มีเครื่องหมาย - หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

7. ระยะเวลาในการศึกษา

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดระยะเวลาที่จะดำเนินการศึกษา ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดไว้ 4 เดือน ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2559 – เดือนกุมภาพันธ์ 2560 โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังตารางที่ 3.3 แสดงระยะเวลาและขั้นตอนในการศึกษา

ตารางที่ 3.3 ระยะเวลาและขั้นตอนในการศึกษา

ขั้นตอนการดำเนินงาน	พ.ศ. 2559		พ.ศ. 2560	
	พฤศจิกายน	ธันวาคม	มกราคม	กุมภาพันธ์
1. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา	→			
2. สร้างและปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือในการศึกษา		→		
3. ตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือ			→	
4. เก็บรวบรวมข้อมูล			→	
5. ดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล				→
6. สรุปและจัดทำรูปเล่มรายงานฉบับสมบูรณ์				→

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6” มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน
2. เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6

การศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6” ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 204 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6
- ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน
- ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา (สูงสุด) สถานที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ อายุงาน และการผ่านการฝึกอบรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่และร้อยละ นำเสนอข้อมูลในตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 4.1-4.8

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

(n=204)		
เพศ	ความถี่	ร้อยละ
1) ชาย	62	30.39
2) หญิง	142	69.61
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 69.61 ที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 30.39

ตารางที่ 4.2 ความถี่และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

(n=204)		
อายุ	ความถี่	ร้อยละ
1) ต่ำกว่า 30 ปี	12	5.88
2) 31 – 35 ปี	18	8.82
3) 36 – 40 ปี	19	9.31
4) 41 – 45 ปี	40	19.61
5) 46 -50 ปี	44	21.57
6) มากกว่า 50 ปี	71	34.81
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 34.81 รองลงคือ มีอายุระหว่าง 46 – 50 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 21.57 และมีอายุต่ำกว่า 30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.88

ตารางที่ 4.3 ความถี่และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=204)

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
1) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปวส.	6	2.94
2) ปริญญาตรี	151	74.02
3) ปริญญาโท	44	21.57
4) สูงกว่าปริญญาโท	3	1.47
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 74.02 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 21.57 และมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.47

ตารางที่ 4.4 ความถี่และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

(n=204)

หน่วยงาน (จังหวัดที่สังกัด)	ความถี่	ร้อยละ
1) จังหวัดชุมพร	34	16.67
2) จังหวัดนครศรีธรรมราช	76	37.25
3) จังหวัดพัทลุง	36	17.65
4) จังหวัดสุราษฎร์ธานี	58	28.43
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานประจำที่หน่วยงาน สังกัดจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 37.25 รองลงมาคือ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 28.43 และปฏิบัติงานประจำที่หน่วยงานสังกัดจังหวัดชุมพร น้อย ที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

ตารางที่ 4.5 ความถี่และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	(n=204)	
	ความถี่	ร้อยละ
1) ข้าราชการ	185	90.69
2) พนักงานจ้างเหมา	11	5.39
3) อาสาพัฒนาชุมชน (อสพ.)	4	1.96
4) ลูกจ้างประจำ	1	0.49
5) พนักงานราชการ	3	1.47
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 90.69 รองลงมาคือ เป็นลูกจ้างเหมา จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.39 และเป็น ลูกจ้างประจำ น้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.49

ตารางที่ 4.6 ความถี่และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(n=204)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ความถี่	ร้อยละ
1) ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน	18	8.82
2) ด้านส่งเสริมการพัฒนาชุมชน	32	15.69
3) ด้านสารสนเทศการพัฒนาชุมชน	9	4.41
4) ด้านอำนวยการ	27	13.24
5) สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ	118	57.84
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 57.84 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการพัฒนาชุมชน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 15.69 และปฏิบัติงานด้านสารสนเทศการพัฒนาชุมชนน้อยที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.41

ตารางที่ 4.7 ความถี่และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

(n=204)

อายุงาน	ความถี่	ร้อยละ
1) ไม่เกิน 5 ปี	30	14.70
2) 5 – 10 ปี	32	15.69
3) 11 – 15 ปี	12	5.88
4) 16 – 20 ปี	33	16.18
5) มากกว่า 20 ปี	97	47.55
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 47.55 รองลงมาคือ มีอายุงานระหว่าง 16 – 20 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.18 และมีอายุงานระหว่าง 11 – 15 ปี น้อยที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.88

ตารางที่ 4.8 ความถี่และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประวัติการพัฒนานุเคราะห์

(n=204)		
ประวัติการพัฒนานุเคราะห์	ความถี่	ร้อยละ
1) ผ่านการฝึกอบรมต่ำกว่า 5 วัน/ปี	26	12.75
2) ผ่านการฝึกอบรม 6 – 10 วัน/ปี	84	41.18
3) ผ่านการฝึกอบรม 11 – 15 วัน/ปี	22	10.78
4) ผ่านการฝึกอบรมมากกว่า 15 วัน/ปี	72	35.29
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ผ่านการฝึกอบรม เป็นเวลา 6 – 10 วัน/ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 41.18 รองลงมาคือ ผ่านการฝึกอบรมเป็นเวลามากกว่า 15 วัน/ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 35.29 และผ่านการฝึกอบรมเป็นเวลา 11 – 15 วัน/ปี น้อยที่สุด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.78

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับค่านิยมกรมการพัฒนารวมชน

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับค่านิยมกรมการพัฒนารวมชน โดยภาพรวมทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) A (APPRECIATION) ชื่นชม 2) B (BRAVERY) กล้าหาญ 3) C (CREATIVITY) สร้างสรรค์ 4) D (DISCOVERY) ใฝ่รู้ 5) E (EMPATHY) เข้าใจ 6) F (FACILITATION) เอื้ออำนวย 7) S (SIMPLIFY) คิดให้ง่ายชัดเจน และ 8) P (PRACTICAL) สามารถทำได้จริง สามารถนำเสนอได้ตามตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน ในภาพรวม

ค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้าน A (APPRECIATION) ชื่นชม	4.30	0.46	มาก	2
2. ด้าน B (BRAVERY) กล้าหาญ	4.25	0.40	มาก	3
3. ด้าน C (CREATIVITY) สร้างสรรค์	3.93	0.56	มาก	7
4. ด้าน D (DISCOVERY) ใฝ่รู้	4.14	0.47	มาก	5
5. ด้าน E (EMPATHY) เข้าใจ	4.32	0.50	มาก	1
6. ด้าน F (FACILITATION) เอื้ออำนวย	4.24	0.44	มาก	4
7. ด้าน S (SIMPLIFY) คิดให้ง่ายชัดเจน	4.11	0.53	มาก	6
8. ด้าน P (PRACTICAL) สามารถทำได้จริง	4.14	0.48	มาก	5
รวม	4.18	0.36	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่านิยมอยู่ในระดับมาก โดยด้าน E (EMPATHY) เข้าใจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.32$) รองลงมาคือ ด้าน A (APPRECIATION) ชื่นชม ($\bar{x} = 4.30$) ด้าน B (BRAVERY) กล้าหาญ ($\bar{x} = 4.25$) ด้าน F (FACILITATION) เอื้ออำนวย ($\bar{x} = 4.24$) ด้าน D (DISCOVERY) ใฝ่รู้ ด้าน P (PRACTICAL) สามารถทำได้จริง ($\bar{x} = 4.14$) ด้าน S (SIMPLIFY) คิดให้ง่ายชัดเจน ($\bar{x} = 4.11$) ตามลำดับ และด้าน C (CREATIVITY) สร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.93$)

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนแต่ละด้าน สามารถนำเสนอได้ตามตารางที่ 4.10 – 4.17

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน ด้าน A (APPRECIATION) ชื่นชม

ด้าน A (APPRECIATION) ชื่นชม	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ยกย่อง ชมเชย ความรู้ความสามารถ ของผู้อื่นอยู่เสมอ	4.35	0.60	มาก	3
2. ชื่นชม ยินดี ในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ	4.38	0.57	มาก	2
3. ยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.41	0.60	มาก	1
4. แสดงออกถึงการชื่นชมโดยการพูด คิด ทำ เริงสร้างสรรค์	4.27	0.59	มาก	5
5. เป็นแบบอย่างของผู้ร่วมงาน/ทีมงานที่ดี	4.06	0.62	มาก	6
6. ตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของ ผู้อื่นอยู่เสมอ	4.32	0.58	มาก	4
รวม	4.30	0.46	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน ด้าน A (APPRECIATION) ชื่นชม พบว่า โดยรวมมีค่านิยมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่านิยมอยู่ในระดับมาก โดยยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ($\bar{x} = 4.41$) รองลงมาคือ ชื่นชม ยินดี ในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.38$) ยกย่อง ชมเชย ความรู้ความสามารถของผู้อื่นอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.35$) และเป็นแบบอย่างของผู้ร่วมงาน/ทีมงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 4.06$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน ด้าน B (BRAVERY) กล้าหาญ

ด้าน B (BRAVERY) กล้าหาญ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ไม่เกรงกลัวต่ออันตรายหรือความยากลำบาก หรือสถานการณ์ยุ่งยาก ไม่สบายใจ	4.28	0.65	มาก	4
2. ยอมรับความคิดเห็น ข้อวิพากษ์ ข้อวิจารณ์ ของผู้อื่น ได้	4.32	0.56	มาก	3
3. กล้ารับผิดชอบต่อผลงานและผลของการกระทำ ของตนเอง	4.47	0.55	มาก	1
4. เป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำ	3.95	0.63	มาก	6
5. มีความกล้าหาญที่จะเปลี่ยนแปลงหรือ ริเริ่มการปฏิบัติงานใหม่ๆ	4.13	0.56	มาก	5
6. กล้าปฏิเสธที่จะไม่ปฏิบัติตามในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	4.33	0.62	มาก	2
รวม	4.25	0.40	มาก	

จากตารางที่ 4.11 ระดับความเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน ด้าน B (BRAVERY) กล้าหาญ พบว่า โดยรวมมีค่านิยมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่านิยมอยู่ในระดับมาก โดยกล้ารับผิดชอบ ต่อผลงานและผลของการกระทำของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.47$) รองลงมาคือ กล้าปฏิเสธที่จะไม่ปฏิบัติตามในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ($\bar{x} = 4.33$) ยอมรับความคิดเห็น ข้อวิพากษ์ ข้อวิจารณ์ของผู้อื่น ได้ ($\bar{x} = 4.32$) และเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.95$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน ด้าน C (CREATIVITY) สร้างสรรค์

ด้าน C (CREATIVITY) สร้างสรรค์	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ	4.02	0.69	มาก	2
2. สามารถประดิษฐ์ คิดค้นสิ่งใหม่ด้วยความคิด ของตัวเองที่ไม่ธรรมดา	3.86	0.80	มาก	4
3. สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ มาพัฒนางานได้	4.04	0.71	มาก	1
4. สามารถเสนอผลงานให้แตกต่างและดีกว่าเดิม	3.99	0.67	มาก	3
5. สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ในการทำงาน	3.85	0.69	มาก	5
6. เป็นตัวอย่างแก่เพื่อนและส่งเสริมให้เพื่อนมีส่วนร่วม ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.84	0.68	มาก	6
รวม	3.93	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4.12 ระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน ด้าน C (CREATIVITY) สร้างสรรค์ พบว่า โดยรวมมีค่านิยมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่านิยมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถนำความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ มาพัฒนางานได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.04$) รองลงมาคือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.02$) สามารถเสนอผลงานให้แตกต่างและดีกว่าเดิม ($\bar{x} = 3.99$) และเป็นตัวอย่างแก่เพื่อนและส่งเสริมให้เพื่อนมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.84$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน ด้าน D (DISCOVERY) ใฝ่รู้

ด้าน D (DISCOVERY) ใฝ่รู้	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. สนใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา	4.32	0.64	มาก	1
2. แสวงหาข่าวสารความรู้ สถานที่ และวัตถุต่างๆ เสมอ	4.25	0.65	มาก	2
3. กระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.25	0.62	มาก	2
4. ค้นพบข่าวสารความรู้ สถานที่ และวัตถุต่างๆ เป็นครั้งแรกก่อนคนอื่น	3.93	0.77	มาก	5
5. เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.08	0.60	มาก	3
6. มีผลงานจากการนำความรู้มาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	4.00	0.64	มาก	4
รวม	4.14	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.13 ระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน ด้าน D (DISCOVERY) ใฝ่รู้พบว่า โดยรวมมีค่านิยมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่านิยมอยู่ในระดับมาก โดยสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.32$) รองลงมาคือ แสวงหาข่าวสารความรู้ สถานที่ และวัตถุต่างๆ เสมอ กระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{x} = 4.25$) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.08$) และค้นพบข่าวสารความรู้ สถานที่ และวัตถุต่างๆ เป็นครั้งแรกก่อนคนอื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.93$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน ด้าน E (EMPATHY) เข้าใจ

ด้าน E (EMPATHY) เข้าใจ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. รับรู้ เข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น	4.20	0.61	มาก	4
2. เข้าใจความแตกต่างของบุคคลได้	4.33	0.62	มาก	3
3. ยอมรับความแตกต่างของบุคคลได้	4.37	0.60	มาก	1
4. ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเข้าอกเข้าใจอย่างมีเมตตา	4.35	0.59	มาก	2
5. ใช้วิจารณญาณในการตัดสินผู้อื่น โดย “เอาใจเขามาใส่ใจเรา”	4.33	0.60	มาก	3
รวม	4.32	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.14 ระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน ด้าน E (EMPATHY) เข้าใจ พบว่า โดยรวมมีค่านิยมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่านิยมอยู่ในระดับมาก โดยยอมรับความแตกต่างของบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.37$) รองลงมาคือ ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเข้าอกเข้าใจอย่างมีเมตตา ($\bar{x} = 4.35$) และรับรู้ เข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 4.20$)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน ด้าน F (FACILITATION) เอื้ออำนวย

ด้าน F (FACILITATION) เอื้ออำนวย	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. สามารถปรับการทำงานของตนเองให้ง่าย เกิดความเป็นไปได้	4.29	0.57	มาก	1
2. เอื้ออำนวยความสะดวกให้ผู้อื่นทำงานในวิถีทางที่เหมาะสมกับตัวเอง	4.24	0.58	มาก	4
3. ให้ออกาสผู้อื่นในการคิดและตัดสินใจ	4.29	0.56	มาก	1
4. สามารถช่วยเหลือการทำงาน of ผู้อื่นให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์	4.26	0.57	มาก	2
5. สามารถช่วยเหลือการทำงาน of ผู้อื่นให้มีประสิทธิภาพ	4.25	0.54	มาก	3
6. เป็นแบบอย่าง of ผู้อื่นเอื้ออำนวย	4.10	0.55	มาก	5
รวม	4.24	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.15 ระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน ด้าน F (FACILITATION) ผู้เื้ออำนวยการ พบว่า โดยรวมมีค่านิยมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.24$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่านิยมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถปรับการทำงานของตนเองให้่ง่าย เกิดความเป็นไปได้ และให้โอกาสผู้อื่นในการคิดและตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.29$) รองลงมาคือ สามารถช่วยเหลือการทำงานของผู้อื่นให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 4.26$) และเป็นแบบอย่างของผู้เื้ออำนวยการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 4.10$)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน ด้าน S (SIMPLIFY) คิดให้่ง่ายชัดเจน

ด้าน S (SIMPLIFY) คิดให้่ง่ายชัดเจน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. สามารถค้นหาวิธีการวางแผน หรือการทำงานที่มีลักษณะเรียบง่าย ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน	4.11	0.65	มาก	1
2. สามารถนำแนวคิด/เทคนิคด้านวิชาการมาประยุกต์ใช้ได้อย่างสมเหตุสมผล	4.11	0.58	มาก	1
3. สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ได้อย่างสมเหตุสมผล ง่ายต่อการปฏิบัติ	4.10	0.59	มาก	2
รวม	4.11	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.16 ระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน ด้าน S (SIMPLIFY) คิดให้่ง่ายชัดเจน พบว่า โดยรวมมีค่านิยมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่านิยมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถค้นหาวิธีการวางแผน หรือการทำงานที่มีลักษณะเรียบง่าย ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน และสามารถนำแนวคิด/เทคนิคด้านวิชาการมาประยุกต์ใช้ได้อย่างสมเหตุสมผล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.11$) รองลงมาคือ สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ได้อย่างสมเหตุสมผล ง่ายต่อการปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.10$)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน ด้าน P (PRACTICAL) สามารถทำได้จริง

ด้าน P (PRACTICAL) สามารถทำได้จริง	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. สามารถนำวิธีการทำงานที่มีไปปฏิบัติได้จริง	4.17	0.56	มาก	1
2. สามารถแก้ปัญหาให้กับประชาชนได้	4.12	0.55	มาก	3
3. สามารถทำให้งานของท่านสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.14	0.53	มาก	2
รวม	4.14	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.17 ระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน ด้าน P (PRACTICAL) สามารถทำได้จริง พบว่า โดยรวมมีค่านิยมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่านิยมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถนำวิธีการทำงานที่มีไปปฏิบัติได้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ($\bar{x} = 4.17$) รองลงมา คือ สามารถทำให้งานของท่านสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{x} = 4.14$) และสามารถแก้ปัญหาให้กับประชาชนได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 4.12$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6

3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 โดยภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ 2) ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ 3) ด้านคุณภาพการให้บริการ 4) ด้านการพัฒนาองค์กร สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตามตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ในภาพรวม

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ	4.21	0.49	มาก	3
2. ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ	4.01	0.64	มาก	4
3. ด้านคุณภาพการให้บริการ	4.39	0.45	มาก	1
4. ด้านการพัฒนาองค์กร	4.24	0.50	มาก	2
รวม	4.21	0.42	มาก	

จากตารางที่ 4.18 ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 พบว่า โดยภาพรวมมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณภาพการให้บริการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.39$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาองค์กร ($\bar{x} = 4.24$) ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ($\bar{x} = 4.21$) ตามลำดับ และด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 4.01$)

3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 แต่ละด้าน สามารถนำเสนอได้ตามตารางที่ 4.19 – 4.22

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ

ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. หน่วยงานดำเนินงานตามแผนงาน ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้	4.27	0.61	มาก	1
2. หน่วยงานสามารถดำเนินการสร้าง พัฒนาผู้นำสัมมาชีพของชุมชนให้พึ่งตนเองได้ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	4.23	0.58	มาก	2
3. หน่วยงานส่งเสริมช่องทางการตลาดและเศรษฐกิจฐานรากให้ขยายตัว	4.18	0.62	มาก	5
4. หน่วยงานมีการส่งเสริมทุนชุมชนให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล	4.21	0.59	มาก	3
5. หน่วยงานพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงตลอดเวลา	4.21	0.63	มาก	3
6. หน่วยงานเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง โดยวิธีการประชาสัมพันธ์งานพัฒนาชุมชน	4.19	0.57	มาก	4
รวม	4.21	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4.19 ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ พบว่า โดยรวมมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.21$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยหน่วยงานดำเนินงานตามแผนงานตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}=4.27$) รองลงมาคือหน่วยงานสามารถดำเนินการสร้างพัฒนาผู้นำสัมมาชีพของชุมชนให้พึ่งตนเองได้ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{x}=4.23$) หน่วยงานมีการส่งเสริมทุนชุมชนให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล หน่วยงานพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงตลอดเวลา ($\bar{x}=4.21$) ตามลำดับ ส่วนหน่วยงานส่งเสริมช่องทางการตลาดและเศรษฐกิจฐานรากให้ขยายตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}=4.18$)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. หน่วยงานมีบุคลากรเพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณงาน	3.82	1.76	มาก	5
2. หน่วยงานมีการจัดทำผังขั้นตอนและระยะเวลาของการทำงานให้แล้วเสร็จทันเวลา	4.04	0.72	มาก	3
3. หน่วยงานมีอุปกรณ์/เครื่องมือ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	4.01	0.72	มาก	4
4. หน่วยงานมีสภาพทางกายภาพการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน	4.05	0.64	มาก	2
5. หน่วยงานมีแนวทาง/มาตรการในการประหยัดทรัพยากร โดยมุ่งเน้นความคุ้มค่า ประโยชน์สูงสุด	4.10	0.58	มาก	1
รวม	4.01	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4.20 ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ พบว่า โดยรวมมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.01$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยหน่วยงานมีแนวทาง/มาตรการในการประหยัดทรัพยากร โดยมุ่งเน้นความคุ้มค่าประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}=4.10$) รองลงมา คือ หน่วยงานมีสภาพทางกายภาพทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน ($\bar{x}=4.05$) หน่วยงานมีการจัดทำผังขั้นตอนและระยะเวลาของการทำงานให้แล้วเสร็จทันเวลา ($\bar{x}=4.04$) ตามลำดับ ส่วนหน่วยงานมีบุคลากรเพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}=3.82$)

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ด้านคุณภาพการให้บริการ

ด้านคุณภาพการให้บริการ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. หน่วยงานให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ	4.47	0.53	มาก	1
2. หน่วยงานสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ	4.43	0.53	มาก	2
3. หน่วยงานมีวิธีการในการลดขั้นตอนการทำงานและเกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการ	4.34	0.55	มาก	3
4. หน่วยงานถือว่าประสบความสำเร็จในการให้บริการ	4.31	0.57	มาก	4
รวม	4.39	0.45		

จากตารางที่ 4.21 ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ด้านคุณภาพการให้บริการ พบว่า โดยรวมมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.39$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}=4.47$) รองลงมาคือหน่วยงานสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ ($\bar{x}=4.43$) หน่วยงานมีวิธีการในการลดขั้นตอนการทำงานและเกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการ ($\bar{x}=4.34$) ตามลำดับ ส่วนหน่วยงานถือว่าประสบความสำเร็จในการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}=4.31$)

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ด้านการพัฒนางาน

ด้านการพัฒนางาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. หน่วยงานเตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา	4.27	0.59	มาก	1
2. หน่วยงานกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานไปยังระดับปฏิบัติการเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	4.25	0.57	มาก	3
3. หน่วยงานนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนางานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอยู่เสมอ	4.26	0.60	มาก	2
4. หน่วยงานพัฒนางานความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง จนเกิดเป็นนวัตกรรม	4.22	0.61	มาก	4

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
5. บุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาทั้งจากภายใน หน่วยงาน/หน่วยงานภายนอกอยู่เสมอ	4.21	0.62	มาก	5
6. หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการ ดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.22	0.59	มาก	4
รวม	4.24	0.50		

จากตารางที่ 4.22 ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการ
พัฒนาชุมชนที่ 6 ด้านการพัฒนาองค์กร พบว่า โดยรวมมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.24$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยหน่วยงานเตรียมความพร้อมกับการ
เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=4.27$) รองลงมาคือ หน่วยงานนำความรู้ใหม่ๆ มา
พัฒนางานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอยู่เสมอ ($\bar{x}=4.26$) หน่วยงานกระจายอำนาจในการ
ปฏิบัติงานไปยังระดับปฏิบัติการเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.25$) และ
หน่วยงานพัฒนาองค์ความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง จนเกิดเป็นนวัตกรรม
หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{x}=4.22$)
ตามลำดับ ส่วนบุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาทั้งจากภายในหน่วยงาน/หน่วยงานภายนอก
อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}=4.21$)

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 แตกต่าง
กัน

สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (T-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการ
ทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่าง จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการ
ของเชฟเฟ (Sheffe's method) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในการทดสอบสมมติฐาน และหา
ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตามด้วยสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุ Multiple Regression
แบบขั้นตอน (Stepwise) ซึ่งแยกเป็นสมมติฐานย่อย ดังนี้

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามเพศ

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	\bar{x}	S.D.	df	t	p-value
ชาย	4.20	0.42	202	-0.29	0.77
หญิง	4.22	0.43			

P < 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	0.88	5	0.17	0.98	0.43
ภายในกลุ่ม	35.46	198	0.18		
รวม	36.34	203			

P < 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีกลุ่มอายุต่างกัน มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	1.25	3	0.42	2.38	0.07
ภายในกลุ่ม	35.09	200	0.17		
รวม	36.34	203			

$P < 0.05$

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีกลุ่มระดับการศึกษาต่างกัน มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2.51	3	0.84	4.94	0.00*
ภายในกลุ่ม	33.83	200	0.17		
รวม	36.34	203			

$P < 0.05$

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's method) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการ
พัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

หน่วยงาน (จังหวัดที่สังกัด)	\bar{x}	จังหวัด	จังหวัด	จังหวัด	จังหวัด
		ชุมพร	นครศรีธรรมราช	พัทลุง	สุราษฎร์ธานี
		4.18	4.17	4.44	4.13
จังหวัดชุมพร	4.18	-	0.02	-0.25	0.06
จังหวัดนครศรีธรรมราช	4.17		-	-0.27*	0.04
จังหวัดพัทลุง	4.44			-	0.32*
จังหวัดสุราษฎร์ธานี	4.13				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่
พบว่า กลุ่มสังกัดจังหวัดต่างๆ มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มสังกัดจังหวัดพัทลุงกับกลุ่มสังกัดจังหวัดนครศรีธรรมราช และ
กลุ่มสังกัดจังหวัดสุราษฎร์ธานีกับกลุ่มสังกัดจังหวัดพัทลุง

ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจ
ราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามประเภทบุคลากร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	0.36	4	0.09	0.49	0.74
ภายในกลุ่ม	35.98	199	0.18		
รวม	36.34	203			

P < 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า
บุคลากรที่มีกลุ่มประเภทบุคลากรต่างกัน มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	1.73	4	0.43	2.49	0.04*
ภายในกลุ่ม	34.60	199	0.17		
รวม	36.34	203			

P < 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าบุคลากรที่มีกลุ่มลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Sheffe's method) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นรายคู่

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{x}	งานด้าน	งานด้าน	งานด้าน	งานด้าน	งานพัฒนา
		ยุทธศาสตร์	การส่งเสริม	สารสนเทศ	อำนวยการ	ชุมชนอำเภอ
		4.43	4.28	4.19	4.29	4.14
งานด้านยุทธศาสตร์	4.43	-	0.14	0.24	0.14	0.28
งานด้านการส่งเสริม	4.28		-	0.09	-0.01	0.14
งานด้านสารสนเทศ	4.19			-	-0.09	0.04
งานด้านอำนวยการ	4.29				-	0.14
งานพัฒนาชุมชนอำเภอ	4.14					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 เมื่อทดสอบความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีคู่ใดมีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2.14	4	0.54	3.12	0.02
ภายในกลุ่ม	34.20	199	0.17		
รวม	36.34	203			

$P < 0.05$

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามอายุงาน พบว่า บุคลากรที่มีกลุ่มอายุงานต่างกัน มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Sheffe's method) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่

อายุงาน	\bar{x}	ไม่เกิน 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.34	4.01	4.22	4.31	4.20
ไม่เกิน 5 ปี	4.34	-	0.33*	0.12	0.03	0.13
5 – 10 ปี	4.01		-	-0.21	-0.30	-0.20
11 – 15 ปี	4.22			-	-0.09	0.01
16 – 20 ปี	4.31				-	0.10
มากกว่า 20 ปี	4.20					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.32 เมื่อทดสอบความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุงานต่างๆ มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มอายุงาน 5 – 10 ปี กับกลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี

ตารางที่ 4.33 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามประวัติการพัฒนาบุคลากร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	0.19	3	0.06	0.34	0.79
ภายในกลุ่ม	36.15	200	0.18		
รวม	36.34	203			

$P < 0.05$

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำแนกตามการผ่านการฝึกอบรม พบว่า บุคลากรที่มีกลุ่มการผ่านการฝึกอบรมต่างกัน มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา บุคลากร และประวัติการพัฒนาบุคลากร ต่างกัน มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และอายุงาน ต่างกัน มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's method) เพื่อหาความแตกต่าง

4.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6

การทดสอบสมมติฐานได้ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม คือ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 เขียนเป็นสมการเชิงเส้นดังนี้

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8 + e \dots \dots \dots (1)$$

Y = ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6

พัฒนาชุมชนที่ 6

X₁ = A (APPRECIATION) ชื่นชม

X₂ = B (BRAVERY) กล้าหาญ

X₃ = C (CREATIVITY) สร้างสรรค์

X₄ = D (DISCOVERY) ใฝ่รู้

X₅ = E (EMPATHY) เข้าใจ

X₆ = F (FACILITATION) เอื้ออำนวย

X₇ = S (SIMPLIFY) คิดให้ง่ายชัดเจน

X₈ = P (PRACTICAL) สามารถทำได้จริง

ตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบสหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	Y
X ₁	1.00								
X ₂	0.57	1.00							
X ₃	0.38	0.53	1.00						
X ₄	0.39	0.49	0.70	1.00					
X ₅	0.56	0.44	0.35	0.41	1.00				
X ₆	0.51	0.51	0.49	0.48	0.59	1.00			
X ₇	0.33	0.46	0.60	0.58	0.41	0.62	1.00		
X ₈	0.33	0.37	0.47	0.49	0.39	0.54	0.69	1.00	
Y	0.40	0.47	0.53	0.44	0.40	0.53	0.56	0.48	1.00

จากตารางที่ 4.34 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระก่อนนำไปหาความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 โดยวิธีการสร้างสมการถดถอยพหุ เนื่องจากการใช้สถิติถดถอยพหุมีเทคนิคกำกับวิธีที่ต้องไม่มีความสัมพันธ์กันสูงระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ต้องไม่มีตัวแปรอิสระคู่ใดคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันสูงกว่า 0.75 ซึ่งจากการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระโดยการสร้าง Correlation Matrix พบว่า ไม่มีตัวแปรอิสระคู่ใดมีค่าสัมประสิทธิ์สูงกว่า 0.75 ดังนั้นจึงนำตัวแปรอิสระมาวิเคราะห์ในสมการถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ต่อไปนี้ได้ดังปรากฏในตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุสำหรับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6

ตัวแปรอิสระ	b	t	Sig.t
S (SIMPLIFY) คิดให้ง่ายชัดเจน (X ₇)	0.190	3.123	0.002
B (BRAVERY) กล้าหาญ (X ₂)	0.158	2.213	0.028
C (CREATIVITY) สร้างสรรค์ (X ₃)	0.156	2.840	0.005
F (FACILITATION) เอื้ออำนวย (X ₆)	0.198	2.817	0.005
ค่าคงที่ (Constant)	1.301	4.863	0.000

$$R^2 = 0.424; \text{SEE} = 0.324; F = 36.586; \text{Sig. of } F = 0.000$$

หรือสามารถเขียนเป็นสมการเชิงเส้นได้ ดังนี้

$$Y = b_0 + b_1X_7 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_6 \dots\dots\dots (2)$$

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระ 8 ตัว พบว่า มีตัวแปรอิสระ 4 ตัว มีผลเชิงบวกต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ S (SIMPLIFY) คิดให้ง่ายชัดเจน B (BRAVERY) กล้าหาญ C (CREATIVITY) สร้างสรรค์ F (FACILITATION) เอื้ออำนวย ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายตัวแปรตาม คือ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ได้ร้อยละ 42.40 แสดงว่ายังมีปัจจัยด้านอื่นที่ยังไม่ได้นำมาพิจารณาอีกร้อยละ 57.60 ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 และสมการที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบ

ขั้นตอน (Stepwise) ที่นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าผิดพลาดของการคาดประมาณด้วยสมการ (Standard Error of Estimate) เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการ กรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 เท่ากับ 0.324

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน จำนวน 4 ตัว คือ S (SIMPLIFY) คิดให้ง่ายชัดเจน B (BRAVERY) กล้าหาญ C (CREATIVITY) สร้างสรรค์ F (FACILITATION) เอื้ออำนวย มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการ กรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการ กรมการพัฒนาชุมชนที่ 6

การแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการ กรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ปรากฏผลตามตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการ กรมการพัฒนาชุมชนที่ 6

ผู้ตอบ/ไม่ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	54	26.47
ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	150	73.53
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า ในจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 204 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 26.47 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 73.53

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 มีรายละเอียดแสดงเป็นค่าความถี่จำแนกเป็นข้อๆ ปรากฏดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.37 ความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6

แนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน	ความถี่
1. A (APPRECIATION) ชื่นชม	
- ควรมีประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการที่มีผลงานเด่นให้หลากหลาย	5
เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ	
- ควรให้ความสำคัญ ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน โดยไม่คำนึงถึงความต่าง เช่นอายุ	2
2. B (BRAVERY) กล้าหาญ	
- ควรสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ	3
3. C (CREATIVITY) สร้างสรรค์	
- ควรปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กรเป็นคนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	6
- ควรประชุมระดมความคิดหาข้อสรุปในการดำเนินงานแต่ละเรื่อง	2
4. D (DISCOVERY) ใฝ่รู้	
- ควรมีการจัดฝึกอบรม และทัศนศึกษาดูงานให้เป็นประจำ	6
- ควรมุ่งเน้นการพูดคุย เหตุการณ์สำคัญ ข้อมูลใหม่ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4
ในที่ประชุม	
5. E (EMPATHY) เข้าใจ	
- ควรจัดคนให้เหมาะสมกับงาน	4
- ควรพยายามสร้างความเข้าใจผู้อื่น	1

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

แนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน	ความถี่
6. F (FACILITATION) เอื้ออำนวย	
- ควรเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น และร่วมกันตัดสินใจ	6
- ควรมีการวางแผนการทำงานร่วมกันก่อนที่จะลงมือปฏิบัติจริง	3
7. S (SIMPLIFY) คิดให้ง่ายชัดเจน	
- ควรสนับสนุนการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้	5
- ควรส่งเสริมให้บุคลากรจะต้องออกแบบวิธีการทำงานแต่ละเรื่องให้เด่นชัด	2
ลดความยุ่งยาก	
8. P (PRACTICAL) สามารถทำได้จริง	
- ควรกำหนดให้บุคลากรในหน่วยงานจะต้องมีแนวทางในการดำเนินงาน	5
แต่ละเรื่องเป็นของตนเอง	
- บุคลากรควรจะจัดการความรู้ และบันทึกความรู้ (KM) เป็นของตนเอง	3
เพื่อให้สามารถเป็นแบบอย่างและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	
รวม	54

จากตารางที่ 4.37 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 พบว่า A (APPRECIATION) ชื่นชม ควรมีประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการที่มีผลงานเด่นให้หลากหลาย เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ (ความถี่ = 5) B (BRAVERY) กล้าหาญ ควรสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ (ความถี่ = 3) C (CREATIVITY) สร้างสรรค์ ควรปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กรเป็นคนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ความถี่ = 6) D (DISCOVERY) ใฝ่รู้ ควรมีการจัดฝึกอบรม และทัศนศึกษาดูงานให้เป็นประจำ (ความถี่ = 6) E (EMPATHY) เข้าใจ ควรจัดคนให้เหมาะสมกับงาน (ความถี่ = 4) F (FACILITATION) เอื้ออำนวย ควรเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น และร่วมกันตัดสินใจ (ความถี่ = 6) S (SIMPLIFY) คิดให้ง่ายชัดเจน ควรสนับสนุนการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ (ความถี่ = 5) และ P (PRACTICAL) สามารถทำได้จริง ควรกำหนดให้บุคลากรในหน่วยงานจะต้องมีแนวทางในการดำเนินงานแต่ละเรื่องเป็นของตนเอง (ความถี่ = 5)

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน
2. เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน ที่ 6

โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 จำนวน 204 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ทดสอบสมมติฐานการทดสอบค่าที (T-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Sheffe's method) และหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตามด้วยสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุ Multiple Regression แบบขั้นตอน (Stepwise) ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดใช้การวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สามารถสรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. สรุปการศึกษา

การนำเสนอสรุปการศึกษา ผู้ศึกษาขอนำเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการศึกษาที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ ดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 50 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานประจำที่หน่วยงานสังกัดจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นข้าราชการ ปฏิบัติงานสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีอายุงานมากกว่า 20 ปี และประวัติการพัฒนาบุคลากร ผ่านการฝึกอบรม เป็นเวลา 6 – 10 วัน/ปี

1.2 ระดับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน พบว่า โดยภาพรวมมีค่านิยมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่านิยมอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้

ด้าน E (EMPATHY) เข้าใจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.32$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โดยยอมรับความแตกต่างของบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.37$) และรับรู้เข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 4.20$)

ด้าน A (APPRECIATION) ชื่นชม ($\bar{x} = 4.30$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โดยยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.41$) และการเป็นแบบอย่างของผู้ร่วมงาน/ทีมงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 4.06$)

ด้าน B (BRAVERY) กล้าหาญ ($\bar{x} = 4.25$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โดยกล้ารับผิดชอบต่อผลงานและผลของการกระทำของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.47$) และการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.95$)

ด้าน F (FACILITATION) เอื้ออำนวย ($\bar{x} = 4.24$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โดยสามารถปรับการทำงานของตนเองให้ง่าย เกิดความเป็นไปได้ และให้โอกาสผู้อื่นในการคิดและตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.29$) และเป็นแบบอย่างของผู้เอื้ออำนวย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 4.10$)

ด้าน D (DISCOVERY) ใฝ่รู้ ($\bar{x} = 4.14$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โดยสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.32$) และค้นพบข่าวสารความรู้ สถานที่ และวัตถุต่างๆ เป็นครั้งแรกก่อนคนอื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.93$)

ด้าน P (PRACTICAL) สามารถทำได้จริง ($\bar{x} = 4.14$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โดยสามารถค้นหาวิธีการวางแผน หรือการทำงานที่มีลักษณะเรียบง่าย ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน และสามารถนำแนวคิด/เทคนิคด้านวิชาการมาประยุกต์ใช้ได้อย่างสมเหตุสมผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.11$) และสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ได้อย่างสมเหตุสมผล ง่ายต่อการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 4.10$)

ด้าน S (SIMPLIFY) คิดให้ง่ายชัดเจน ($\bar{x} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โดยสามารถนำวิธีการทำงานที่มีไปปฏิบัติได้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.17$) รองลงมาคือสามารถทำให้งานของท่านสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{x} = 4.14$) และสามารถแก้ปัญหาให้กับประชาชนได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 4.12$)

ด้าน C (CREATIVITY) สร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.93$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โดยสามารถนำความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ มาพัฒนางานได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.04$) และเป็นตัวอย่างแก่เพื่อนและส่งเสริมให้เพื่อนมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.84$)

1.3. ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6
พบว่า โดยภาพรวมมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้

ด้านคุณภาพการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.47$) และหน่วยงานถือว่าประสบความสำเร็จในการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 4.31$)

ด้านการพัฒนาองค์กร ($\bar{x} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยหน่วยงานเตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.27$) และบุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาทั้งจากภายในหน่วยงาน/หน่วยงานภายนอกอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 4.21$)

ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ($\bar{x} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยหน่วยงานดำเนินงานตามแผนงานตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.27$) และหน่วยงานส่งเสริมช่องทางการตลาดและเศรษฐกิจฐานรากให้ขยายตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 4.18$)

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยหน่วยงานมีแนวทาง/มาตรการในการประหยัดทรัพยากร โดยมุ่งเน้นความคุ้มค่าประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.10$) และหน่วยงานมีบุคลากรเพียงพอ เหมาะสม กับปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.82$)

1.4 การทดสอบสมมติฐาน

1.4.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และการผ่านการฝึกอบรม ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานที่ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และอายุงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4.2 สมมติฐานที่ 2 ค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 พบว่า ค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระ 8 ตัว พบว่า มีตัวแปรอิสระ 4 ตัว มีผลเชิงบวกต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ S (SIMPLIFY) คิดให้ง่ายชัดเจน B (BRAVERY) กล้าหาญ C (CREATIVITY) สร้างสรรค์ F (FACILITATION) เอื้ออำนวย ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายตัวแปรตาม คือ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ได้ร้อยละ 42.40 แสดงว่ายังมีปัจจัยด้านอื่นที่ยังไม่ได้นำมาพิจารณาอีกร้อยละ 57.60 ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 และสมการที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าผิดพลาดของการคาดประมาณด้วยสมการ (Standard Error of Estimate) เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 เท่ากับ 0.324

1.5 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 โดยเรียงตามลำดับตามแบบสอบถามส่วนที่ 4 พบว่า

A (APPRECIATION) ชื่นชม ควรมีประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการที่มีผลงานเด่น ให้หลากหลาย เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

B (BRAVERY) กล้าหาญ ควรสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ

C (CREATIVITY) สร้างสรรค์ ควรปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กรเป็นคนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

D (DISCOVERY) ใฝ่รู้ ควรมีการจัดฝึกอบรม และทัศนศึกษาดูงานให้เป็นประจำ

E (EMPATHY) เข้าใจ ควรจัดคนให้เหมาะสมกับงาน

F (FACILITATION) เอื้ออำนวย ควรเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น และร่วมกันตัดสินใจ

S (SIMPLIFY) คิดให้ง่ายชัดเจน ควรสนับสนุนการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

P (PRACTICAL) สามารถทำได้จริง ควรกำหนดให้บุคลากรในหน่วยงานจะต้องมีแนวทางในการดำเนินงานแต่ละเรื่องเป็นของตนเอง

2. อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

2.1 ค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน พบว่า โดยภาพรวมมีค่านิยมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนทุกด้านไม่ว่าจะเป็น การเข้าใจ ความชื่นชม ความกล้าหาญ สิ่งเอื้ออำนวย การใฝ่รู้ สามารถทำได้จริง คิดให้ง่าย ชัดเจน และสร้างสรรค์ จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณีย์ ตูลาภรณ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญา เนตรหาญ และคณะ (2557) ได้ศึกษาเรื่องค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่านิยมรายด้าน เรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้

2.1.1 ด้าน E (EMPATHY) เข้าใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า บุคลากรยอมรับความแตกต่างของบุคคล ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเข้าอกเข้าใจอย่างมีเมตตา เข้าใจความแตกต่างของบุคคล และรับรู้ เข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ปัจจุบันองค์กรได้มีการนำแนวทางปฏิบัติโดยมุ่งเน้นนโยบายการกำกับองค์กรที่ดี กรมการพัฒนาชุมชนด้านผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ I AM READY ด้าน M – Morality การมีใจคุณธรรม ปฏิบัติราชการด้วยใจบริสุทธิ์และกุศลเจตนา

2.1.2 ด้าน A (APPRECIATION) ชื่นชม พบว่า บุคลากรยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ชื่นชม ยินดี ในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน ยกย่อง ชมเชย ความรู้ความสามารถของผู้อื่นอยู่เสมอ รวมทั้งตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของผู้อื่นอยู่เสมอ จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีกิจกรรมคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี จำนวน 8 ประเภท ประกอบด้วยบริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน พัฒนาการอำเภอ วิชาการ พัฒนาการ ข้าราชการชุมชน สนับสนุน ชื่อสัตย์สุจริต และลูกจ้างประจำ ระดับเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนรองรับ สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ซึ่งเป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว (Self-esteem) ความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status) จากสังคม

2.1.3 ด้าน B (BRAVERY) กล้าหาญ พบว่า บุคลากรกล้ารับผิดชอบต่อผลงานและผลของการกระทำของตนเอง กล้าปฏิเสธที่จะไม่ปฏิบัติตามในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ยอมรับความคิดเห็น ข้อวิพากษ์ ข้อวิจารณ์ของผู้อื่นได้ มีความกล้าหาญที่จะเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มการปฏิบัติงานใหม่ๆ อีกทั้งยังไม่เกรงกลัวต่ออันตรายหรือความยากลำบากหรือสถานการณ์ยุ่งยาก อีกด้วย จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ควรเสริมสร้างให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดให้สอดคล้องสถานการณ์ปัจจุบัน เข้าใจบริบทการทำงาน เช่นการประกวด 1 คน 1 วิธีการดำเนินงาน หรือการประกวด Best Practice เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ I AM READY ด้าน D-Democracy การมีใจเป็นประชาธิปไตย

2.1.4 ด้าน F (FACILITATION) เอื้ออำนวย พบว่า บุคลากรสามารถปรับการทำงานของตนเองให้ง่าย เกิดความเป็นไปได้ และให้โอกาสผู้อื่นในการคิดและตัดสินใจ สามารถช่วยเหลือการทำงานของผู้อื่นให้เกิดประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ และสามารถช่วยเหลือการทำงานของผู้อื่นให้มีประสิทธิภาพ จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ควรจัดให้มีกิจกรรมให้บริการงานด้านวิชาการหรือข้อมูลงานพัฒนาชุมชน (สัปดาห์วิชาการ) ประกอบด้วยเครือข่ายในงานพัฒนาชุมชนเป็นผู้ให้ความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ความร่วมแรงร่วมใจ/การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

2.1.5 ด้าน D (DISCOVERY) ใฝ่รู้ พบว่า บุคลากรสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา แสวงหาข่าวสารความรู้ สถานที่ และวัตถุต่างๆ เสมอกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ควรจัดให้มีช่องทางในการแสวงหาความรู้ด้านต่างๆ ประกอบด้วย ด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล ด้านกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เช่น มีกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร/กฎหมาย การติดตั้ง Internet ความเร็วสูงในการสืบค้นข้อมูลต่างๆ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายสวาท เผ่าพงษ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องค่านิยมองค์กร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยรวมความคิดเห็นค่านิยมองค์กรของบุคลากรของวิทยาลัยในด้านใฝ่เรียนรู้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และยังสอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ I AM READY ด้าน R-Relevancy การเรียนรู้และปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม

2.1.6 ด้าน P (PRACTICAL) สามารถทำได้จริง พบว่า บุคลากรสามารถนำวิธีการทำงานที่มีไปปฏิบัติได้จริง สามารถทำให้งานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และยังสามารถแก้ปัญหาให้กับประชาชนได้ จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ควรเสริมสร้างด้านการพัฒนาระบบ E-Service ให้บริการงานด้านวิชาการหรือข้อมูลงานพัฒนาชุมชน และสร้างช่องทางการสื่อสารผ่านสังคมออนไลน์สู่ผู้นำ กลุ่มองค์กร เครือข่ายทุกระดับ เช่น ระบบ One Stop Service ซึ่งสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 6 ข้อ 6 ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ

2.1.7 ด้าน S (SIMPLIFY) คิดให้ง่ายชัดเจน พบว่า บุคลากรสามารถนำแนวคิด/เทคนิคด้านวิชาการมาประยุกต์ใช้ได้อย่างสมเหตุสมผล ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ได้อย่างสมเหตุสมผล ง่ายต่อการปฏิบัติ จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ควรเสริมสร้างด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในห้องค์การมีความทันสมัย งานมีคุณภาพ และยกระดับระบบบริการภาครัฐ เช่น ระบบวันลา ระบบการจองห้องประชุม เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 6 ข้อ 3 มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ เป็นการกำหนดวิธีการทำงานของส่วนราชการ ทั้งในกรณีที่เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถวัดความคุ้มค่า ในการปฏิบัติแต่ละภารกิจ โดยกำหนดให้ส่วนราชการต้องปฏิบัติตามหลักการ คือหลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า และหลักความรับผิดชอบ

2.1.8 ด้าน C (CREATIVITY) สร้างสรรค์ ซึ่งมิตค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด พบว่า บุคลากรในองค์กรสามารถนำความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ มาพัฒนางานได้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถเสนอผลงานให้แตกต่างและ ดีกว่าเดิม สามารถประดิษฐ์ คิดค้นสิ่งใหม่ด้วยความคิดของตัวเองที่ไม่ธรรมดา นอกจากนี้ยังสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ในการทำงาน จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ควรได้รับการปรับปรุงเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสามารถคิดค้นสิ่งใหม่หรือ

สามารถสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เช่นการมุ่งเน้นพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการความรู้ มุ่งเน้นการใช้หลักการประชารัฐ เป็นต้นซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ I AM READY ด้าน R-Relevancy การเรียนรู้และปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม

2.2 ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 พบว่า โดยภาพรวมมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรให้ความสำคัญกับทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ และด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ จึงทำให้มีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทรแทบทับ (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาวรรณ รอดโรคา (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง ผลการวิจัย พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางอยู่ในระดับมาก

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ โดยแบ่งข้อเสนอแนะเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ผลการศึกษาเรียงตามลำดับตามความสำคัญ ดังนี้

3.1.1 ด้าน E (EMPATHY) เข้าใจ ควรจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังเกี่ยวกับการรับรู้เข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น เช่น กิจกรรมเข้าวัดฟังธรรม เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการมีจิตสำนึก ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ I AM READY ด้าน M – Morality การมีใจคุณธรรม ปฏิบัติราชการด้วยใจบริสุทธิ์และกุศลเจตนา และโครงการพัฒนาชุมชนใต้อาณัติที่ 4 ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการ

3.1.2 ด้าน A (APPRECIATION) ชื่นชม ควรปลูกฝังให้บุคลากรเป็นผู้ร่วมงาน/ ทีมงานที่ดี และควรจัดให้มีการประกาศยกย่องผู้มีผลงาน โดดเด่น หรือบุคคลที่ควรเป็นแบบอย่าง ในด้านต่างๆ ในแต่ละปีงบประมาณ เช่นการประกวดกิจกรรมงานพัฒนาชุมชนเด่นประเภทต่างๆ ในระดับเขตตรวจราชการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ลำดับขั้นความต้องการ ขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ซึ่งเป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว (Self-esteem) ความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status) จากสังคม และโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด

3.1.3 ด้าน B (BRAVERY) กล้าหาญ ควรสร้างผู้นำที่เป็นแบบอย่าง เช่น กำหนดหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำ เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำให้สามารถเป็นแบบอย่างได้ ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ I AM READY ด้าน D-Democracy การมีใจเป็นประชาธิปไตย และโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด มิติที่ 1 ด้านบทบาทผู้บริหารและความพยายามริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

3.1.4 ด้าน F (FACILITATION) เอื้ออำนวย ควรปลูกฝังให้บุคลากรเป็นแบบอย่างของผู้เอื้ออำนวย เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่น การแต่งตั้งคณะทำงานในด้านต่างๆ การมอบหมายให้ทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด และสมรรถนะหลัก (Core Competency) ความร่วมแรงร่วมใจ/การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

3.1.5 ด้าน D (DISCOVERY) ใฝ่รู้ ควรปลูกฝังให้บุคลากรรู้จักค้นหาข่าวสารความรู้ สถานที่ และวัตถุต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เป็นครั้งแรก เช่น กำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan: IDP) อยู่ตลอดเวลา และพัฒนาตนเองตามแผนที่วางไว้ อย่างน้อย 70 ชั่วโมง/ปี ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ I AM READY ด้าน R-Relevancy การเรียนรู้และปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม และตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน

3.1.6 ด้าน P (PRACTICAL) สามารถทำได้จริง ควรกำหนดให้บุคลากรในหน่วยงานจะต้องมีการบันทึกความรู้เป็นของตนเองเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานและสามารถแก้ปัญหาให้กับประชาชนได้ เช่น กำหนดบุคลากรบันทึกความรู้ที่มาจากการปฏิบัติจริง เพื่อเผยแพร่ในเว็บไซต์ของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 6 ข้อ 6 ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ และสมรรถนะหลัก (Core Competency) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

3.1.7 ด้าน S (SIMPLIFY) คิดให้ง่ายชัดเจน ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีแผนผังขั้นตอนงานของตนเองที่สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และง่ายต่อการปฏิบัติ เช่น จัดทำแผนปฏิบัติงานและขั้นตอนการแล้วเสร็จของแต่ละงาน เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรหรือผู้รับบริการทราบ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 6 ข้อ 3 มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ เป็นการกำหนดวิธีการทำงานของส่วนราชการ ทั้งในกรณีที่เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถวัดความคุ้มค่าในการปฏิบัติแต่ละภารกิจ โดยกำหนดให้ส่วนราชการต้องปฏิบัติตามหลักการ คือหลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า และหลักความรับผิดชอบ และสมรรถนะหลัก (Core Competency) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

3.1.8 ด้าน C (CREATIVITY) สร้างสรรค์ ควรสนับสนุนการเป็นตัวอย่างแก่เพื่อน และส่งเสริมให้เพื่อนมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เช่น กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรคิดนวัตกรรมในการทำงาน และประกวดนวัตกรรมที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ I AM READY ด้าน R-Relevancy การเรียนรู้และปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม และโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด มิติที่ 1 ด้านบทบาทผู้บริหารและความพยายามริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการเสริมสร้างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน ด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการเสริมสร้างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน (ABC DEF S&P)

3.2.2 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างค่านิยมองค์กร ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

3.2.3 ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล. *สถาบันการพัฒนาชุมชน*. สืบค้นเมื่อ 27 กุมภาพันธ์ 2560 จาก <http://journal.fms.psu.ac.th/index.php/submit>.
- กฤษณี มหาวิรุฬห์. (2546). แนวคิดการบริหารแบบ Balanced Scorecard. *จดหมายข่าว สป.มท.*, 16(155), 28-33.
- กองแผนงาน กรมการพัฒนาชุมชน. (2559). *แผนยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ.
- กรมการพัฒนาชุมชน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร. สืบค้นเมื่อ 7 มกราคม 2560. จาก http://www.cddadg.cdd.go.th/index_psdg.
- จารุณีย์ ตูลาภรณ์. (2551). *การปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์การของข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชุดิระ ระบอบ และคณะ. (2552). *ระเบียบวิธีวิจัย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณัฐพงษ์ เกศมาริช. (2546). *วิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยมสำหรับการสร้างองค์การยุคใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2543). *การบริหารผลการดำเนินงาน (Performance Management)*. *รวมบทความวิชาการ 100 ปี รัฐประศาสนศาสตร์ไทย*. ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2543). *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: วี.อินเตอร์ พริ้นท์.
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556). *ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่างๆ*. (โครงการปริญญาโทปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- นิภาพร เจียนเลียน. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายยุติธรรมภาค 8*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

- นิภาวรรณ รอดโรคา. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- บทความพฤติกรรมมนุษย์. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 มกราคม 2560. จาก <http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior>.
- ปริญญา เนตรหาญ และคณะ. (2557). ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2524). พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2547). ค่านิยมของข้าราชการไทยในยุคปฏิรูประบบราชการ. กรุงเทพฯ: นิติตธรรม.
- วิไล ชัยสมภาร. (2559). ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2549). BSC และ KPI เพื่อการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ: ชรรวมกล.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2554). กระบวนทัศน์ใหม่ การบริหารทุนมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สายสวาท เผ่าพงษ์. (2554). ค่านิยมองค์การ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา. นครราชสีมา: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี.
- สุพจน์ บุญวิเศษ. (2549). การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) กับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบราชการและเอกชน. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พฤษภาคม-สิงหาคม). 14: 21, 1-18.

- สุนทร แทบทับ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- สุมิตรา แดงศรี. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร กรณีศึกษา กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ. สืบค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2559. จาก <http://www.opdc.go.th>.
- อารีธา ทรัพย์อ่อนก. (2554). *พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) และค่านิยมองค์การที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organizational) กรณีศึกษา บริษัท ABC*. (โครงการปริญญาโทปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- Kaplan S., Robert, and Norton, David P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translation Strategy into Action*. The President and Fellows of Harvard College.
- Kluckhohn, F.R., & Strodtbeck, F. L. (1961). *Variations in value orientations*. Evanston, IL: Row Peterson.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ

1. ชื่อ อาจารย์ ดร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำแขนงวิชาบริหารรัฐกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา
2. ชื่อ นายกิติพล เวชกุล
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมการพัฒนาชุมชน
3. ชื่อ นางคณินดิษฐ์ ยมานันท์
ตำแหน่ง พัฒนาการจังหวัดชุมพร





ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๗/ บ ๗๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๗ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์


สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวกวิตา ศรีพิชัย นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง
ค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6” ตาม
โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือ
วิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบ
และให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับ
นักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๕๐๘๐๙๑๙

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณ
ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข็มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ ศธ ๐๕๖๒.๑๗/ บ ๙๗๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๗ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมการพัฒนาชุมชน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวกวิตา ศรีพิชัย นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง
ค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6” ตาม
โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือ
วิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบ
และให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับ
นักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๕๐๘๐๙๑๙

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณ
ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข็มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๗/ บ ๗๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๗ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางคณินนิตย์ ยมมานันท์(พัฒนาการจังหวัดชุมพร)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวกวิตา ครพิชัย นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่าง
ค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6" ตาม
โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือ
วิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบ
และให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับ
นักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๕๐๘๐๙๙๙

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณ
ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข็มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๘๘๘๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๓/ บ ๗๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๗ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน พัฒนาการจังหวัดชุมพร(คณิงนิตย์ ยมานันท์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวกวิตา ศรีพิชัย นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่าง
ค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6" ตาม
โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระและแบบสอบถามของนักศึกษาที่แนบมาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านซึ่งเป็นประชาสัมพันธ์จังหวัดชุมพร
จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาคำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยหาก
ต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๕๐๘๐๕๑๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข็มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๓-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๒๒



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๗/ บ ๗๑

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๗ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน พัฒนาการจังหวัดนครศรีธรรมราช(นายสวัสดิ์ มีแต้ม)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๓ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวกวิตา ศรพิชัย นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่าง
ค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6" ตาม
โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระและแบบสอบถามของนักศึกษาที่แนบมาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านซึ่งเป็นประชาสัมพันธ์จังหวัดชุมพร
จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยหาก
ต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๕๐๘๐๙๑๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข็มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๘๘๘๓-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๓๒



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๗/ บ ๗๔

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางตุ้ด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๗ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้แก่นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน พัฒนาการจังหวัดพิจิตร(นายปวัน พรหมพิทักษ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวกวิตา ศรีพิชัย นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่าง
ค่านิยมกรมการพัฒนารัฐบาลกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนารัฐบาลที่ 6" ตาม
โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระและแบบสอบถามของนักศึกษาที่แนบมาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านซึ่งเป็นประจักษ์สัมพันธ์จังหวัดชุมพร
จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้แก่นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยหาก
ต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๕๐๘๐๙๑๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข็มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๘๘๑๑๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๗/ บ *ปด*

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

ปด มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาใบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน พัฒนาการจังหวัดสุราษฎร์ธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวกวิตา ศรีพิชัย นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง
ค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6” ตาม
โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระและแบบสอบถามของนักศึกษาที่แนบมาพร้อมนี้

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านซึ่งเป็นประชาสัมพันธ์จังหวัดชุมพร
จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยหาก
ต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๕๐๘๐๙๑๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข็มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๓๓-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๖๑๒



ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถามหมายเลข

--	--	--

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช โดยขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อจากความรู้สึกรู้สึกที่แท้จริง
คำตอบของท่านทุกข้อมีความสำคัญอย่างยิ่ง และจะปิดเป็นความลับ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขต
ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6 ประกอบด้วย จังหวัดชุมพร จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัด
พัทลุง และจังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเพื่อวัดระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเขตตรวจราชการ
กรมการพัฒนาชุมชนที่ 6

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนเพื่อเพิ่ม
ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6

3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี ผู้ศึกษาจะถือว่าเป็นความลับ และ
จะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด
ซึ่งจะนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษาในครั้งนีเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

นางสาวกวิตา ศรีพิชัย

นักศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริง หรือกรอกข้อมูลลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี

2. 31 – 35 ปี

3. 36 - 40 ปี

4. 41 – 45 ปี

5. 46 – 50 ปี

6. มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

1. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า, ปวส.

2. ปริญญาตรี

3. ปริญญาโท

4. สูงกว่าปริญญาโท

4. ท่านปฏิบัติงานหน้าที่ประจำ สังกัด (จังหวัด)

1. จังหวัดชุมพร

2. จังหวัดนครศรีธรรมราช

3. จังหวัดพัทลุง

4. จังหวัดสุราษฎร์ธานี

5. ประเภทของบุคลากร

1. ข้าราชการ

2. พนักงานจ้างเหมา

3. อาสาพัฒนาชุมชน (อสพ.)

4. ลูกจ้างประจำ

5. พนักงานราชการ

6. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบัน

1. งานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน

2. งานด้านส่งเสริมการพัฒนาชุมชน

3. งานด้านสารสนเทศการพัฒนาชุมชน

4. งานด้านอำนวยการ

5. งานสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

7. ท่านมีอายุราชการ/ระยะเวลาการปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน

1. ไม่เกิน 5 ปี

2. 5 – 10 ปี

3. 11 – 15 ปี

4. 16 – 20 ปี

5. มากกว่า 20 ปี

8. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถ

1. ต่ำกว่า 5 วัน/ปี

2. 6 - 10 วัน/ปี

3. 11 – 15 วัน/ปี

4. มากกว่า 15 วัน/ปี

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้อย่างละเอียด และโปรดพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้ว่าท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เพียงข้อละหนึ่งคำตอบ

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	A (Appreciation) ชื่นชม					
1	ท่านยกย่อง ชมเชย ความรู้ความสามารถของผู้อื่น อยู่เสมอ					
2	ท่านชื่นชม ยินดี ในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ					
3	ท่านยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
4	ท่านแสดงออกถึงการชื่นชม โดยการพูด คิด ทำเชิงสร้างสรรค์					
5	ท่านเป็นแบบอย่างของผู้ร่วมงาน/ทีมงานที่ดี					
6	ท่านตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของผู้อื่น อยู่เสมอ					
	B (Bravery) กล้าหาญ					
7	ท่านไม่เกรงกลัวต่ออันตรายหรือความยากลำบาก หรือสถานการณ์ยุ่งยาก ไม่สบายใจ					
8	ท่านยอมรับความคิดเห็น ข้อวิพากษ์ ข้อวิจารณ์ของผู้อื่นได้					
9	ท่านกล้ารับผิดชอบต่อผลงานและผลของการกระทำของตนเอง					
10	ท่านเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11	ท่านมีความกล้าหาญที่จะเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มการปฏิบัติงานใหม่ๆ					
12	ท่านกล้าปฏิเสธที่จะไม่ปฏิบัติตามในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง					
C (Creativity) สร้างสรรค์						
13	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ					
14	ท่านสามารถประดิษฐ์ คิดค้นสิ่งใหม่ด้วยความคิดของตนเองที่ไม่ธรรมดา					
15	ท่านสามารถนำความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ มาพัฒนางานได้					
16	ท่านสามารถเสนอผลงานให้แตกต่างและดีกว่าเดิม					
17	ท่านสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ในการทำงาน					
18	ท่านเป็นตัวอย่างแก่เพื่อนและส่งเสริมให้เพื่อนมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
D (Discovery) ใฝ่รู้						
19	ท่านสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา					
20	ท่านแสวงหาข่าวสารความรู้ สถานที่ และวัตถุต่างๆ เสมอ					
21	ท่านกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
22	ท่านค้นพบข่าวสารความรู้ สถานที่ และวัตถุต่างๆ เป็นครั้งแรกก่อนคนอื่น					
23	ท่านเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
24	ท่านมีผลงานจากการนำความรู้มาปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม					
	E (Empathy) ความเข้าใจ					
25	ท่านรับรู้ เข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น					
26	ท่านเข้าใจความแตกต่างของบุคคลได้					
27	ท่านยอมรับความแตกต่างของบุคคลได้					
28	ท่านปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเข้าอกเข้าใจ อย่างมีเมตตา					
29	ท่านใช้วิจารณ์ในการตัดสินผู้อื่น โดย “เอาใจเขามาใส่ใจเรา”					
	F (Facilitation) เอื้ออำนวย					
30	ท่านสามารถปรับการทำงานของตนเองให้ง่าย เกิดความเป็นไปได้					
31	ท่านเอื้ออำนวยความสะดวกให้ผู้อื่นทำงาน ในวิถีทางที่เหมาะสมกับตัวเอง					
32	ท่านให้โอกาสผู้อื่นในการคิดและตัดสินใจ					
33	ท่านสามารถช่วยเหลือการทำงานของผู้อื่น ให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์					
34	ท่านสามารถช่วยเหลือการทำงานของผู้อื่น ให้มีประสิทธิภาพ					
35	ท่านเป็นแบบอย่างของผู้เอื้ออำนวย					
	S (Simplify) คิดให้ง่ายชัดเจน					
36	ท่านสามารถค้นหาวิธีการวางแผน หรือการทำงาน ที่มีลักษณะเรียบง่าย ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน					
37	ท่านสามารถนำแนวคิด/เทคนิคด้านวิชาการ มาประยุกต์ใช้ได้อย่างสมเหตุสมผล					
38	ท่านสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ได้อย่างสมเหตุสมผล ง่ายต่อการปฏิบัติ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	P (Practical) สามารถทำได้จริง					
39	ท่านสามารถนำวิธีการทำงานที่มีไปปฏิบัติได้จริง					
40	ท่านสามารถแก้ปัญหาให้กับประชาชนได้					
41	ท่านสามารถทำให้งานของท่านสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					

ส่วนที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างละเอียด และโปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับใด แล้วเขียน ✓ เครื่องหมายลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เพียงข้อละหนึ่งคำตอบ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ					
42	หน่วยงานของท่านดำเนินงานตามแผนงานตรงตามเป้าหมายที่วางไว้					
43	หน่วยงานของท่านสามารถดำเนินการสร้างพัฒนาผู้นำสมาชิกของชุมชนให้พึ่งตนเองได้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด					
44	หน่วยงานของท่านส่งเสริมช่องทางการตลาดและเศรษฐกิจฐานรากให้ขยายตัว					
45	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมทุนชุมชนให้มีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล					
46	หน่วยงานของท่านพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงตลอดเวลา					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
47	หน่วยงานของท่านเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง โดยวิธีการประชาสัมพันธ์งานพัฒนาชุมชน					
	ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ					
48	หน่วยงานของท่านมีบุคลากรเพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณงาน					
49	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำผังขั้นตอนและระยะเวลาของการทำงานให้แล้วเสร็จทันเวลา					
50	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
51	หน่วยงานของท่านมีสภาพทางกายภาพการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน					
52	หน่วยงานของท่านมีแนวทาง/มาตรการในการประหยัดทรัพยากร โดยมุ่งเน้นความคุ้มค่า ประโยชน์สูงสุด					
	ด้านคุณภาพการให้บริการ					
53	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับผู้บริการ					
54	หน่วยงานของท่านสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ					
55	หน่วยงานของท่านมีวิธีการในการลดขั้นตอนการทำงาน และเกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการ					
56	หน่วยงานของท่านถือว่าประสบความสำเร็จในการให้บริการ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านการพัฒนาองค์กร					
57	หน่วยงานของท่านเตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา					
58	หน่วยงานของท่านกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานไปยังระดับปฏิบัติการเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
59	หน่วยงานของท่านนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนางานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอยู่เสมอ					
60	หน่วยงานของท่านพัฒนาองค์ความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง จนเกิดเป็นนวัตกรรม					
61	บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับการพัฒนาทั้งจากภายในหน่วยงาน/หน่วยงานภายนอกอยู่เสมอ					
62	หน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 6

คำชี้แจง โปรดระบุข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างค่านิยมกรมการพัฒนาชุมชนตามความคิดเห็นของท่านในแต่ละด้าน ดังนี้

1. A Appreciation: ชื่นชม หมายถึง การตระหนัก เข้าใจ ชื่นชมยินดี ยอมรับนับถือ ยกย่องให้เกียรติ ในคุณค่าและความสำคัญของผู้อื่น

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

- 2. B Bravery: กล้าหาญ หมายถึง ความกล้าหาญ ไม่เกรงกลัวต่ออันตรายหรือความยากลำบาก หรือสถานการณ์ที่ย่างยากไม่สบายใจ

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....
.....

- 3. C Creativity: สร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประดิษฐ์ คิดค้นสิ่งใหม่ด้วยความคิด ของตัวเองที่ไม่ธรรมดา

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....
.....

- 4. D Discovery: ใฝ่รู้ หมายถึง การใฝ่รู้ การค้นหา การค้นพบข่าวสาร ความรู้ สถานที่และวัตถุต่างๆ เป็นครั้งแรก

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....
.....

- 5. E Empathy: เข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกนึกคิด หรือประสบการณ์ ของผู้อื่น โดยการเอาใจเราไปใส่ใจเขา จินตนาการว่า หากอยู่ในสถานการณ์นั้นจะเป็นเช่นไร

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....
.....

6. F Facilitation: เอื้ออำนวย หมายถึง การทำให้้ง่ายการทำให้นั้นเป็นไปได้การเอื้ออำนวย
ความสะดวกให้ผู้อื่นทำงานในวิถีทางที่เหมาะสมกับตัวเอง

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....
.....

7. S Simplify: ทำให้้ง่ายขึ้น ทำให้เข้าใจง่าย ทำให้ชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....
.....

8. P Practical: ความเป็นจริงเกี่ยวกับการกระทำ การปฏิบัติ สามารถปฏิบัติได้ เหมาะสม มีประโยชน์
ตามความเป็นจริง

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....
.....

****ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถามจากท่านเป็นอย่างดี****

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวกวิตา ศรีพิชัย
วัน เดือน ปีเกิด	4 มีนาคม 2522
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พ.ศ. 2549
สถานที่ทำงาน	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชุมพร
ตำแหน่ง	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

