

## รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

### A Model for Work Performance Efficiency of Community Organizations in Nongkhai Province

อิสเรณูชิตร์ จันทร์ศรี<sup>1</sup> รังสรรค์ สิงห์เลิศ<sup>2</sup> และอวยชัย วะทาส

Isaresnuchit Chansri<sup>1</sup> Runson Singhalert<sup>2</sup> and Uaychai Wata<sup>3</sup>

สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม<sup>1,2,3</sup>

Corresponding author, E-mail : i5555@ymail.com<sup>1</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคายและ3) เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคายพื้นที่การวิจัย คือ จังหวัดหนองคายประชากร คือ กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคายจำนวน 930 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane จำนวน 280 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มตามระดับชั้น อย่างเป็นสัดส่วน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression) และใช้รูปแบบการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) ตัวแปรสาเหตุ ประกอบด้วย 1) ความรู้เกี่ยวกับกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล2)ความฉลาดทางอารมณ์ 3) สมาชิกที่ดีขององค์กร4)การรับรู้บทบาท 5)บรรยากาศของหน่วยงาน และ6) การทำงานเป็นทีม ตัวแปรตาม คือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคายประชากร กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบล กรรมการสภาตำบล ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบลในระดับตำบล ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบลระดับอำเภอและประธานสภาองค์กรชุมชนระดับจังหวัดและนักวิชาการ จำนวน 5 คน เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวม 25 คนโดยใช้ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการวิจัยในระยะที่ 1 มาเป็นประเด็นในการพิจารณาสร้างรูปแบบการพัฒนาใช้วิธีการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) และ การระดมความคิดเห็นในที่ประชุมใหญ่ (Brain Storming) นำรูปแบบที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประเมินความเหมาะสม และ ระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคายกลุ่มทดลอง คือ ประชาชน สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบล กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบล ในอำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย เป็นกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 1 และกลุ่มเป้าหมายในระยะที่ 2 รวมทั้งสิ้น 30 คน ระยะเวลาในการทดลอง จำนวน 4 เดือน ประเมินผลการทดลอง โดยการเปรียบเทียบผลการทดลองก่อนและหลังการทดลอง ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบวัดซ้ำ MANOVA (Repeated Measure)โดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคายประกอบด้วย 4 ตัวแปรเรียงตามลำดับอิทธิพลได้ดังนี้1) สมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.42 2)การทำงานเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.193) บรรยากาศองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.11 และ 4) ความรู้เกี่ยวกับ



สภาองค์กรชุมชนตำบลมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.09

2. ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคายจำนวน 11กิจกรรม ได้แก่ 1) การพัฒนาจิตใจ 2) ระดมสมอง ต้นไม้แห่งความคิด 3) การทำงานร่วมกันเป็นทีม 4) เรียนรู้การพัฒนาบุคคล และทีมงาน 5) การดาษของฉันท 6) ถอดรหัส 7) รู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล 8) การวิเคราะห์ตนเอง 9) ทีม 10) รูปปริศนา และ 11) กิจกรรมช่วยพึ่งตนเอง

3. ผลการทดลองและประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในจังหวัดหนองคาย พบว่า กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในกลุ่มทดลอง หลังการทดลอง มีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีการทำงานเป็นทีม มีการสร้างบรรยากาศองค์กรและ มีความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล ได้ดีขึ้นกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** ประสิทธิภาพการทำงาน ; องค์กรชุมชน

## ABSTRACT

This research aimed to (1) study factors affecting work performance efficiency of Community organizations in Nongkhai province, (2) formulate a development model of work performance efficiency of Community organizations in Nongkhai province and (3) implement and evaluate the developed model of work performance efficiency. The research procedures were divided into 3 stages. In the first stage, it was a quantitative research, The researcher investigated factors which directly and indirectly affected work performance efficiency of Community organizations in Nongkhai province by formulating a model of work performance as an outcome variable. Six causal factors used for the study were 1) Knowledge 2) Emotion Intelligence 3) Good Member 4) Role perception 5) Best Office and 6) Team working. Two hundred and eighty Community organizations in Nongkhai province were selected and participated in the study and the required data were collected by using the questionnaire, were used for analyzing of data. Structural Equation Model : SEM, LISREL for windows with Path Analysis In the second stage, the researcher constructed the development model of work performance efficiency Community organizations in Nongkhai province by using the study result from the first stage. Twenty-five involved persons were participated in the workshop to co-operatively criticized and evaluated the model of work performance efficiency. In the third stage, the researcher implemented the model. After four months of implementation, the model was evaluated by 30 officers of Community organizations in Sangkom district Nongkhai province and analyzed by MANOVA (Repeated Measure) The major findings revealed the followings:

1. The developed causal factors showed harmony with the empirical data. Four causal factors with direct effects on work performance efficiency of Community organizations in Nongkhai province were found including 1) Good Member (0.42) 2) Team working (0.19) 3) Best Office (0.11) and 4) Knowledge (0.09).

2. The development model of work performance efficiency consisted of 11 activities : 1) Gold heart 2) Tree of Idea 3) Team Working 4) Role Playing 5) My book 1 6) secret 7) Knowledge development 8) Self analyze 9) Team activities 10) Riddle picture and 11) Listen to me.

3. The community organizations showed higher work performance efficiency as a whole and in 2 aspects

:service and support than before implementation of model at the .05 level of statistical significance both Multivariate Test and Univariate Test.

**Keywords :** Work Performance ; Community Organizations

## บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย เริ่มก่อกำเนิดขึ้น ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) และได้ดำเนินต่อมาจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) โดยได้เน้นว่า “พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีกำลังงานที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการในการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ” [1] ในสภาพการณ์ปัจจุบันของประเทศไทย ทรัพยากรมนุษย์ยังมีความสำคัญ และจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างรีบด่วนมากขึ้นไปอีก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้กำหนดให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจหลักของแผนตามแนวคิดที่ว่า “การพัฒนาประเทศคือ การพัฒนาเพื่อคนโดยคน” กล่าวคือ การพัฒนาคนจะต้องมุ่งพัฒนาคนไทยทุกคนอย่างเต็มที่ตามศักยภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา [2]

องค์กรที่มาจากภาคประชาชน เช่น สภาพัฒนาการเมือง ก็เป็นอีกองค์กรหนึ่งจากที่ผ่านมามีแนวคิดการทำงานของสภาพัฒนาการเมืองชุดที่หนึ่ง คือ การเน้นการสร้างการเมืองที่ฐานราก เพื่อสร้างความเข้มแข็งการเมืองที่ฐานราก ซึ่งสภาพัฒนาการเมืองชุดที่สองที่เข้ามาใหม่จำเป็นต้องกลับคิดทำต่อ การหาวิธีการพัฒนาการเมืองเป็นเรื่องที่ยาก ส่วนแนวทางการขับเคลื่อนการเมืองภาคประชาชนให้เข้มแข็ง ที่ผ่านมาสภาพัฒนาการเมืองชุดแรกได้วางแนวทางไว้ว่า ต้องสร้างกลไกการเมืองในจังหวัดให้เข้มแข็ง โดยเฉพาะองค์กรภาคประชาสังคมส่วนท้องถิ่น และส่วนราชการ อย่างน้อยทั้ง 3 ส่วนนี้ต้องจับมือกันเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมในจังหวัดให้ได้ ซึ่งสมาชิกสภาพัฒนาการเมืองต้องเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของกลไกนี้ให้ได้ ถ้ากลุ่มนี้รวมตัวกันเข้มแข็ง และมีแผนของจังหวัด ก็สามารถต่อรองกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้ ต่อไปสภาพัฒนาการเมืองจะมีงบประมาณส่วนหนึ่งเข้าไปหนุนเสริมกลไกเหล่านี้ เช่น งบประมาณที่เป็นส่วนของสภาพัฒนาการเมือง งบกองทุนพัฒนาการเมืองภาคพลเมืองโดยผ่าน

เครือข่ายของจังหวัด ซึ่งจะเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมในอนาคต ถ้ามีแผนรองรับ มีคณะทำงานรองรับก็สามารถนำเงินนี้ไปพัฒนาท้องถิ่น จังหวัด ชุมชน ตำบลในเขตจังหวัดได้ทั้งสภาพัฒนาการเมืองและสภาองค์กรชุมชนต่างก็มีเป้าหมาย เพื่อสร้างให้คนในจังหวัดมีความอยู่ดีกินดีเหมือนกัน ทั้งสภาพัฒนาการเมืองและสภาองค์กรชุมชนได้จัดตั้งพร้อมกัน เมื่อปี 2551 โดยกฎหมายสภาพัฒนาการเมืองมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2551 ส่วนสภาองค์กรชุมชนมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2551 นับเป็นเวลา 4 ปีแล้วที่กฎหมายมีผลบังคับใช้ในเรื่องการเมืองภาคพลเมืองและการพัฒนาชุมชน หลักคิดเรื่องประชาธิปไตยมีอยู่ แต่ก็ยังมีหลายสิ่งที่ต้องพัฒนาและต้องได้รับการแก้ไข เช่น ความรู้ความเข้าใจเรื่องการเมือง คุณธรรมจริยธรรมของนักการเมือง ความเข้มแข็งทางการเมืองของภาคประชาชนที่ยังอ่อนแอ สิ่งเหล่านี้ทำให้การเมืองของไทยยังไม่สมบูรณ์ จึงทำให้เกิดแนวคิดการจัดตั้งสภาพัฒนาการเมืองขึ้นมาตามบทบาทของสมาชิกสภาพัฒนาการเมืองชุดใหม่ในฐานะที่เป็นตัวแทนของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จะมีการเชื่อมโยงกับสภาพัฒนาการเมืองอย่างไร จริงๆ แล้ว แนวคิดของกฎหมายทั้ง 2 ฉบับนี้ก็มีความเหมือนกันดังนี้ ประการที่หนึ่ง คือ ต้องการสร้างการเมืองไทยให้เข้มแข็ง และสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ประการที่สอง คือ ต้องการสร้างฐานรากของสังคมไทยให้เข้มแข็ง คือชุมชนและท้องถิ่น ประการที่สาม สร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนท้องถิ่น ต้องทำให้คนในชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนของชุมชน ได้แก่ ผู้แทนของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล และภาคประชาสังคมที่ทำงานขับเคลื่อนการเมืองภาคพลเมืองที่อยู่ในระดับตำบล อำเภอ จังหวัด หรือข้ามจังหวัด

สภาองค์กรชุมชนตำบล ซึ่งมีพระราชบัญญัติรองรับเมื่อปี พ.ศ.2551 แต่ประชาชนก็ไม่ให้ความสำคัญและไม่อยากมีส่วนร่วมในการเข้ามาเป็นกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัย และเพื่อศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่



ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล เพื่อนำข้อค้นพบดังกล่าวมาสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ตลอดจนนำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ทดลองใช้และประเมินผลที่พัฒนาขึ้น เพื่อประโยชน์ในการนำไปเป็นต้นแบบในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลอื่น ได้นำไปพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลให้ดีขึ้น ตลอดจนสร้างความเจริญต่อชุมชนและประเทศชาติสืบต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย
3. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

### สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ได้รับผลโดยตรงและโดยอ้อมจากตัวแปรความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล ความฉลาดทางอารมณ์ สมาชิกที่ดีขององค์กรและการรับรู้บทบาท และได้รับผลโดยตรงจากบรรยากาศของหน่วยงาน และการทำงานเป็นทีม
2. หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแล้ว กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดีกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

### วิธีการดำเนินงาน

การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

ระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

ระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย พื้นที่ในการศึกษาวิจัย เป็นการศึกษาในจังหวัดหนองคาย

การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลที่ปฏิบัติงานในสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย จำนวน 930 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลที่ปฏิบัติงานในสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane [3] จำนวน 280 คน

#### 2. ตัวแปรที่ศึกษาวิจัย ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ 1) ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล 2) ความฉลาดทางอารมณ์ 3) สมาชิกที่ดีขององค์กร และ 4) การรับรู้บทบาท

2.2 ตัวแปรระหว่างกลาง ประกอบด้วย 1) บรรยากาศของหน่วยงาน และ 2) การทำงานเป็นทีม

2.3 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย

#### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ในการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้านลักษณะประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสถิติวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ใช้การวิเคราะห์สมการเชิง

โครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL for Windows) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรตาม [4]

การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ

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

2. ตัวแปรที่ศึกษาวิจัย คือ ผลลัพธ์จากการวิจัยในระยะที่ 1 มาเป็นประเด็นในการพิจารณาสร้างรูปแบบ

3. วิธีการศึกษาโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย เข้าร่วมกระบวนการระดมสมอง (Brain storming) เพื่อวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคายและนำผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาที่ได้ ให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาความเหมาะสมของกิจกรรม จำนวน 3 ท่าน

การวิจัยระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย ใช้การวิจัยกึ่งทดลอง

1. ประชากรกลุ่มทดลอง ประกอบด้วย ประชาชน สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบล กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบล ในอำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย เป็นกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 1 และกลุ่มเป้าหมายในระยะที่ 2 รวมทั้งสิ้น 30 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษาวิจัย คือ 1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ รูปแบบการพัฒนา อันประกอบด้วย กิจกรรม หรือโครงการ หรือแผนงาน ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 2 และ 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ที่เห็นผู้เรียนเป็นสำคัญและ

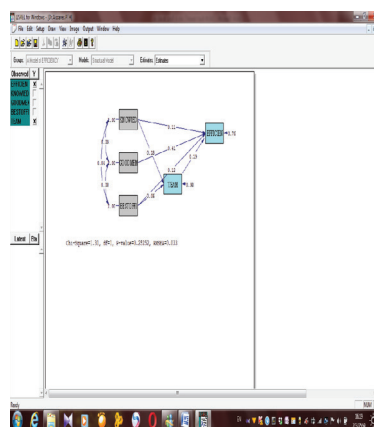
ตัวแปรอิสระในระยะที่ 1 ที่พบว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. วิธีการศึกษา การดำเนินการในขั้นตอนนี้ ใช้วิธีการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Design) โดยมีแบบแผนการวิจัยแบบ One-Group Pretest-Posttest Design ซึ่งมีแบบแผนการวิจัยของ Cook & Campbell (5) โดยการเปรียบเทียบก่อนการทดลองและหลังการทดลอง แล้วทำการทดสอบสมมุติฐานด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติวัดความแปรปรวนหลายตัวแปรตาม แบบวัดซ้ำ MANOVA (Repeated Measure) โดยกำหนดค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ผลการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า อิทธิพลโดยรวมของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับอิทธิพล ดังนี้ มากที่สุด คือ สมาชิกที่ดีขององค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.42 รองลงมา ได้แก่ การทำงานเป็นทีมมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.19 บรรยาการองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.11 และน้อยที่สุดคือ ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบลมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.09



ภาพที่ 1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคาย



**ตารางที่ 1** ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล

| ตัวแปรสาเหตุ                       | ประเภทของอิทธิพล | ตัวแปรผล                 |                 |
|------------------------------------|------------------|--------------------------|-----------------|
|                                    |                  | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | การทำงานเป็นทีม |
| ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล | DE               | 0.06                     | 0.13            |
|                                    | IE               | 0.03                     | -               |
|                                    | TE               | 0.09                     | 0.13            |
| สมาชิกที่ดีขององค์กร               | DE               | 0.42                     | -               |
|                                    | IE               | -                        | -               |
|                                    | TE               | 0.42                     | -               |
| บรรยากาศขององค์กร                  | DE               | 0.10                     | 0.06            |
|                                    | IE               | 0.01                     | -               |
|                                    | TE               | 0.11                     | 0.06            |
| การทำงานเป็นทีม                    | DE               | 0.19                     | -               |
|                                    | IE               | -                        | -               |
|                                    | TE               | 0.19                     | -               |
| $R^2$                              |                  | <b>0.36</b>              | <b>0.02</b>     |

2. ผลการวิจัยระยะที่ 2 พบว่า ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคายได้รูปแบบการพัฒนา จำนวน 11 กิจกรรม ได้แก่ 1) การพัฒนาจิตใจ 2) ระดมสมอง ต้นไม้แห่งความคิด 3) การทำงานร่วมกันเป็นทีม 4) เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน 5) กระดาษของฉัน 1 6) ถอดรหัส 7) รู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล 8) การวิเคราะห์ตนเอง 9) ทีม 10) รูปปริศนา และ 11) กิจกรรม ช่วยฟังหน่อย

3. ผลการวิจัยระยะที่ 3 พบว่า ผลการทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดหนองคายหลังการทดลองกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในกลุ่มทดลอง มีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีการทำงานเป็นทีม มีการสร้างบรรยากาศขององค์กรและมีความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล

ได้ดีขึ้นกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลและการอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญนำมาสรุปและอภิปรายผลดังนี้

1. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในจังหวัดหนองคายสอดคล้อง กับแนวคิดของ Organ [6] ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมในองค์กรที่มีลักษณะเป็นบทบาทพิเศษมีการศึกษาในหลายรูปแบบ และมีลักษณะของพฤติกรรมที่คล้ายกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อาทิเช่น พฤติกรรมเอื้อสังคมในองค์กร โดย Organ ได้ให้ข้อสรุปว่า การปฏิบัติงานตามสถานการณ์และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีลักษณะและความหมายของพฤติกรรมที่สอดคล้องกัน

2. การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในจังหวัดหนองคาย

สอดคล้อง กับแนวคิดของ Thosuwanjinda, Wicahi. [7] ที่มงานนั้นกินความหมายมากกว่ากลุ่มคนที่มารวมกันเฉยๆ เพราะที่มงานจะรวมความถึงความเป็นผู้นำกลุ่ม กระบวนการตัดสินใจของกลุ่ม การใช้ทรัพยากรของกลุ่มให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการผสมผสานสมาชิกของกลุ่มซึ่งจะมีผลต่อการทำงานร่วมกัน เป้าหมายของการสร้างที่มงาน จึงเป็นการสร้างที่มงานที่มีการทำงานอย่างมีชีวิตชีวา แทนที่จะเป็นเหมือนเครื่องจักร และมีการประสานการทำงานของสมาชิกทุกคนในทีมให้มุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน เมื่อพิจารณาจากความหมายดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ที่ม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่มช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมงานต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น สำหรับการสร้างที่มงานนั้นสรุปได้ว่า หมายถึง ความพยายามทำให้กลุ่มสามารถเรียนรู้การวินิจฉัยปัญหา เพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ต่างๆ ในการทำงานให้ดีขึ้นทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้จะมีผลต่อการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารงานที่จะประสบความสำเร็จ จำเป็นจะต้องหล่อหลอมที่มงานให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน รู้จักหาวิธีจูงใจที่เขาเหล่านั้นทำงานด้วยความสมัครใจและเต็มใจ

3. บรรยาการองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในจังหวัดหนองคาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Klinfaung, Chutawadee. [8] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยาการองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า บรรยาการองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .768$ ) และ Naweeakarn, Somyod. [9] ที่เห็นว่า บรรยาการองค์กร มีความสำคัญเพราะจะทำให้เข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรและเป็นสื่อกลางระหว่างปัจจัยด้านระบบองค์กรกับปัจจัยทางด้านประสิทธิภาพองค์กร ได้แก่ ผลผลิตความพอใจ การขาดงานและ การเข้าออกจากงาน

4. ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในจังหวัดหนองคายสอดคล้อง กับแนวคิดของ Parker [10])

ที่กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้เป็นผลของการที่บุคคลได้รับประสบการณ์ในชีวิตแล้วทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เคยกระทำมาเป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะมั่นคง ซึ่ง Wasee, Prawed. [11] ก็ได้กล่าวไว้เช่นเดียวกันว่ากระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ เรียนรู้เพื่อตัวเอง (learning oriented) เรียนรู้เพื่อสิ่งนอกตัวที่สัมพันธ์กับตัวเองทั้งใกล้และไกล (Goal oriented) และการเรียนรู้เพื่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนกับสิ่งที่เกื้อกูลกันและกันเพื่อการดำรงชีวิตโดยธรรมชาติของมนุษย์ โดยทั่วไปมักเรียนรู้เมื่ออยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่ตนเองมีปฏิสัมพันธ์โดยจะมีกระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้น และกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นนี้ ก็ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของมนุษย์ตนเอง ถ้าเคยมีประสบการณ์ในการเรียนรู้เรื่องนั้นมาก่อน ก็จะทำให้มีความสามารถในการตีความและการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชีวิตได้ดีขึ้น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์กับผลการวิเคราะห์และประมวลลักษณะกระบวนการเรียนรู้ของบุคคลที่มีลักษณะเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของมนุษย์

## ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

### 1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลมากที่สุด ดังนั้นการที่จะพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล จึงต้องพัฒนาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

1.2 การสร้างบรรยาการในองค์กร และการให้ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนตำบล ต้องทำควบคู่กันไป เป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลเนื่องจากเป็นพื้นฐานใน การตัดสินใจของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล

1.3 การสร้างให้กรรมการสภาองค์กรตำบลชุมชนมีการทำงานเป็นทีมจะส่งผลให้กรรมการสภาองค์กรตำบลชุมชนเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบลเพื่อให้เกิดความถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ



กรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล ในจังหวัดอื่น ๆ ด้วย เพราะจะได้เกิดการเปรียบเทียบผลการวิจัยถึงตัวแปรสาเหตุอื่น ๆ ว่ามีตัวแปรสาเหตุอื่นใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล เพื่อจะได้หารูปแบบการพัฒนาที่ถูกต้องและเหมาะสม

2.2 เพื่อให้เกิดความชัดเจนในผลการวิจัย จึงควรมีการศึกษาในลักษณะที่ตัวแปรแต่ละตัวสามารถส่งผลซึ่งกันและกันได้ หรือมีอิทธิพลย้อนกลับได้ จะเป็นการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

### เอกสารอ้างอิง

- [1] Juangtrakool, Jumnie. (1994). **Human Resource Development : Strategies to Overcome Business Competitors**. There was no Printed Source.
- [2] Dechkong, Therdsak. (2000). **From Emotional Intelligence to Consciousness and Intelligence**. Bangkok : Matichon.
- [3] Yamane, Taro. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis**. New York : Harper and Row.
- [4] Singhalert, Rungsan. (2008). **Social Science Research**. Mahasarakham :Rajabhat Mahasarakham University,
- [5]Cook, T.D. and Campbell, D.T. (1979). **Quasi-Experimentation : Design and Analysis for Field Setting**. Rand McNally, Chicago. Lllinois.
- [6]Organ, Dennis W. (1997). **Organizational Citizenship Behavior : It's Construct Clean-Up Time**. Human Performance. 10 (2) : 85-97.
- [7] Thosuwanjinda, Wicahi. (1992). **Team Development : The Secret of Organization**. Bangkok : Dharmniti Publishing House.
- [8] Klinfaung, Chutawadee. (2000). **Relationships between personal factors, job characteristics, organizational climate, and quality of working life of staff nurses, hospitals under the jurisdiction of the ministry of defense**. Master of Science Thesis (Nursing Administration), Chulalongkorn University,
- [9] Naweeakarn, Somyod.(1993). **Administration**. Bangkok : Thammasarn.
- [10] Parker, C.L. (1990). "Personal teaching efficacy : Developmental relationships in education," **Journal of Educational Research**. 85 (5) : 274-286.
- [11]Wasee, Prawed. (2006). **Educational Reforms for the Overcoming of Disaster**. Bangkok : Sdosri-Chakritwed Foundation. Lighthouse Printing Project.