

การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กรมการพัฒนาชุมชน<sup>1</sup>

THE CONDUCTING TO ORGANIZATIONAL VALUES AND  
WORK EFFECTIVENESS OF EMPLOYEE OF COMMUNITY  
DEVELOPMENT DEPARTMENT.

เฉลิมศรี แหยมพลั๊บ<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการพัฒนาชุมชน เป็นการศึกษาค้นคว้าเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน โดยผู้ศึกษาค้นคว้าได้เก็บแบบสอบถามจากบุคลากร สังกัดกรมการพัฒนาชุมชนส่วนกลาง ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาวิจัยพบว่า การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรค่านิยมองค์การกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่า การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย ระหว่างตัวแปรค่านิยมองค์การกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่า การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** ค่านิยมองค์การ, ประสิทธิผล

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการพัฒนาชุมชน

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Abstract

The research study of “The conducting to organizational values and work effectiveness of employee of Community Development Department” this research is quantitative research. The purpose of this research is to study the level of conduct according to organizational values in performance of employee of Community Development Department. And to study the relationship between the level of conduct according to organizational values and the work effectiveness of employee of Community Development Department. The sample used in this research was the employee of Community Development Department (Head Office). A questionnaire was used as a tool for data collection in this research, which contained four parts; demographic characteristics, conduct according to organizational values work effectiveness and suggestions. This research using sampling method amount 300 people. The result revealed that the level of conduct according to organizational values of employee of Community Development Department is at the highest level. By using Pearson’s Correlation Coefficient, the hypothesis testing found the positive relationships between the level of conduct according to organizational values and the work effectiveness of employee of Community Development Department with statistical significance at 0.01. By using Simple Regression Analysis, the hypothesis testing found that the level of conduct according to organizational values affect to the work effectiveness of employee of Community Development Department with statistical significance at 0.05.

**Keywords :** organizational values, effectiveness

## บทนำ

การที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรเป็นสำคัญ แม้ว่าการกำหนดลักษณะงานและเป้าหมายผลงานจะมีส่วนช่วยให้บุคลากรปฏิบัติให้เป็นไปตามผลที่คาดหวังได้ แต่หากมีตัวช่วยชี้แนะพฤติกรรมการปฏิบัติงานของสมาชิกเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรก็จะทำให้องค์กรได้รับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้ง่ายขึ้น อีกทั้งช่วยลดความเสี่ยงที่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะเบี่ยงเบนไปจากที่คาดหวังได้อีกทางหนึ่งด้วย การเสริมสร้างค่านิยมขององค์กรเพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์เป็นวิธีการหนึ่งในการปลูกฝังแนวประพฤติปฏิบัติที่คาดหวังให้เกิดขึ้นในหมู่บุคลากร ค่านิยมองค์กรนี้ยังก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ความผูกพันกับองค์กร อีกทั้งทำให้บุคลากรเกิดความชัดเจนว่าองค์กรคาดหวังพฤติกรรมแบบใด

จากตน และประเมินตนเองได้อย่างมั่นใจว่าเมื่อปฏิบัติตนตามนั้นแล้วย่อมส่งผลดีต่อผลงานของตนและองค์กร

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย มีภารกิจดำเนินการดำเนินงานปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนในชนบท โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนและการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีพัฒนาการเป็นกลไกการทำงานร่วมกับประชาชน โดยยึดปรัชญาการพัฒนาชุมชนเป็นสัจจะ ใช้หลักการพัฒนาชุมชนและกระบวนการพัฒนาชุมชนเป็นเครื่องมือในการทำงาน เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้ ภายในปี 2565

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย แบ่งโครงสร้างของหน่วยงานเป็นราชการบริหารส่วนกลาง 15 หน่วยงาน และราชการบริหารส่วนภูมิภาคระดับจังหวัด 76 แห่ง ระดับอำเภอ 878 แห่ง มีบุคลากรรวม 6,819 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2563) มีประเด็นการพัฒนา 4 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นการพัฒนาที่ 1 สร้างสรรค์ชุมชนพึ่งตนเองได้ ประเด็นการพัฒนาที่ 2 ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากให้ขยายตัวอย่างสมดุล ประเด็นการพัฒนาที่ 3 เสริมสร้างทุนชุมชนให้มีธรรมาภิบาล และประเด็นการพัฒนาที่ 4 เสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง เชื่อมโยงกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ และนโยบายรัฐบาล โดยมีค่านิยมองค์กร (ABC DEF SP) เป็นตัวขับเคลื่อนองค์กร ดังนี้ Appreciation ชื่นชม หมายถึง การตระหนัก เข้าใจ ชื่นชมยินดี ยอมรับนับถือ ยกย่องให้เกียรติในคุณค่าและความสำคัญของผู้อื่น Bravery กล้าหาญ หมายถึง ความกล้าหาญไม่เกรงกลัวต่ออันตรายหรือความยากลำบาก หรือสถานการณ์ยุ่งยากไม่สบายใจ Creativity สร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประดิษฐ์ คิดค้นสิ่งใหม่ด้วยความคิดของตนเองที่ไม่ธรรมดา Discovery ใฝ่รู้ หมายถึง การใฝ่รู้ การค้นหา การค้นพบข่าวสารความรู้ Empathy เข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกนึกคิด หรือประสบการณ์ของผู้อื่น โดยการเอาใจเราไปใส่ใจเขา Facilitation เอื้ออำนวย หมายถึง การทำให้ง่ายการทำให้งานนั้นเป็นไปได้ การเอื้ออำนวยความสะดวกให้ผู้อื่นทำงานในวิถีทางที่เหมาะสมกับตัวเอง Simplify ทำให้ง่ายขึ้น ทำให้เข้าใจง่าย ทำให้ชัดเจน และ Practical ความเป็นจริงเกี่ยวกับการกระทำ การปฏิบัติ สามารถปฏิบัติได้เหมาะสม มีประโยชน์ กรมการพัฒนาชุมชน ได้นำค่านิยมองค์กรทั้ง 8 ข้อ มาใช้เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน และเพื่อเป็นแนวทางให้กับบุคลากรในองค์กรได้ยึดถือปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร เพื่อให้ได้ผลอันพึงปรารถนาาร่วมกัน ซึ่งค่านิยมองค์กร เป็นตัวผลักดันให้บรรลุวิสัยทัศน์ สร้างความสามารถในเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) ที่ยั่งยืนให้กับองค์กร

จากที่กล่าวมาเบื้องต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามค่านิยมองค์การในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามค่านิยมองค์การกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน

## คำถามการวิจัย

การปฏิบัติตามค่านิยมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน หรือไม่

## สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การปฏิบัติตามค่านิยมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน

สมมติฐานที่ 2 การปฏิบัติตามค่านิยมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน

## แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการปฏิบัติตามค่านิยมองค์การกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน เนื้อหาที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมองค์การ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกรมการพัฒนาชุมชน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ค่านิยมองค์การ หมายถึง หลักการและพฤติกรรมซึ่งนำที่สื่อถึงความคาดหวังขององค์การเปรียบเสมือนเสาหลักที่ยึดโยงให้องค์การและบุคลากรปฏิบัติตาม เพื่อสะท้อนและหนุนเสริมวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์การแล้วยังเป็นกรอบกำหนดแนวทางการทำงานขององค์การซึ่งนำการตัดสินใจของบุคลากรว่าอะไรควรทำ และอะไรไม่ควรทำ เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยสร้างบรรยากาศที่กลมเกลียวและกลมกลืนในการทำงานอีกด้วย

ประสิทธิผล หมายถึง ผลลัพธ์หรือความสำเร็จขององค์การในการที่จะดำเนินการใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การ การบริหารงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การได้ตั้งเป้าหมายไว้หรือกำหนดไว้ และอีกทั้งยังเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของ องค์การ รวมถึงเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในองค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิด ส่วนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จากแนวคิดผลผลิตและการปฏิบัติงานขององค์การ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานด้านคุณภาพของงาน ด้านประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และด้านการใช้ทรัพยากร

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเรื่อง การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ได้ทำการศึกษาตัวแปร ดังต่อไปนี้

### 1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

ค่านิยมองค์การ ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ข้อ ประกอบด้วย

A = Appreciation ชื่นชม

B = Bravery กล้าหาญ

C = Creativity สร้างสรรค์

D = Discovery ใฝ่รู้

E = Empathy เข้าใจ

F = Facilitation เอื้ออำนวย

S = Simplify ทำให้ง่ายขึ้น

P = Practical สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

### 2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งวัดได้จาก 4 ด้าน ได้แก่

ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน

ด้านคุณภาพของงาน

ด้านประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ด้านการใช้ทรัพยากร

### ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

#### ค่านิยมองค์การ

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 ทำให้ง่ายขึ้น
8. P = Practical สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

### ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

#### ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

1. ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน
2. ด้านคุณภาพของงาน
3. ด้านประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
4. ด้านการใช้ทรัพยากร

## นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์การ (organization) หมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้งซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์การของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัทจำกัด สมาคมหรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์การสหประชาชาติ (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542)

บุคลากร (Staff) หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานในกรมการพัฒนารวมชนส่วนกลาง

ค่านิยมองค์การ (Core Value) หมายถึง ค่านิยมองค์การของกรมการพัฒนารวมชน ซึ่งกำหนดไว้อย่างชัดเจน ดังมีรายละเอียด ดังนี้ (กรมการพัฒนารวมชน, 2563)

A = Appreciation ชื่นชม หมายถึง การตระหนัก เข้าใจ ชื่นชมยินดี ยอมรับนับถือ ยกย่องให้เกียรติในคุณค่าและความสำคัญของผู้อื่น

B = Bravery กล้าหาญ หมายถึง ความกล้าหาญไม่เกรงกลัวต่ออันตรายหรือความยากลำบาก หรือสถานการณ์ยุ่งยากไม่สบายใจ

C = Creativity สร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประดิษฐ์ คิดค้นสิ่งใหม่ด้วยความคิดของตนเองที่ไม่ธรรมดา

D = Discovery ใฝ่รู้ หมายถึง การใฝ่รู้ การค้นหา การค้นพบข่าวสาร ความรู้ สถานที่และวัตถุต่าง ๆ เป็นครั้งแรก

E = Empathy เข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกนึกคิด หรือประสบการณ์ของผู้อื่น โดยการเอาใจเราไปใส่ใจเขา จินตนาการว่า หากอยู่ในสถานการณ์นั้นจะเป็นเช่นไร

F = Facilitation เอื้ออำนวย หมายถึง การทำให้ง่ายการทำให้งานนั้นเป็นไปได้การเอื้ออำนวยความสะดวกให้ผู้อื่นทำงานในวิถีทางที่เหมาะสมกับตัวเอง

S = Simplify ทำให้ง่ายขึ้น ทำให้เข้าใจง่าย ทำให้ชัดเจน

P = Practical สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ความเป็นจริงเกี่ยวกับการกระทำ การปฏิบัติ สามารถปฏิบัติได้ เหมาะสม มีประโยชน์ ตามความเป็นจริง

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การบริหารงานที่ทำให้เกิดผลลัพธ์หรือผลสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยจะมีเกณฑ์การวัดประสิทธิผล ได้แก่ ด้านความรู้ ความเข้าใจในงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย และด้านการใช้ทรัพยากร

## วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามค่านิยมองค์การกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนารวมชน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey - Research) โดยใช้วิธีการเก็บแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนส่วนกลาง จำนวน 576 คน และมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน เพื่อตอบข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน การวิเคราะห์ข้อมูลได้เสนอผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ซึ่งได้แก่ค่าร้อยละ(percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) แล้วค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 2 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เป็นค่าที่วัดความสัมพันธ์เพื่อทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากระดับของตัวแปรที่ใช้เป็นระดับอันตรภาค และสามารถคำนวณได้ทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression - Analysis) เพื่อตรวจสอบระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งตัวแปรอิสระ ได้แก่ การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ผลจากประชากรที่ใช้ในการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36 – 45 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีตำแหน่ง คือ ปฏิบัติการ และมีอายุการทำงาน 2 – 5 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน

ผลจากการศึกษา พบว่า พบว่าการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้าน A = Appreciation ชื่นชม รองลงมา คือ ด้าน E = Empathy เข้าใจ ด้าน B = Bravery กล้าหาญ ด้าน F = Facilitation เอื้ออำนวย ด้าน D = Discovery ใฝ่รู้ ด้าน S = Simplify ทำให้ง่ายขึ้น ด้าน P = Practical สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้าน C = Creativity สร้างสรรค์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ด้าน A = Appreciation ชื่นชม โดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากันจำนวน 3 ข้อ คือ ท่านมีการทักทาย กล่าวสวัสดิ ยิ้มเมื่อไหว ยิ้มแย้มแจ่มใส ต่อเพื่อนร่วมงานตามโอกาส



ที่เหมาะสม ท่านมีการกล่าวขอบคุณ ขอโทษ ไม่เป็นไร ตามโอกาสที่เหมาะสม และท่านตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของผู้อื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีการแสดงออก พุดคิด ทำ แข่งสร้างสรรค์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42

การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ด้าน B = Bravery กล้าหาญ โดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือท่านรับผิดชอบต่อผลงานและผลของการกระทำของตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือท่านแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ด้าน C = Creativity สร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือท่านพัฒนา ปรับปรุงงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือท่านเป็นตัวอย่างในการส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ด้าน D = Discovery ใฝ่รู้ โดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือท่านมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือท่านชอบตั้งคำถามที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24

การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ด้าน E = Empathy เข้าใจ โดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากันจำนวน 2 ข้อ คือท่านยอมรับความแตกต่างของบุคคล และท่านปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเข้าอกเข้าใจอย่างมีเมตตา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านรับรู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38

การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ด้าน F = Facilitation เอื้ออำนวย โดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านให้โอกาสผู้อื่นในการคิดและตัดสินใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีทักษะในการสื่อสารให้บุคคลอื่นเข้าใจและปฏิบัติได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27

การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ด้าน S = Simplify ทำให้ง่ายขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านมักจะหาวิธีการลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีการวางแผน ออกแบบ ค้นหาวิธีการทำงานที่มีลักษณะเรียบง่าย ไม่ยุ่งยาก สลับซับซ้อน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ด้าน P = Practical สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่



มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านสามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติจริงได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21

### การอภิปรายผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง : การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน สามารถอภิปรายผลโดยแยกประเด็นได้ดังต่อไปนี้

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1:** การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรค่านิยมองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่าการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**สมมติฐานที่ 2 :** การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis) ระหว่างตัวแปรค่านิยมองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่า การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง “การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน” สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน พบว่าการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และพบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมา คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการใช้ทรัพยากร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.814 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง

มาก มีค่า sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### **ข้อเสนอแนะ**

#### **ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย**

จากผลการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน พบว่า ค่านิยมองค์การของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับเข้มแข็งมาก จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

#### **เชิงนโยบาย**

ควรปลูกฝังส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรเข้าใจในค่านิยมขององค์การเพื่อให้บุคลากรมีสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นทำงานจนสัมฤทธิ์ผล

#### **เชิงปฏิบัติการ**

กรมการพัฒนาชุมชน ควรจัดให้มีกิจกรรมที่เกี่ยวกับค่านิยมองค์การด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเป็นประจำสม่ำเสมออย่างเป็นระบบเพื่อกระตุ้นเตือนให้บุคลากรปฏิบัติเป็นกิจวัตรอันเป็นการส่งเสริมให้ค่านิยมองค์การมีความเข้มแข็งอยู่เสมอ

#### **เชิงวิชาการ**

ควรจะทำการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทาง/ วิธีการหรือกระบวนการในการนำค่านิยมองค์การไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน

#### **ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ แต่เพื่อการได้รับข้อมูลที่ละเอียดและสมบูรณ์มากขึ้น ควรเป็นการวิจัยในเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสังเกต เพราะจะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากกว่าการใช้แบบสอบถาม
2. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดอยู่ในส่วนกลางเท่านั้น ซึ่งควรศึกษาบุคลากรที่สังกัดส่วนภูมิภาคเพิ่มเติม เพื่อเปรียบเทียบและสามารถนำผลมาสรุปเพื่ออธิบายได้ดียิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

กองแผนงาน กรมการพัฒนาชุมชน. *แผนปฏิบัติการราชการรายปี พ.ศ. 2565*.

ค้นเมื่อ 10 เมษายน 2564, จาก <https://plan.cdd.go.th>

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมการพัฒนาชุมชน. *ค่านิยมองค์กร*

ค้นเมื่อ 10 เมษายน 2564, จาก <https://cddadg.cdd.go.th/>

กรกช สกฤตจิตินานนท์ , นัทธ์หทัย อีอนอก, ฉัตรธาร ลิ้มอุบลรัตน์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายอัสสัมชัญ

กัลยา วานิชย์บัญชา.(2561). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 12 .

กรุงเทพฯ : หจก สามลดา. 24.

กัลยา วานิชย์บัญชา.(2542). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 4 .กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 129.

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกรมการพัฒนาชุมชน

รายงานประจำปี กรมการพัฒนาชุมชน (2563)

ตราสัญลักษณ์ กรมการพัฒนาชุมชน

ค้นเมื่อ 9 เมษายน 2564, จาก <https://nonthaburi.cdd.go.th/2019/10/01/4988>

ฉันทชนก ธิตพิงศ์วิวัฒน์ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร

ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 7).

กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

นริศย์ จำปา. (2556). “วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง”. การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว”. การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

มัฆวาท สุวรรณเรือง. (2536). *ประสิทธิผลของการนำนโยบายป้องกันปรามทุจริตเลือกตั้งของโครงการ ท.ม.ก. ไปปฏิบัติ: กรณีวิจัยปฏิบัติการเขตเลือกตั้ง ค.*

จังหวัด นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ราชบัณฑิตยสถาน, *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. (2542).

กรุงเทพฯ:อักษรเจริญทัศน์. อ้างคำว่า “องค์กร” “องค์การ”

ราชบัณฑิตยสถาน, *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. (2554).

กรุงเทพฯ:อักษรเจริญทัศน์. อ้างคำว่า “ประสิทธิผล”

วิทยา ด้านอำนวยการ. (2546). *การบริหาร*.

กรุงเทพมหานคร : เชิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.

ศรีสกุล เจริญศรี. (2562). “วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2562.

สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2561).”

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *แผนส่งเสริมและถ่ายทอดค่านิยม สกศ. (OEC Way)*. (พิมพ์ครั้งที่

1). กรุงเทพมหานคร : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

อุทัย เลาหวิเชียร. (2556). *ค่านิยมของการบริหารงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมอธรรม.

Gibson, J.H., John, M.I. & James H.D. (1982). *Orgionizations : Behavior structure and Processes*. (4<sup>th</sup> ed.), Austin, TX : Business Publications.