การวิเคราะห์ประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

สารนิพนธ์

ของ

พิมพ์สิริ ชำนาญเสือ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
ตุลาคม 2550

การวิเคราะห์ประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

สารนิพนธ์

ของ

พิมพ์สิริ ชำนาญเสือ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

ตุลาคม 2550

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การวิเคราะห์ประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

บทคัดย่อ

ของ

พิมพ์สิริ ชำนาญเสือ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
ตุลาคม 2550

พิมพ์สิริ ชำนาญเสือ. (2550) *การวิเคราะห์ประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ.* สารนิพนธ์ รป.ม. (นโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร.วรพิทย์ มีมาก.

การศึกษาครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จำนวน 70 คน เลือกมาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวบข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และทัศนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง ได้แก่ t-test ANOVA และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า

1. การดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติมีประสิทธิผลสูง

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ได้แก่ สิ่งแวดล้อม การตัดสินใจ และนโยบายการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญ

THE ANALYSIS OF PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF THE NATIONAL LEGISLATIVE ASSEMBLY'S STANDING COMMITTEE.

AN ABSTRACT

BY

PIMSIRI CHAMNANSUEA

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the

Master of Public Administration Degree in Pubilc Policy

at Srinakharinwirot University

October 2007

Pimsiri Chamnansuea . (2007) *The Analysis of performance effectiveness of the National legislative assembly 's standing committee.* Master's Project, M.P.A. (Public Policy). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.
Project Advisor : Assoc Prof. Dr. Worapit Meemak.

The research was aimed at studying performance effectiveness of the National legislative assembly ' s standing committee.

70 members of the National legislative assembly ' s standing committee , selected by simple random sampling , were sample to be studied. Data were analyzed through descriptive statistics (percentage , mean , standard deviation) and inferential statistics (t-test , ANOVA and multiple regression)

The result are as follows.

1. Performance effectiveness of the National legislative assembly ' s standing committee is highly effective.

2. Affecting factors to performance effectiveness of the National legislative assembly ' s standing committee are circumstance , decision making , and operational policy of the National legislative assembly ' s standing committee.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง การวิเคราะห์ประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ของ พิมพ์สิริ ชำนาญเสือ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรพิทย์ มีมาก)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กวี วรกวิน)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรพิทย์ มีมาก)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ ชีวินทร์ ฉายาชวลิต)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ จักราทิตย์ ธนาคม)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2550

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับความเมตตากรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วรพิทย์ มีมาก อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่า เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ ในการจัดทำงานวิจัยนี้ทุกขั้นตอน อีกทั้งทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ทำงานวิจัยเชิงปริมาณ และรู้คุณค่าของงานวิจัยที่จะช่วยให้การทำงานในด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีคุณค่ามากขึ้น และท่านยังเป็นแบบอย่างของอาจารย์ที่ทุ่มเทให้กับศิษย์และงานด้านวิชาการอย่างไม่เหน็ดเหนื่อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ ที่นี้

นอกจากนั้น ผู้วิจัยยังได้รับความรู้จากการศึกษาเล่าเรียน ในภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นความรู้และวิธีการใหม่ๆ แตกต่างจากความรู้ที่เคยรับรู้มาก่อน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาอาชีพ และพัฒนาตนเองเป็นอย่างมาก จึงขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านมา ณ ที่นี้

ท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคน ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่สนับสนุนและให้กำลังใจ โดยเฉพาะ นายณัฐพล ทีดี ร.ต.อ.หญิง ธารทิพย์ ศรจอน นายศราวุธ เสียมไหม และขอมอบความสำเร็จในการศึกษาให้ นายวิเชียร ชำนาญเสือ นางรัชนี ชำนาญเสือ นายสิทธิธรรม ชำนาญเสือ ผู้เป็นบิดา มารดา และพี่ชาย ที่เป็นกำลังใจจนสำเร็จการศึกษา

พิมพ์สิริ ชำนาญเสือ

สารบัญ

บทที่ **หน้า**

1 บทนำ..... 1

ภูมิหลัง..... 1

ความมุ่งหมายของการวิจัย..... 3

ความสำคัญของการวิจัย..... 3

ขอบเขตของการวิจัย..... 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 4

นิยามศัพท์..... 4

สมมติฐานในการวิจัย..... 6

2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 7

แนวความคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผล..... 7

ประสิทธิผลเกี่ยวกับองค์การ..... 13

แนวคิดองค์การแบบเครื่องจักร..... 17

อำนาจ..... 22

การเมืองในองค์การ..... 24

เทคโนโลยี..... 26

สิ่งแวดล้อม..... 28

การตัดสินใจ..... 30

วัฒนธรรมองค์การ..... 33

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 38

3 วิธีการดำเนินการวิจัย..... 41

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 41

สารบัญ(ต่อ)

บทที่ **หน้า**

3 (ต่อ)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย..... 42

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย..... 43

การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 44

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล..... 44

4 **ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**..... 46

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล..... 47

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ทัศนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการ ประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ..... 47

5 **สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ** 61

สรุปผลการวิจัย..... 62

อภิปรายผลการวิจัย..... 63

ข้อเสนอแนะ..... 65

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยครั้งต่อไป..... 66

บรรณานุกรม..... 67

ภาคผนวก..... 69

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์..... 74

.

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทยนับแต่ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๔๗๕ เป็นต้นมา รูปแบบและโครงสร้างของรัฐสภาไทยมีทั้งระบบสภาเดียวและระบบสองสภา ทั้งนี้โดยขึ้นอยู่กับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญในแต่ละฉบับที่ใช้บังคับตามสถานการณ์ และสภาวการณ์ความเหมาะสมของบ้านเมืองในขณะนั้น ๆ เป็นเกณฑ์

ปัจจุบันระบบรัฐสภาของประเทศไทยมีรูปแบบและโครงสร้างเป็นระบบสองสภา อันประกอบด้วยวุฒิสภาและสภาผู้แทนราษฎร แต่ละสภามีอำนาจหน้าที่และกิจกรรมที่จะดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญฯ และข้อบังคับการประชุมสภา โดยแต่ละสภาจำเป็นต้องมีองค์กรภายในเพื่อเป็นกลไกในการดำเนินงานให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นคณะกรรมาธิการจึงเป็นองค์กรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของสภา

ด้วยเหตุที่คณะกรรมาธิการของสภามีที่มาจากรัฐธรรมนูญฯ และข้อบังคับการประชุมสภา โดยคำนึงถึงหลักการแบ่งงานกันทำ หรือเมื่อต้องการความชำนาญในเรื่องเฉพาะด้านตามหลักการดังกล่าว จึงเป็นอำนาจของสภาที่จะเลือกใช้กรรมาธิการในโอกาสใด โดยอาศัยรัฐธรรมนูญฯ และข้อบังคับการประชุมสภาที่ได้ให้อำนาจไว้ อย่างไรก็ตาม ระบบคณะกรรมาธิการนี้จะเอื้ออำนวยประโยชน์ได้ก็ต่อเมื่อเป็นระบบที่มีความสมบูรณ์ ประกอบกับต้องมีบทบาทอำนาจหน้าที่ที่แจ้งชัดเป็นที่ยอมรับแก่สาธารณชนทั่วไป โดยปกติสภาจะมีสมัยประชุมที่มีกำหนดช่วงเวลาอยู่น้อย แต่ปัญหาและเรื่องราวต่าง ๆ ที่สภาจะต้องประชุมปรึกษามีอยู่จำนวนมากมาย อีกทั้ง กระทำได้จำกัดภายในช่วงสมัยประชุม ซึ่งต่างจากฝ่ายบริหารที่ดำเนินกิจการต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่สภาจะต้องมีคณะทำงาน ที่เรียกว่า คณะกรรมาธิการ เพื่อทำงานแทนสภาทั้งในสมัยประชุมและนอกสมัยประชุม โดยกล่าวได้ว่าดำเนินงานตามภารกิจตลอดเวลาเช่นกัน

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมาธิการ มีดังนี้

ประการที่หนึ่ง กระทำกิจการ พิจารณาสอบสวน หรือศึกษาเรื่องใด ๆ หรือตามที่สภามอบหมายเสร็จแล้วให้รายงานต่อสภาฯ ในการพิจารณาของคณะกรรมาธิการ ถ้าคณะกรรมาธิการเห็นว่ามีข้อสังเกตที่คณะรัฐมนตรี ศาลฎีกา ศาลปกครองสูงสุดหรือองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญที่เกี่ยวข้องควรทราบหรือควรปฏิบัติก็ให้ลงไว้ในรายงานด้วย และถ้าสภาเห็นด้วยกับข้อสังเกต

ของคณะกรรมาธิการ ประธานสภาฯ จะส่งรายงานและข้อสังเกตนั้นไปยังคณะรัฐมนตรี ศาลฎีกา ศาลปกครองสูงสุดหรือองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาต่อไป

ประการที่สอง เรียกเอกสารจากบุคคลใด หรือเรียกบุคคลใดมาแถลงข้อเท็จจริง การออกคำสั่งเรียกเอกสารจากบุคคลใด หรือเรียกบุคคลใดมาแถลงข้อเท็จจริง หรือแสดงความเห็นในกิจการที่กระทำหรือในเรื่องที่พิจารณาสอบสวน หรือศึกษาอยู่ ให้ทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อเลขาธิการ เพื่อเป็นการลดภาระผู้มาชี้แจงแก่คณะกรรมาธิการที่จะได้ไม่ต้องมาชี้แจงหลายครั้ง ข้อบังคับการประชุมสภาฯ จึงกำหนดให้ประธานคณะกรรมาธิการที่ประสงค์จะเรียกบุคคลให้มาชี้แจงหรือให้ข้อมูล ให้แจ้งชื่อบุคคล ตำแหน่ง เรื่องที่ขอให้ชี้แจง วันและเวลาที่ขอมาชี้แจงให้แก่เลขาธิการทราบล่วงหน้าสามวัน เพื่อให้เลขาธิการแจ้งให้ประธานคณะกรรมาธิการสามัญทุกคณะและประธานคณะกรรมาธิการวิสามัญการปฏิรูปการเมืองและศึกษาและติดตามกระบวนการและมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบทราบ ถ้าคณะกรรมาธิการใดประสงค์จะเรียกบุคคลดังกล่าวมาชี้แจงด้วย ประธานคณะกรรมาธิการคณะนั้นอาจขอให้มีการประชุมร่วม หรืออาจส่งผู้แทนไปร่วมในการพิจารณาของคณะกรรมาธิการที่เรียกบุคคลภายนอกมาได้ ในกรณีนี้ ให้ถือว่าผู้แทนที่ส่งไปตามวรรคนี้ เป็นกรรมาธิการในคณะกรรมาธิการที่ไปประชุมร่วมนั้นด้วย แต่จะลงมติในเรื่องนั้นมิได้

ประการสุดท้าย ตั้งคณะอนุกรรมาธิการ คณะกรรมาธิการมีอำนาจตั้งคณะอนุกรรมาธิการมีจำนวนไม่เกินสิบคน ซึ่งเลือกจากรายชื่อที่กรรมาธิการเสนอ เพื่อพิจารณาปัญหาอันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมาธิการ ตามแต่จะมอบหมาย

การปฏิบัติหน้าที่ในทางนิติบัญญัติและควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน จึงจำเป็นต้องอาศัยคณะกรรมาธิการเป็นหลัก ทั้งนี้ เพราะสภาประกอบด้วยสมาชิกจำนวนมาก มีระยะเวลาในการประชุมที่จำกัด ทำให้ไม่สามารถตอบสนองปริมาณงานของสภาที่มีจำนวนมากได้อย่างทันท่วงที สมาชิกสภาแต่ละบุคคลมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความสนใจในปัญหาที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเข้าใจที่แตกต่างกันในปัญหาแต่ละด้าน ในปัจจุบันสภานิติบัญญัติแห่งชาติมีคณะกรรมาธิการจำนวน ๒๑ คณะ ได้ปรับรูปแบบการจัดตั้งคณะกรรมาธิการสามัญ ซึ่งเป็นการจัดแบ่งงานโดยเน้นไปที่ความชำนาญเฉพาะด้าน ส่งผลให้คณะกรรมาธิการสามัญฯ ถูกจำกัดบทบาทมาโดยตลอด เพราะสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติขาดประสบการณ์ ขาดการฝึกฝน และขาดการทำงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน

ประกอบกับสถานการณ์ปัจจุบัน ในขณะที่ประเทศไทยมีการพัฒนาและความก้าวหน้าขึ้นไปตามลำดับ ประชาชนมีจำนวนมากขึ้น การทำงานของฝ่ายบริหารมีกิจกรรมในด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น แต่การจัดการกับปัญหาสาธารณะของประเทศยังคงสภาพเดิมและไม่ได้รับการแก้ไขเท่าที่ควร จึงทำให้เกิดข้อสงสัยต่อระบบการทำงานของคณะกรรมาธิการว่า สามารถเอื้ออำนวยต่อการทำให้กลไก

ทางนิติบัญญัติมีประสิทธิผลและมีคุณภาพได้เพียงพอหรือไม่ ทั้งนี้ เนื่องจากคณะกรรมาธิการประสบกับปัญหาต่าง ๆ เช่น คณะกรรมาธิการขาดความรู้ ความสามารถในการทำงาน ขาดข้อมูลที่ชัดเจน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบการทำงานของคณะกรรมาธิการให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิผลของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย คือ คณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

    1.1 โครงสร้างของคณะกรรมาธิการสามัญ

    1.2 การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมาธิการสามัญ

    1.3 การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานของคณะกรรมาธิการสามัญ

    1.4 นโยบายการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญ

    1.5 วัฒนธรรม

    1.6 การเมืองขององค์การ

    1.7 สิ่งแวดล้อม

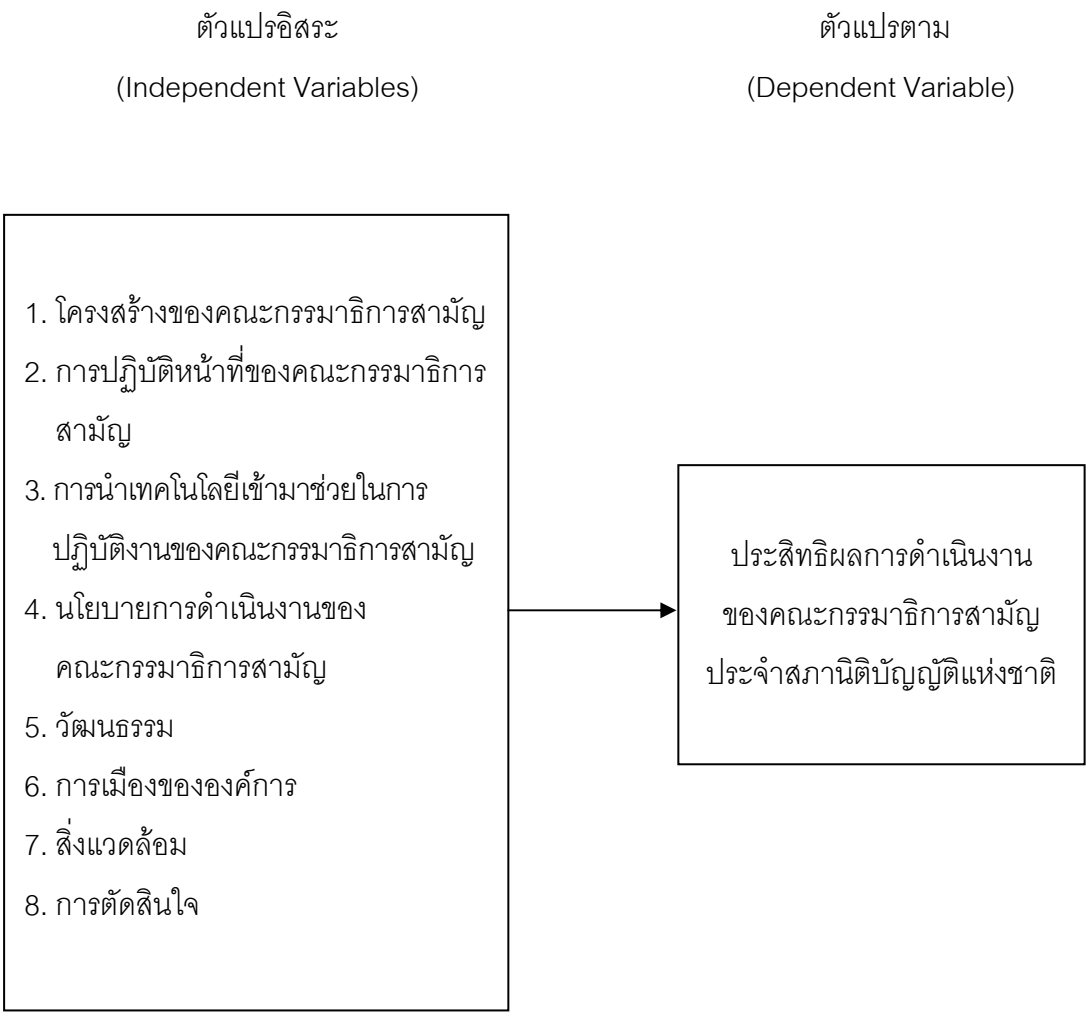
    1.8 การตัดสินใจ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

ประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การประเมินประสิทธิผลการทำงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ดังนี้



นิยามศัพท์

กรรมาธิการ หมายถึง บุคคลที่สภานิติบัญญัติแห่งชาติมีมติแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมาธิการของสภาฯ เพื่อให้กระทำกิจการต่าง ๆ หรือมีหน้าที่พิจารณารายละเอียดของญัตติ ร่างพระราชบัญญัติ หรือเรื่องราวอื่นใดที่สภามีคำสั่งหรือมอบหมายให้ศึกษาทำการสอบสวนหรือพิจารณาเสนอความเห็นแล้วรายงานต่อสภาฯ

คณะกรรมาธิการ หมายถึง คณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จำนวน ๒๑ คณะ ตามที่บัญญัติไว้ในข้อบังคับการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2549

สภา หมายถึง สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์

โครงสร้างของคณะกรรมาธิการสามัญฯ หมายถึง องค์ประกอบของคณะบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ทำการศึกษา สอบสวน หรือพิจารณาจากสภาฯ โดยมีสมาชิกที่มีความรู้ ความสามารถในแขนงต่าง ๆ จำนวนหนึ่งมาปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน

การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมาธิการสามัญฯ หมายถึง การดำเนินงานของคณะกรรมาธิการตามที่สภาฯ มอบหมาย โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2549

การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานของคณะกรรมาธิการสามัญฯ หมายถึง การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ คอมพิวเตอร์ เครื่องแฟลกซ์ เป็นต้น

นโยบายการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญฯ หมายถึง แผนงานและทิศทางการดำเนินงานที่คณะกรรมาธิการกำหนดขึ้น ประกอบด้วย เป้าหมายและการริเริ่มสิ่งใหม่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินงานนั้น

วัฒนธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกอย่างมีแบบแผนที่เหมาะสมกับการดำรงตนในฐานะเป็นสมาชิกฯ ทั้งในด้านระเบียบวินัย การเผยแพร่ และการเปิดเผยที่โปร่งใส

การเมืองขององค์การ หมายถึง การได้มาซึ่งเจตจำนงร่วมกันตามที่บุคคลหรือคณะบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งต้องการ โดยมีแนวความคิดที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน หรือมีการแบ่งแยกทางความคิดเป็นหลายฝ่ายก็ได้ ซึ่งเกิดขึ้นจากความไม่แน่นอนหรือไม่สามารถตกลงเกี่ยวกับทางเลือกได้

สิ่งแวดล้อม หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่รอบล้อมองค์การและสามารถส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน โดยมีองค์ประกอบที่หลากหลาย เช่น บุคลากร สถานที่ และทรัพยากรต่างๆ เป็นต้น

การตัดสินใจ หมายถึง การตกลงร่วมกันในการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจมีทางเลือกมากกว่าหนึ่งทางเลือก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ หมายถึง การบรรลุผลการดำเนินกิจกรรมทางการเมืองตามวัตถุประสงค์ แผนงาน และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด โดยนำเอากระบวนการต่างๆ มาเป็นเครื่องมือในการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว โดยเฉพาะการจัดการสารสนเทศ ซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในผลงาน

สมมติฐานในการวิจัย

1. การดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ มีประสิทธิผลสูง

2. โครงสร้างของคณะกรรมาธิการสามัญ การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมาธิการสามัญ การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานของคณะกรรมาธิการสามัญ นโยบายการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญ วัฒนธรรม การเมืองขององค์การ สิ่งแวดล้อม และการตัดสินใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเอกสารตามหัวข้อดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผล
2. ประสิทธิผลเกี่ยวกับองค์การ
3. แนวคิดองค์การแบบเครื่องจักร
4. อำนาจ
5. การเมืองในองค์การ
6. เทคโนโลยี
7. สิ่งแวดล้อม
8. การตัดสินใจ
9. วัฒนธรรมองค์การ
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผล

1.1 ความหมายของประสิทธิผล

ปัจจุบันมีการศึกษาเรื่องประสิทธิผล (Effectiveness) กันอย่างแพร่หลาย และมีการนิยามความหมายไว้แตกต่างกัน โดยมีการใช้เกณฑ์มาประกอบกัน ดังนี้

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2526 : 41-42) ได้ให้ความหมายคำว่า “ประสิทธิผล” ว่าเป็นเรื่องของการเน้นความสัมพันธ์ที่ซึ่งส่งออกแทนที่จะเป็นสิ่งป้อนเข้า จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการประเมินผลลัพธ์ ซึ่งได้แก่ การศึกษาว่าผลลัพธ์ที่ปรากฏบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด โดยไม่สนใจว่าโครงการจะดำเนินไปตามขบวนการที่วางไว้หรือไม่ แต่มุ่งที่การวัดผลลัพธ์ ซึ่งปรากฏในสภาพแวดล้อม

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2526 : 130) เห็นว่าประสิทธิผลเป็นระดับที่คนงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

กรอส (ภรณี กีร์ติบุตร.2529. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. หน้า 62 ; อ้างอิงจาก Bertram M.Gross. 1965 : 195-215) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า เป็นการสมดุลอย่างดี

ที่สุด (Optimum balance) ระหว่างกิจการด้านการปรับตัว (Adaptation) และการรักษาสภาพ (Maintenance)

จอร์จโพลอส และแทนเนนบอม (ภรณี กีร์ติบุตร. 2529. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. หน้า 65 ; อ้างอิงจาก Georgopoulos ; & Tannenbaum. 1975 : 53) ได้ให้คำจำกัดความของประสิทธิผลขององค์การไว้ว่า หมายถึงความมากน้อย (Extent) ของการที่องค์การในฐานะที่เป็นระบบสังคมสามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้โดยทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและหนทางต้องเสียหาย และโดยไม่สร้างความตึงเครียดที่ไม่สมควรแก่สมาชิก

ธงชัย สันติวงษ์ (2533 : 314) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การจะมีขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่า องค์การสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความหมายของคำว่าประสิทธิผลดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 กรอบแนวคิดของการประเมินประสิทธิผล

จากแนวคิดและการวิเคราะห์วิจัยตลอดจนการสร้างแบบจำลองในเรื่องประเมินประสิทธิผลขององค์การ สามารถแยกแนวทางกว้าง ๆ ได้ 3 แนวทาง (ภรณี กีร์ติบุตร. 2529 : 185 - 188) ดังนี้

1.2.1 การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย (The Goal Approach) การใช้แบบจำลองของเป้าหมาย (Goal Model) เพื่อการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การมีหลายรูปแบบ เช่น Georgopoulos และ Tannenbaum อ้างว่า มาตรการในการวัดผลจะต้องตั้งอยู่บนวิธีการและเป้าหมาย (Means and End) ขององค์การมากกว่าที่จะใช้เกณฑ์การวัดจากภายนอกองค์การ โดยพบว่า ความสามารถในการผลิต (Productivity) , ความยืดหยุ่นคล่องตัว (Flexibility) , และการปราศจากซึ่งความกดดัน (Strain) และข้อขัดแย้ง (Conflict) มีความสัมพันธ์ต่อกันและเกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิผลขององค์การ เกณฑ์ซึ่งบ่งชี้ (Indicators) ความมีประสิทธิผลเหล่านี้สัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับเป้าหมายขององค์กร

เจมส์ ไพรส์ (James Price) ได้เสนอว่า เครื่องบ่งชี้ความมีประสิทธิผลขององค์การน่าจะอยู่บนคุณภาพของปัจจัยต่อไปนี้ คือ ความสามารถในการผลิต (Productivity) , ขวัญ (Morale) , การปฏิบัติตามแบบอย่าง (Conformity) , การปรับตัว (Adaptiveness) และความเป็นปึกแผ่น (institutionalization) ขององค์การ แต่ทั้งหมดนี้ Price เห็นว่าความสามารถในการผลิตมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่สุดกับความมีประสิทธิผลขององค์การ อย่างไรก็ตาม เครื่องบ่งชี้เหล่านี้ไม่สัมพันธ์ต่อกันในทางเดียวกันในทางปฏิบัติ กล่าวคือ ตัวแปรที่สัมพันธ์กับขวัญอาจไม่สัมพันธ์กับ

ความสามารถในการผลิต ซึ่งความไม่สัมพันธ์ไปในทางเดียวกันนี้สะท้อนให้เห็นถึงประเด็นเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การที่ว่า องค์การส่วนใหญ่มีมากกว่าหนึ่งเป้าหมาย ดังนั้น ประสิทธิผลในการบรรลุถึงเป้าหมายหนึ่งอาจมีความสัมพันธ์ในทางกลับกันหรือในทางลบ (Inversely related) ต่อประสิทธิผลในการบรรลุถึงเป้าหมายหนึ่งก็ได้ ข้อเท็จจริงดังกล่าวเกิดขึ้นบ่อย ๆ ทำให้องค์การจำเป็นต้องเลือกว่าจะต้องการบรรลุถึงเป้าหมายใดกันแน่ จนมีผู้ตั้งข้อสงสัยว่า อาจเป็นไปได้ว่า “องค์การคงจะมีประสิทธิผลไม่ได้” ถ้าองค์การนั้นมีหลายเป้าหมายด้วยกัน อย่างไรก็ตาม Price ก็ยังยืนว่าลักษณะขององค์การมีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิผล เช่น องค์การมักจะมีประสิทธิผลเมื่อมีการแบ่งงานกันทำมาก (high degree of division of labor) , มีการแบ่งส่วนงานตามความชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialized departmentation) , และมีระบบที่ต่อเนื่องในการสร้างผลผลิต (Continuous systems of assembling output) เป็นต้น นอกจากนี้ ตัวแปรที่สัมพันธ์กันกับประสิทธิผลก็คือ การยอมรับระบบการตัดสินตกลงใจว่าถูกต้องตามธรรมนองคลองธรรม (Legitimacy) , ความมีอิสระสูงขององค์การ (Organizational autonomy) , และการมีอัตราการติดต่อสื่อสารกันสูงในองค์การ

ปัญหาสำคัญประการหนึ่งเกี่ยวกับการใช้ความสามารถในการผลิต (Productivity) เป็นเครื่องบ่งชี้ความมีประสิทธิผลที่สำคัญนั้นอาจนำไปสู่ความเข้าใจผิด (misleading) และ / หรือการนำไปปฏิบัติไม่ได้ (Inaplicable) ในกรณีที่องค์การนั้นเป็นองค์การที่ทำหน้าที่หรือมีเป้าหมายในการให้บริการ (Service organization) และถึงแม้ในองค์การที่ทำหน้าที่หรือมีเป้าหมายในการผลิตเองหลายองค์การก็ไม่สามารถใช้ความสามารถในการผลิตเป็นเครื่องวัดความมีประสิทธิผลที่สมบูรณ์ได้ นอกจากนี้ การมีข้อขัดแย้งในบางสภาพการณ์ก็อาจมีผลในทางบวกต่อประสิทธิผลขององค์การได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผลลบเสมอไป

1.2.2 การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ-ทรัพยากร (The System Resource Appoach) ผู้นำในแนวทางนี้คือ Seashore และ Yuchtman แนวทางนี้พยายามหลีกเลี่ยงจุดอ่อนและข้อบกพร่องบางประการของการประเมินผลในแง่ของเป้าหมาย โดยไม่พิจารณาถึงเป้าหมายขององค์การเสียเลย เพราะเห็นว่าเป็นไปได้ยากที่จะใช้ในการบรรลุเป้าหมายเป็นเครื่องวัดประสิทธิผลโดยผู้วิจัยใช้ “แบบจำลองของระบบ-ทรัพยากร” ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การแทน

แบบจำลองของระบบ-ทรัพยากร ดังกล่าว ตั้งอยู่บนแนวความคิดว่า องค์การเป็นระบบเปิด ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยน (Exchange) และการแข่งขันกัน (Competition) ดังนั้นประสิทธิผลจึงหมายถึง ความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรซึ่งหายากและมีคุณค่า องค์การจะมีประสิทธิผลสูงสุดก็ต่อเมื่อองค์การสามารถแสวงหาประโยชน์สูงสุด (Maximizes) ได้จากตำแหน่งที่ทำการต่อรองและใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด (Optimizes) ในการได้มาซึ่งทรัพยากร (Resource Procurement)

1.2.3 การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multiple Criteria Effectiveness) วิธีการนี้มีความเหมาะสมเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทั้งในแง่นักวิชาการและเมื่อนำมาใช้ในการวัดประสิทธิผลขององค์การในทางปฏิบัติ เช่น Majoney และ Weitzel พบว่าฝ่ายบริหารขององค์การสามารถนำเกณฑ์ต่าง ๆ ต่อไปนี้ไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานใต้สังกัดของตนได้ดี คือ

1) ความสามารถในการผลิตและประสิทธิภาพ โดยวัดจากผลผลิต

2) ลักษณะขององค์การ เช่น บรรยากาศขององค์การ สไตล์การอำนวยการและสมรรถนะขององค์การในการปฏิบัติงาน

3) พฤติกรรมในการผลิต เช่น การร่วมมือร่วมใจ การพัฒนา การปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้

แนวความคิดทำนองเดียวกันนี้ก็ได้ถูกเสนอในลักษณะของการสร้างแบบจำลองโดย Gibson และคณะ ซึ่งสรุปจากการรวบรวมการศึกษาวิจัยที่ได้ผ่านมาว่า เครื่องบ่งชี้ความมีประสิทธิผลขององค์การควรจะประกอบด้วยตัวแปรต่อไปนี้

1) ความสามารถในการผลิต (Productivity)

2) ประสิทธิภาพ (Efficiency)

3) ความพึงพอใจ (Satisfaction)

4) การปรับตัว (Adaptiveness)

5) การพัฒนา (Development)

นอกจากนี้ Gibsonและคณะยังได้เสนอแนะเพิ่มเติมอีกว่า การประเมินประสิทธิผลดังกล่าวควรจะกระทำในมิติของเวลา (Time dimension) ด้วย กล่าวคือ ประเมินความมีประสิทธิผลระยะสั้นด้วยเครื่องบ่งชี้ คือ ความสามารถในการผลิต ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจ ในระยะถัดต่อมาก็ประเมินด้วยเครื่องบ่งชี้ คือ การปรับตัวและการพัฒนา โดยในระยะยาวแล้วเครื่องบ่งชี้ที่จะแสดงถึงความมีประสิทธิผลขององค์การก็คือ การอยู่รอดขององค์การ (Survival)

อีกแบบจำลองหนึ่งซึ่งมีความเด่นชัด คือ ผลงานของ Steers ซึ่งใช้ตัวแปรต่าง ๆ ในกระบวนการขององค์การเข้ามาเป็นเครื่องบ่งชี้ความมีประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งตัวแปรหลายตัวดังกล่าว คือ

1) ลักษณะขององค์การ (Organizational Characteristics) ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างและเทคโนโลยี

2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environmental Characteristics) ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทั้งภายใน (หรือบรรยากาศองค์การ) และภายนอกองค์การ

3) ลักษณะของคนในองค์การ (Employee Characteristics) ซึ่งประกอบด้วยความผูกพันต่อองค์การและการปฏิบัติในหน้าที่

4) นโยบายและการปฏิบัติในด้านการบริหาร

ตาราง 1 ความถี่ของเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผล

เกณฑ์การประเมิน	**จำนวนครั้งที่ถูกนำมาใช้**
ความสามารถในการปรับตัว-ความยืดหยุ่น (Adaptability-Flexibility)	10
ความสามารถในการผลิต (Productivity)	6
ความพอใจ (Satisfaction)	5
ความสามารถในการสร้างผลประโยชน์/กำไร (Profitability)	3
การได้มาซึ่งทรัพยากร (Resource Acquisition)	3
การปราศจากความเครียด (Absence of Strain)	2
การควบคุมเหนือสภาพแวดล้อม (Control over environment)	2
การพัฒนา (Development)	2
ประสิทธิภาพ (Efficiency)	2
การรักษาไว้ซึ่งพนักงาน (Employee retention)	2
การเจริญเติบโต (Growth)	2
การผสมผสาน (Integration)	2
การติดต่อสื่อสารแบบเปิด (Open communications)	2
เกณฑ์อื่น ๆ	1

ที่มา : ภรณี กีร์ติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. หน้า 52. (อ้างอิงจาก R.M. Steers. (1977). Organizational Effectiveness. p.46.)

ตาราง 2 ปัจจัยซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การตามข้อเสนอของ Steers

ลักษณะขององค์การ (Organizational Characteristics)	**ลักษณะของสภาพแวดล้อม** (Environmental characteristics)	**ลักษณะของพนักงาน** (Employee characteristics)	**นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ** (Managerial policies & practices)
โครงสร้าง (Structure) - การกระจายอำนาจ (decentralization) - ความชำนาญพิเศษ (specialization) - ความเป็นทางการ (formalization) - ช่วงการบังคับบัญชา (span of control) - ขนาดขององค์การ (organization size) - ขนาดของหน่วยงาน (work-unit size) **เทคโนโลยี** (Technology) - การปฏิบัติการ (operations) - วัสดุอุปกรณ์ (materials) - ความรู้ (knowledge)	**ภายนอก** (External) - ความสลับซับซ้อน (complexity) - ความมั่นคง (Stability) - ความไม่แน่นอน (uncertainty) **ภายใน (บรรยากาศ)** (Internal climate) - แนวโน้มของความสำเร็จ (achievement orientation) - ความเอาใจใส่ต่อพนักงาน (employee centeredness) - แนวโน้มการให้รางวัล , การลงโทษ (reward , punishment orientation) - ความมั่นคง : ความเสี่ยง (security VS. risk) - ความเปิดเผย : การป้องกัน (openness VS. defen-siveness)	**ความผูกพันต่อองค์การ** (Organizational attachment) - ความสนใจ (attraction) - การรักษาไว้ (retention) - ความผูกมัดใจ (commitment) **การปฏิบัติงาน** (Job Performance) - การจูงใจ , เป้าหมาย , ความต้องการ (motives , goals & needs) - ความสามารถ (abilities) - ความชัดแจ้งของบทบาท (role clarity)	- การวางเป้าหมายที่แน่นอน (strategic goal setting) - การจัดหาและการใช้ทรัพยากร (resource acquisition & untilization) - การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (creating performance environment) - กระบวนการติดต่อสื่อสาร (communication processes) - ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ (leadership & decision making) - การปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสิ่งใหม่ (organizational adaptation & innovation)

ที่มา : ภรณี กีร์ติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ.* หน้า 77. (อ้างอิงจาก R.M. Steers. (1977). Organizational Effectiveness : A Behavioral View. p.8.)

2. ประสิทธิผลขององค์การ

2.1 ความหมายของประสิทธิผล

อมิไท เอทซิโอนี (Amitai Etzioni) ได้นิยามความหมายของ “ประสิทธิผลขององค์การ” ว่าหมายถึง ระดับที่องค์การได้ตระหนักถึงเป้าหมายขององค์การที่ต้องการทำให้บรรลุผล ความหมายตามนัยนี้ ชี้ให้เห็นว่า ประสิทธิผลเป็นแนวความคิดในวงกว้าง จำเป็นที่จะต้องพิจารณาตัวแปรที่สำคัญ 2 ระดับ คือ การพิจารณาในระดับองค์การ และระบบย่อยขององค์การ โดยประเมินจากเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์การว่าบรรลุผลสำเร็จเพียงใด

ประสิทธิผลทั้งหมดขององค์การเป็นเรื่องที่วัดได้ยากมาก ทั้งนี้ เพราะขนาดที่ใหญ่โตขององค์การ ความหลากหลายในด้านภารกิจ และการแยกย่อยออกเป็นส่วนประกอบต่าง ๆ ที่หลากหลายขององค์การ ขณะเดียวกันองค์การอาจจะมีกิจกรรมที่หลายหลาย และดำเนินการเพื่อรองรับเป้าหมายหลาย ๆ ประการไปพร้อมกัน ทำให้เกิดผลต่าง ๆ มากขึ้น ผลที่เกิดขึ้นจะมีทั้งผลที่จงใจให้เกิดขึ้นและผลที่ไม่ได้ต้องการให้เกิดขึ้น

2.2 เกณฑ์การวัดประสิทธิผล

จอห์น แคมป์เบล (John Campbell) ได้เสนอแนะและสร้าง “เกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์การ” ดังนี้

1. ประสิทธิผลโดยรวมขององค์การ
2. ผลิตภาพ
3. ประสิทธิภาพ
4. กำไร
5. คุณภาพ
6. อุบัติเหตุ
7. การเติบโต
8. อัตราการขาดงาน
9. อัตราการออกจากงาน
10. ความพึงพอใจในการทำงาน
11. การจูงใจในการทำงาน
12. ขวัญกำลังใจในการทำงาน
13. การควบคุมในองค์การ
14. ความขัดแย้ง / ความผูกพัน
15. ความยืดหยุ่นในการทำงาน / การปรับตัว

16. การวางแผน และการกำหนดเป้าหมาย
17. ความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมาย
18. เป้าหมายขององค์การในระดับนานาชาติ
19. ความสอดคล้องกันระหว่างบทบาทและปทัสถานขององค์การ
20. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร
21. ทักษะด้านการทำงานของฝ่ายบริหาร
22. การจัดการสารสนเทศ และการสื่อสาร
23. ความพร้อม
24. การใช้สภาพแวดล้อมให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ
25. การประเมินองค์การจากภายนอก
26. เสถียรภาพขององค์การ
27. ค่านิยมของทรัพยากรมนุษย์
28. การมีส่วนร่วม และการใช้อิทธิพลร่วมกัน
29. การเน้นหนักทางด้านการฝึกอบรม และการพัฒนา
30. การเน้นหนักขององค์การไปสู่ความสำเร็จ

2.3 การวัดประสิทธิผลขององค์การแบบดั้งเดิม

การวัดประสิทธิผลขององค์การแบบดั้งเดิม (Traditional Effectiveness Approaches) เป็นวิธีการที่นักวิชาการและนักบริหารในสมัยก่อนนำมาประยุกต์ใช้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานการพัฒนาองค์การ ตลอดจนการนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินปัญหาและการแก้ปัญหาขององค์การ แบ่งออกเป็นระบบย่อยในการประเมิน 3 วิธี คือ

2.3.1 วิธีการประเมินเป้าหมาย (Goal Approach) เป็นการประเมินผลผลิตขององค์การ เพื่อพิจารณาว่าองค์การได้ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในระดับใด เป็นการวิเคราะห์ผลผลิตขององค์การ และประเมินว่าองค์การสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้เพียงใด วิธีนี้จะมีความเป็นเหตุเป็นผล เพราะเป็นความพยายามที่จะวัดระดับความสำเร็จขององค์การในรูปของผลผลิต กำไร หรือความพึงพอใจของลูกค้า

2.3.2 วิธีการประเมินทรัพยากรของระบบ (System Resource Approach) โดยประเมินจากระบบทรัพยากรขององค์การที่จะต้องนำจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ นำเข้าสู่กระบวนการขององค์การ ทั้งนี้ภายใต้ฐานคติที่ว่า องค์การจะต้องสามารถจัดหาปัจจัยนำเข้า ที่ทำให้องค์การประสบผลสำเร็จ และสามารถดำรงสถานภาพอยู่ได้ต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.3 วิธีการประเมินประสิทธิผลจากองค์การ (Internal Process Approach) เป็นการวัดประสิทธิภาพและความสมบูรณ์ขององค์การ องค์การที่มีประสิทธิผลจะมีลักษณะของการทำงาน ที่ราบรื่นและมีระบบไหลลื่นในการทำงาน บุคลากรจึงจะมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน กิจกรรมการทำงานทำให้เกิดผลิตภาพในการทำงานสูงขึ้น วิธีนี้จะไม่พิจารณาสภาพแวดล้อมภายนอก

2.4 วิธีการวัดประสิทธิผลขององค์การแบบร่วมสมัย

วิธีประเมินประสิทธิผลขององค์การแบบร่วมสมัย (Contemporary Effectiveness Approaches) เป็นวิธีการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยการแยกการประเมินออกเป็นส่วน ๆ และเมื่อไม่นานมานี่เอง มีการนำวิธีการประเมินประสิทธิผลขององค์การการแบบบูรณาการ โดยการสร้างและพัฒนาตัวแปรต่าง ๆ เข้ามาร่วมกันในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ ดังต่อไปนี้

2.4.1 วิธีประเมินจากผู้มีส่วนได้รับประโยชน์ (Stakeholder Approach) วิธีการประเมินประสิทธิผลขององค์การ ที่เกิดขึ้นจากการบูรณาการกิจกรรมต่าง ๆ และคำว่า “ที่ผู้มีส่วนได้รับประโยชน์ (Stakeholder)” คือกลุ่มบุคคลที่อยู่ในองค์การหรือนอกองค์การ ซึ่งมีส่วนได้ส่วนเสียจากการดำเนินงานขององค์การ สำหรับ “วิธีการประเมินจากผู้มีส่วนได้รับประโยชน์” เป็นวิธีการประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้รับประโยชน์ เป็นเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ผู้มีส่วนได้รับประโยชน์แต่ละคนต่างมีเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลของตนเอง และมีลักษณะแตกต่างกันออกไป

2.4.2 วิธีการประเมินโดยใช้เกณฑ์ค่านิยม (Competing Values Approach) โรเบิร์ต ควินน์ (Robert Quinn) และจอห์น โรบอ (John Rohrbaugh) ได้ร่วมกันพัฒนาวิธีการประเมินประสิทธิผลแบบนี้เมื่อปี ค.ศ. 1983 เป็นการพัฒนาเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิผลขององค์การโดยการรวบรวมตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้น โดยให้คณะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ประเมิน และเกณฑ์ดังกล่าวเป็นเสมือนเป็นตัวแทนของค่านิยมทางการบริหารงานขององค์การ

2.5 ตัวแบบประสิทธิผลขององค์การมี 4 ตัวแบบ คือ

2.5.1 ตัวแบบระบบเปิด (Open System Model) สะท้อนให้เห็นการผสมผสานระหว่างค่านิยมด้านจุดเน้นสภาพแวดล้อมภายนอก และโครงสร้างแบบยืดหยุ่น เป้าหมายขั้นพื้นฐานของฝ่ายบริหาร (1) การเจริญเติบโต และ (2) การจัดหาทรัพยากร องค์การพัฒนาเป้าหมายดังกล่าวจาก เป้าหมายย่อย ประกอบด้วย (1) ความยืดหยุ่น ความพร้อม และ (๓) การประเมินจากภายนอกในลักษณะที่เป็นบวก ค่านิยมที่มีอิทธิพลต่อตัวแบบนี้ คือ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้ทรัพยากร และทำให้องค์การเจริญเติบโต ตัวแบบนี้มีลักษณะคล้ายกับตัวแบบด้านทรัพยากรของระบบ

2.5.2 ตัวแบบเชิงเป้าหมายแบบความมีเหตุผล (Rational Goal Model) ตัวแบบเชิงเป้าหมายแบบความมีเหตุผล สะท้อนให้เห็นการผสมผสานระหว่างค่านิยมด้านจุดเน้นสภาพแวดล้อมภายนอก และโครงสร้างแบบการควบคุม เป้าหมายขั้นพื้นฐานของฝ่ายบริหาร คือ (1) ผลิตภาพ (2) ประสิทธิภาพ และ (3) กำไร องค์การมีความต้องการที่จะทำให้เป้าหมายด้านผลผลิตบรรลุผลสำเร็จโดยใช้การควบคุม ส่วนเป้าหมายย่อย ขององค์การที่เป็นส่วนเสริมให้เป้าหมายหลักประสบผลสำเร็จ คือ (1) การวางแผน และ (2) การกำหนดเป้าหมาย ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือที่มีความเป็นเหตุเป็นผลทางการบริหาร ตัวแบบนี้มีลักษณะคล้ายคลึงกับวิธีการประเมินเป้าหมาย

2.5.3 ตัวแบบเชิงกระบวนการขององค์การ (Internal Process Model) ตัวแบบกระบวนการขององค์การ เป็นตัวแบบที่ส่ะท้อนค่านิยมภายใน และการควบคุมทางด้านโครงสร้าง เป้าหมายพื้นฐานขององค์การประกอบด้วย (1) การสร้างเสถียรภาพ และ (2) การสร้างดุลยภาพขององค์การ ทั้งนี้ เพื่อที่จะทำให้องค์การดำรงอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์การ ส่วนเป้าหมายรองขององค์การประกอบด้วย (1) การจัดการสารสนเทศ (2) การตัดสินใจ และ (3) การสื่อสาร

2.5.4 ตัวแบบด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Model) เป็นตัวแบบที่สะท้อนค่านิยมภายใน และการมีโครงสร้างแบบยืดหยุ่น สำหรับค่านิยมที่สำคัญของฝ่ายบริหาร คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พนักงานได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและมีความเป็นอิสระ ส่วนเป้าหมายย่อยในเชิงการบริหารประกอบด้วย (1) ความผูกพัน (2) ขวัญในการทำงาน (3) โอกาสในการฝึกอบรม การใช้ตัวแบบนี้องค์การจะให้ความสำคัญแก่พนักงานมากกว่าสภาพแวดล้อม จุดเน้นที่สำคัญควรคำนึงถึง ความยืดหยุ่น นวัตกรรม และการได้มาซึ่งทรัพยากรจากสภาพแวดล้อม

องค์ประกอบหลักของตัวแบบด้านมนุษยสัมพันธ์ มีดังนี้

1. ความยืดหยุ่น หมายถึง การปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยยึดเอาเงื่อนไขและความต้องการภายนอกเป็นตัวกำหนด

2. การได้มาซึ่งแหล่งข้อมูล หมายถึง การส่งเสริมให้ใช้ปัจจัยภายนอกเพิ่มมากขึ้น และขยายขนาดของกลุ่มทำงาน

3. การวางแผน หมายถึง กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและทำความเข้าใจให้มากขึ้น

4. ผลผลิตและประสิทธิภาพ หมายถึง ปริมาณของผลผลิตอยู่ในระดับสูง สัดส่วนของผลผลิตต่อต้นทุนอยู่ในระดับสูง

5. การได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสาร หมายถึง มีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่สะดวก ง่ายดาย เพื่อสื่อถึงประชาชนเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่จะมีผลต่อการทำงาน

6. เสถียรภาพ หมายถึง มีความเข้าใจในคำสั่ง มีความต่อเนื่องและกระบวนการการผลิตเป็นไปอย่างเรียบร้อยและราบรื่น

7. ความสามัคคี หมายถึง บุคลากรมีความเชื่อถือ เคารพซึ่งกันและกัน และทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

8. บุคลากรที่มีทักษะ หมายถึง บุคลากรมีการฝึกอบรม มีทักษะ ฝีมือ และมีความสามารถที่จะทำงานได้เป็นอย่างดีและเรียบร้อย

3. แนวคิดองค์การแบบเครื่องจักร

คำว่า องค์การ ในภาษาอังกฤษมีรากศัพท์มาจากภาษากรีกว่า “organon” หมายถึง เครื่องมือหรืออุปกรณ์ ดังนั้นหลายคนจึงเชื่อว่าองค์การเป็นเครื่องมือช่วยในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Morgan, 1997) และองค์การนี้องได้แสดงถึงความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรอยู่ด้วย เพราะเครื่องจักรจัดเป็นเครื่องมือประเภทหนึ่งเช่นกัน

สำหรับแนวคิดองค์การแบบเครื่องจักรเริ่มต้นในสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรม ในสมัยนี้มีการนำเครื่องจักรมาใช้ในการทำงานแทนการทำงานแบบใช้มือในโรงงาน สินค้าที่ผลิตออกมามีลักษณะเหมือนกันจำนวนมาก ในช่วงแรกเครื่องจักรในโรงงานที่ใช้สำหรับทำงานจะมีกระบวนการทำงานแบบง่าย ๆ ที่ซ้ำ ๆ กัน

ราวปีทศวรรษที่ 1850-1860 ระบบโรงงานได้แพร่หลายมากขึ้น จากเดิมโรงงานส่วนใหญ่เป็นโรงงานทอผ้าต่อมาได้ขยายเป็นโรงงานด้านวิศวกรรม เคมี และเหล็ก ซึ่งมีกระบวนการทำงานที่สลับซับซ้อนมากขึ้น อันนำไปสู่แนวความคิดที่เน้นการควบคุม และในระยะนี้ยังได้มีการปรับปรุงการคมนาคม การค้า รวมทั้งเทคโนโลยีด้านเหล็กและเคมี นอกจากนี้เครื่องมือเครื่องจักรมีการพัฒนามากขึ้น การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้เกิดชนชั้นกลางซึ่งเป็นผู้บริหารและผู้มีวิชาชีพในองค์การขนาดใหญ่ทำให้องค์การให้ความกับความชำนาญเฉพาะด้านมากขึ้น

แนวคิดเรื่องความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจัดองค์การในสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรมกระทั่งปัจจุบัน เป็นแนวความคิดของนักเศรษฐศาสตร์ชาวสก็อตแลนด์ ชื่อ อดัม สมิธ (Adam Smith) ซึ่งเขียนหนังสือ เรื่องความมั่งคั่งของชาติ ในปี 1776 โดยได้เสนอแนวคิดเรื่องการแบ่งงานกันทำ กล่าวคือ อดัม สมิธ มองว่าการทำงานภายในองค์การ หากมีการแบ่งงานกันทำเป็นด้าน ๆ เช่น โรงงานทำเข็มหมุดมีการแบ่งงานเป็นแผนกตัดเหล็ก แผนกฝนเหล็กให้แหลม และแผนกที่ติดหัวหมุด การแบ่งงานลักษณะงานแบบนี้จะทำให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้านและสามารถทำให้คนงาน 10 คน สามารถผลิตเข็มหมุดได้ประมาณ 4,800 เล่มต่อวัน ในขณะที่ถ้าให้คนงานทั้ง 10 คน ทำงานโดยอิสระ โดยแต่ละคนทำทุกขั้นตอน คนงานทั้ง 10 คนนี้ จะทำเข็มหมุดได้ประมาณ 200 เล่มต่อวัน ดังนั้น แนวคิดการแบ่งงานกันทำจึงสร้างความได้เปรียบทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก แนวคิดของ อดัม สมิธ เรื่องการแบ่งงานกันทำนี้ได้รับการนำมาใช้อย่างแพร่หลายในช่วงปฏิวัติอุตสาหกรรม

3.1 เงื่อนไขขององค์การ

ตามทฤษฎีโครงสร้างตามสถานการณ์ องค์การแบบเครื่องจักรหรือองค์การแบบสิ่งมีชีวิต จะมีประสิทธิผลมากกว่ากัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์และคน ซึ่งเงื่อนไขขององค์การแบบเครื่องจักรและองค์การแบบสิ่งมีชีวิตสามารถสรุปได้ ดังนี้

3.1.1 เงื่อนไของค์การแบบเครื่องจักร

1) สภาพแวดล้อมไม่ซับซ้อนมากและคงที่ ซึ่งได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่มีลักษณะเหมือนกัน มีองค์การอื่นเกี่ยวข้องไม่มาก และการเปลี่ยนแปลงมีไม่มากนัก

2) กลยุทธ์ ที่ใช้เป็นแบบตั้งรับ เป็นการมุ่งแสวงหาความมั่นคงโดยการผลิตสินค้าหรือบริการ เพื่อป้อนตลาดแคบ ๆ หรือดำเนินการเพื่อรักษาสถานะเดิมขององค์การมากกว่าจะบุกเบิกตลาดใหม่ ในลักษณะนี้ตรงกับกลยุทธ์ที่เรียกว่า กลยุทธ์แบบรับ

3) ลักษณะเทคโนโลยีเป็นงานประจำ เป็นการทำงานโดยมีข้อยกเว้นน้อย และเป็นการวิเคราะห์ปัญหาอย่างง่าย ๆ หรือเป็นกระบวนการผลิตสินค้าจำนวนมาก ๆ

4) ผู้ปฏิบัติงานทำตามคำสั่งหรือระเบียบ และการจูงใจจะใช้ปัจจัยทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญ กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานยินดีจะรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาและนำไปปฏิบัติหรือไม่ อยู่ในฐานะที่จะต่อรองกับผู้บังคับบัญชามากนัก นอกจากนี้แรงจูงใจให้พนักงานทำงานจะใช้ปัจจัยทางเศรษฐกิจเป็นหลัก เช่น เงินเดือน โบนัส

5) มุ่งประสิทธิภาพเป็นสำคัญ คือ เน้นการพิจารณาความคุ้มทุนเมื่อเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนและผลผลิต โดยอาจพิจารณาจากความเร็ว งบประมาณที่ใช้ และเวลา

3.1.2 ข้อดีขององค์การแบบเครื่องจักร

1) เป็นรูปแบบขององค์การที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ดี เพราะมีการนำหลักการแบ่งงานกันทำมาใช้ ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความชำนาญเฉพาะด้าน อันนำไปสู่ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

2) มีการใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการทำงานมากกว่าการใช้สามัญสำนึกหรือประสบการณ์เพียงอย่างเดียว ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานไม่ได้มาตรฐาน หรือมีการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เหมาะสมได้ อันทำให้ขวัญกำลังใจของพนักงานตกต่ำ

3) มีเอกภาพในการบังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สับสนในการทำงาน การประเมินผลหรือการตรวจสอบการทำงานทำได้ง่าย

4) การมีกฎระเบียบหรือคู่มือการปฏิบัติงานทำให้การทำงานมีมาตรฐาน มีความต่อเนื่องในการทำงาน กล่าวคือ ไม่ว่าผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่จะมีการหมุนเวียนเปลี่ยนไป

แต่ระบบงานที่ได้กำหนดเป็นกฎระเบียบแล้ว จะทำให้งานมีลักษณะต่อเนื่องและระบบงานมีเสถียรภาพมากขึ้น

5) การไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวมาใช้ในการทำงาน เป็นการส่งเสริมระบบคุณธรรมและทำให้เกิดความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และการแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่ง ปัญหาเรื่องการใช้ความพึงพอใจ อันเนื่องมาจากเป็นญาติ หรือคนใกล้ชิดที่ทำให้คนเกิดอคติ หรือเลือกปฏิบัติจะได้ไม่เกิดขึ้น

6) มีความชัดเจนในการบังคับบัญชาและสั่งงาน เนื่องจากมีการกำหนดโครงสร้างสายบังคับบัญชา ทำให้ทราบแน่นอนว่าใครต้องรายงานกับใคร และมีหน้าที่อะไรบ้าง

3.1.3 ข้อจำกัดขององค์การแบบเครื่องจักร

1) ไม่คำนึงถึงสภาพแวดล้อม ทำให้องค์การขาดความคล่องตัวในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ โดยเฉพาะหากสิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วหรือมีสิ่งที่ไม่คาดคิดเกิดขึ้น ทั้งนี้ เนื่องมาจากการมีโครงสร้างกฎระเบียบและกระบวนการที่แน่นอนตายตัว

2) กฎระเบียบที่เป็นทางการ ทำให้องค์การมีลักษณะไม่ยืดหยุ่นในการทำงานและทำให้กระบวนการวิธีการทำงานมีลักษณะยอมจำนน ดังนั้น บุคลิกภาพของระบบราชการทำให้เกิดการปฏิบัติตามโดยปราศจากเงื่อนไขกับกฎและกระบวนการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงว่าสิ่งนั้นจะช่วยทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือทำให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างไร เมื่อกฎระเบียบกลายมาเป็นเป้าหมายในตัวเองมากกว่าเป็นวิธีการที่จะนำไปสู่จุดหมาย พฤติกรรมขององค์การจึงมีลักษณะเน้นพิธีกรรมมากกว่าลักษณะที่มีเหตุมีผล ปัญหาดังกล่าวเป็นสิ่งที่เรียกว่า “การทดแทนเป้าหมาย การทำงาน” ซึ่งส่งผลให้คนมุ่งในการปฏิบัติงานตามกฎและกระบวนการทำงานจนละเลยวัตถุประสงค์ที่แท้จริงขององค์การได้ รวมทั้งละเลยความต้องการของลูกค้าหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

3) การทำลายความเป็นมนุษย์ มนุษย์เป็นเครื่องมือเพื่อทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายเท่านั้น จึงขาดการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งขาดการพัฒนาศักยภาพของคนให้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้แนวคิดได้รับการวิจารณ์ว่าเป็นองค์การที่ไร้จิตวิญญาณของผู้คน

4) เน้นเรื่องประสิทธิภาพและการควบคุมมากเกินไป จนละเลยปัจจัยด้านจิตวิทยาหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับองค์การแบบไม่เป็นทางการ เช่น ความเชื่อของคน

5) การมองว่าคนเป็นสัตว์เศรษฐกิจ จึงใช้เงินหรือวัตถุเท่านั้นในการจูงใจในการทำงาน ซึ่งอาจจะไม่สามารถใช้ในทุกกรณีได้ เนื่องจากคนมีลักษณะแตกต่างกัน สำหรับคนบางคนการทำงานที่ท้าทายอาจเป็นสิ่งจูงใจมากกว่าผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ

6) เป็นแนวคิดของการใช้สูตรสำเร็จเรื่องการจัดการ โดยไม่คำนึงถึงข้อแตกต่างของสิ่งแวดล้อมหรือปัจจัยต่าง ๆ อื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น วัฒนธรรม

7) การใช้หลักการแบ่งงานกันทำ ทำให้คนมุ่งแต่ทำงานเฉพาะหน้าที่ของตนเองเท่านั้น ทำให้เกิดปัญหาการสร้างความจงรักภักดีเฉพาะกลุ่มตนเอง อันนำไปสู่การสร้างอาณาจักรของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานของตนขยายหน้าที่ความรับผิดชอบ อันจะนำไปสู่การได้รับงบประมาณ และทรัพยากรอื่น ๆ และอำนาจมากขึ้น จนละเลยการประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพราะหน่วยงานย่อยต่างก็มีวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตัวเอง บางครั้งอาจเกิดความขัดแย้งกันเอง เนื่องจากหน่วยงานเหล่านั้นพยายามบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตนเอง กระทั่งจะลืมวัตถุประสงค์ขององค์การโดยรวม

8) การมีสายบังคับบัญชาที่มากเกินไปจะทำให้การสื่อสารล่าช้าไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว และเกิดปัญหาข้อมูลบิดเบือนได้อีกด้วย รวมถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้บริหารระดับใดระดับหนึ่งเลือกการนำเสนอข้อมูลเฉพาะประโยชน์กับตนเองเท่านั้น จากการศึกษาพบว่า องค์การที่มีสายการบังคับบัญชามากกว่า 7-8 ขั้น มักจะมีปัญหาการสื่อสาร และเกิดปัญหาการควบคุมตลอดจนการตัดสินใจ ซึ่งไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงทีอีกด้วย

9) ความสัมพันธ์ห่างเหิน ในองค์การแบบเครื่องจักร ซึ่งไม่มีการนำความสัมพันธ์ส่วนตัวมาใช้ในการทำงาน อาจทำให้เกิดผลของความแปลกแยกห่างเหินระหว่างหน่วยงานด้วยกันเอง หรือระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นผลทำให้การเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในองค์การทำได้ยาก

10) ลูกค้าเกิดความไม่พอใจ ลูกค้าอาจได้รับการบริการที่ปราศจากอารมณ์ความรู้สึก ขาดอัธยาศัยไมตรี และความเห็นอกเห็นใจต่อผู้รับบริการเฉพาะบรรยากาศภายในที่เข้มงวดกับกฎระเบียบและการเชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชาได้หล่อหลอมพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานให้กลายเป็นหุ่นยนต์ ทำให้การบริการไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร

11) เป็นการรวมอำนาจที่ศูนย์กลางมากเกินไป คุณภาพการตัดสินใจขององค์การขึ้นอยู่กับผู้ที่กุมอำนาจเพียงกลุ่มเล็ก ๆ จึงเป็นการเสี่ยงต่อการตัดสินใจที่ผิดพลาด หรือเกิดลักษณะเผด็จการได้ง่าย

3.1.4 เงื่อนไของค์การแบบมีสิ่งมีชีวิต

1) สิ่งแวดล้อมซับซ้อนมาก และเปลี่ยนแปลงมาก ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่มีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมากมาย แต่ละปัจจัยมีความแตกต่างกันมาก นอกจากนี้สิ่งแวดล้อมเหล่านี้ยังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ยากที่จะคาดการณ์ได้ล่วงหน้า

2) กลยุทธ์เป็นแบบเชิงรุก เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งผลิตสินค้าหรือบริการใหม่ ๆ รวมทั้งโอกาสในการบุกเบิกตลาดใหม่ ๆ ซึ่งคล้ายคลึงกับกลยุทธ์ที่เรียกว่ากลยุทธ์การแสงหาโอกาส

3) ลักษณะเทคโนโลยีมีความซับซ้อน เป็นการทำงานที่มีข้อยกเว้นมาก ปัญหายากต่อการวิเคราะห์

4) ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความคิดริเริ่ม ต้องการความท้าทาย และแรงจูงใจต้องใช้ปัจจัยอื่นนอกเหนือจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจด้วย

5) มุ่งเน้นประสิทธิผลเป็นสำคัญ กล่าวคือ การดำเนินการเพื่อให้ผลผลิตเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3.1.5 ข้อดีของแนวคิดองค์การแบบสิ่งมีชีวิต

1) เป็นแนวคิดที่ทำให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างองค์การและสิ่งแวดล้อมได้ดีขึ้น โดยเสนอว่าองค์การจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ด้วย จึงสามารถอยู่รอดได้

2) ทำให้มีการใส่ใจในเรื่องความต้องการขององค์การมากขึ้น โดยใช้แรงจูงใจหรือการตอบสนองต่อความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การ องค์การที่ประสบความสำเร็จจะต้องสร้างความสมดุลระหว่างความพึงพอใจของสมาชิกและประสิทธิผลของการทำงานเข้าด้วยกัน ดังนั้นแนวคิดนี้จึงให้ความสำคัญกับ “คน” มากยิ่งขึ้น ดังจะเห็นจะจากการกระจายอำนาจมากขึ้นและไม่ใช้โครงสร้างหรือกฎระเบียบมาควบคุมคนในองค์การ

3) สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนผลงานเป็นสำคัญมากกว่าการเคร่งครัดต่อระเบียบอย่างตายตัวแบบองค์การแบบเครื่องจักร

3.1.6 ข้อจำกัดของแนวคิดองค์การแบบสิ่งมีชีวิต

1) เป็นแนวคิดที่มองสิ่งแวดล้อมเสมือนกับสิ่งที่สามารถใช้เกณฑ์วัดในเชิงวัตถุวิสัยได้ เช่น ความไม่แน่นอนหรือความซับซ้อนของสิ่งแวดล้อม แต่จากผลการศึกษาหลายชิ้นพบว่าการวัดมิติต่าง ๆ ของสิ่งแวดล้อมเป็นเรื่องที่ทำได้ยากและขึ้นอยู่กับการตีความของแต่ละคนด้วย

2) ฐานคติของความเป็นเอกภาพของระบบ เนื่องจากแนวคิดนี้ได้รับอิทธิพลมาจากสาขาวิชาชีววิทยาซึ่งมองระบบต่าง ๆ ของสิ่งมีชีวิตว่ามีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน แต่หากพิจารณาในองค์การต่าง ๆ ตามความเป็นจริง จะเห็นว่าบางครั้งระบบต่าง ๆ ในองค์การอาจทำงานด้วยความสมานฉันท์ แต่บางครั้งอาจมีความขัดแย้งกันเกิดขึ้น ดังนั้น แนวคิดนี้จึงไม่ได้พิจารณาเรื่องความขัดแย้งอื่นซึ่งเกิดจากการเมืองภายในองค์การแต่อย่างใด

3) ตามแนวคิดนี้องค์การมีบทบาทในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมเท่านั้น ดังนั้น องค์การจึงอยู่ในฐานะที่ยอมรับกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นแต่ไม่สามารถจัดการกับ

สิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามที่ประสงค์ได้ อย่างไรก็ตามองค์การเดียวอาจจะไม่สามารถมีอิทธิพลที่จะไปจัดการให้เป็นไปตามที่พึงประสงค์น่าจะเป็นสิ่งที่ทำได้

4) เราจะเห็นว่าในปัจจุบันได้มีการเน้นรูปแบบขององค์การแบบสิ่งมีชีวิตมากขึ้น โดยมองว่าองค์การที่จะอยู่รอดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ควรจะมีลักษณะเป็นองค์การแบบสิ่งมีชีวิตเท่านั้น แนวคิดนี้ที่จริงก็ไม่ต่างจากแนวคิดของเทเลอร์ เรื่อง “one best way” ที่มองว่า ทางแก้ไขปัญหาต่างมีอยู่ทางเดียวเท่านั้น ดังนั้น คำถามที่เกิดขึ้น คือ องค์การแบบสิ่งมีชีวิตเหมาะกับองค์การทุกประเภทหรือไม่ การนำแนวคิดนี้ไปใช้อย่างเหมารวมกับทุกองค์การจะทำให้เราละเลยปัจจัยอื่น ๆ ขององค์การในการพิจารณาประกอบด้วย เช่น เทคโนโลยี

4. อำนาจ

การใช้อำนาจในองค์การเป็นความสัมพันธ์ในเชิงพึ่งพากัน กล่าวคือ การที่บุคคลใดพึ่งพาผู้อื่นมากเท่าใด นั่นย่อมแสดงว่าบุคคลที่เขาพึ่งพาเป็นแหล่งที่เกิดอำนาจเนื่องเพราะมีทรัพยากรและจะทำให้บุคคลยอมตามเนื่องเพราะการมีอำนาจ ลักษณะสำคัญต่อไปนี้สะท้อนให้เห็นว่าองค์การดังกล่าวมีอำนาจอยู่มาก คือ

1. การได้รับงบประมาณมากกว่าฝ่ายอื่น ๆ ในองค์การ
2. การได้รับการปรับเงินเดือนสูงกว่าค่าเฉลี่ยที่ผู้อื่นได้รับ
3. การดำเนินงานต่าง ๆ ตรงตามนโยบายขององค์การ

แนวความคิดของอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการ มีความสัมพันธ์กันกับอำนาจ แต่มักจะอยู่ในขอบข่ายแคบ ๆ แต่อย่างไรก็ตาม ริชาร์ด แอล. ด๊าฟท์ (Richard L. Daft) ได้ให้ความหมายของ อำนาจหน้าที่ หมายถึง พลังในการผลักดันให้มีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย แต่เป็นเพียงสิ่งที่อธิบายไว้ตามสายการบังคับบัญชา ที่แสดงถึงกลไกของความสัมพันธ์และการรายงานผลการปฏิบัติ และคุณสมบัติที่สำคัญของอำนาจหน้าที่มี 3 ประการ ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่ห่อหุ้มตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การไว้ กล่าวคือ บุคคลมีอำนาจหน้าที่เพราะว่าเขาครองตำแหน่งไว้ ไม่ใช่เพราะว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล หรือเป็นเขามีทรัพยากร
2. อำนาจหน้าที่จะต้องได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตาม เพราะพวกเขาเชื่อว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ มีสิทธิ ที่จะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้
3. อำนาจหน้าที่จะไหลตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่งจากเบื้องบนลงข้างล่าง กล่าวคือ อำนาจหน้าที่จะมีอยู่ตามสายการบังคับบัญชา ตำแหน่งที่อยู่ส่วนบนสุดขององค์การจะมีอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการมากกว่าตำแหน่งที่อยู่ในลำดับล่าง

4.1 ความแตกต่างของอำนาจ อำนาจหน้าที่และอิทธิพล

อำนาจ คือ ความสามารถในการทำงานให้บุคคลอื่นกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแม้ว่าบุคคลผู้นั้นจะต้องการหรือไม่ก็ตาม ดังนั้น อำนาจถือเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคน 2 คนหรือมากกว่าขึ้นไป

อำนาจหน้าที่ คือ อำนาจที่เป็นทางการของบุคคลที่มีตำแหน่งในองค์การ ผู้บริหารที่อยู่ในระดับสูงย่อมมีอำนาจหน้าที่มากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับล่าง อำนาจหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งของอำนาจ ดังนั้น อำนาจหน้าที่จึงมีลักษณะดังต่อไปนี้

1) อำนาจหน้าที่ผูกอยู่กับตำแหน่งที่บุคคลครองอยู่ ไม่ใช่เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล

2) อำนาจหน้าที่เป็นที่ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ระดับของอำนาจหน้าที่อยู่กับโครงสร้างสายการบังคับบัญชา จากสูงไปต่ำในองค์การ

อิทธิพล ในวิชาองค์การ มีความหมายใกล้เคียงกันกับอำนาจและมักใช้แทนกันกับคำว่าอำนาจอยู่เสมอ

4.2 กระบวนการในการสร้างอำนาจในองค์การ

เมื่อผู้บริหารได้ตัดสินใจที่จะมอบอำนาจให้บุคลากรแล้ว วิธีการสำคัญในการสร้างอำนาจควรดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์เงื่อนไขเพื่อค้นหาสาเหตุที่ทำให้บุคลากรขององค์การไม่มีอำนาจโดยพิจารณาจากปัจจัยที่สำคัญ ๆ เพื่อค้นหาให้ได้ว่า ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคหลักเกิดจากเงื่อนไขใดบ้าง เช่น

1) การมีกฎ ระเบียบ มากเกินไป

2) ลักษณะของงานไม่มีความแตกต่างกัน

3) สถานที่ตั้งสำนักงานอยู่ห่างไกลกัน

4) ขาดโอกาสการเข้ามีส่วนร่วมในการทำงาน

5) วิธีการให้รางวัลพิจารณาจากงานประจำมากกว่าพิจารณาจากนวัตกรรม

ขั้นที่ 2 การมอบหมายอำนาจให้บุคลากรในสายการบังคับบัญชาในลำดับล่างมากขึ้น องค์การพยายามที่จะมอบหมายอำนาจให้บุคลากรตามองค์ประกอบในการสร้างอำนาจ ทั้งในด้านสารสนเทศ การเพิ่มความรู้และทักษะ การให้อำนาจในการตัดสินใจ และการจัดสรรรางวัลให้บุคลากรตามผลการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 3 การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่บุคลากร เพื่อที่จะจูงใจให้ประสบความสำเร็จในการใช้อำนาจ และเกิดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน ในหลายบริษัทประสบผลสำเร็จจากการเน้นปรับระบบการจ่ายค่าจ้างตามผลงาน ทั้งนี้ เพราะถือว่าเป็นระบบรางวัลที่เห็นผลทันที

5. การเมืองในองค์การ

การเมืองในองค์การ มีลักษณะคล้ายกันกับอำนาจ กล่าวคือ การเมืองในองค์การเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตนและยากที่จะวัดออกมาได้ ทั้งนี้ เพราะว่ามีลักษณะแห่งการซ่อนเร้น และจากที่จะสังเกตได้จากผลงานวิจัยของ เจฟเฟรย์ แกนท์ (Jeffrey Gantz) และวิคเตอร์ เอ็ม. เมอร์เรย์ (Victor M. Murray) ได้ชี้ให้เห็นว่า ปฏิกิริยาของผู้บริหารในลักษณะต่อไปนี้ เป็นปฏิกิริยาที่แสดงออก เนื่องจากพฤติกรรมทางการเมืองในองค์การ

1. ผู้บริหารส่วนใหญ่จะมีทัศนะในทางลบต่อการเมืองในองค์การ และมักจะเชื่อว่าการเมืองจะทำให้องค์การเสียหายมากกว่าที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายในองค์การ

2. ผู้บริหารเชื่อว่าพฤติกรรมทางการเมือง มีลักษณะร่วมกันในทุกองค์การ

3. ผู้บริหารส่วนใหญ่คิดว่าพฤติกรรมทางการเมือง เกิดขึ้นบ่อยครั้งในโครงสร้างเบื้องบนขององค์การมากกว่าที่จะเกิดขึ้นในโครงสร้างในระดับล่างขององค์การ

4. พฤติกรรมทางการเมืองเกิดขึ้นจากกลไกการตัดสินใจบางด้าน เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การ แต่จะไม่เกิดขึ้นในการการตัดสินใจบางด้าน เช่น กรณีการร้องทุกข์ของพนักงาน

5.1 การเมือง

ความหมายของการเมือง

การเมืองเป็นพฤติกรรมที่กระทำโดยบุคคลหรือกลุ่มคนเพื่อเพิ่มอำนาจหรือใช้อำนาจในองค์การ

การเมืององค์การ เกี่ยวข้องกับการได้มา การพัฒนา และการใช้อำนาจและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่บุคคลหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งต้องการ และเกิดขึ้นเมื่อมีความไม่แน่นอนหรือไม่สามารถตกลงเกี่ยวกับทางเลือก หรือการเมืองในองค์การเกิดขึ้นเมื่อคนคิดแตกต่างกันและต้องการกระทำการที่ต่างกัน

5.1.2 ลักษณะของการเมือง การเมืองมีลักษณะที่สำคัญ คือ

1) อำนาจเป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคน อำนาจไม่ใช่คุณลักษณะของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

2) อำนาจเกี่ยวข้องกับบริบทหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อำนาจของบุคคลจะแปรเปลี่ยนตามสถานการณ์ด้วย

3) ความสัมพันธ์เชิงอำนาจเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ ดุลอำนาจอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ บุคคลอาจมีการเพิ่มหรือลดอำนาจจากเดิม

4) ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในองค์การอาจไม่ใช่เรื่องอำนาจทั้งหมด

5.1.3 ข้อดีของการเมืององค์การ

1) ทำให้ตระหนักถึงความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในองค์การ ว่าการเมืององค์การเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และทำให้เห็นว่าทุกกิจกรรมขององค์การล้วนมีผลประโยชน์มาเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ โครงสร้าง เทคโนโลยี การออกแบบงาน ลักษณะผู้นำ หรือกิจกรรมที่เป็นทางการอื่น ๆ แนวคิดเรื่องผลประโยชน ความขัดแย้ง และอำนาจจึงเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

2) ทำให้เห็นภาพลวงของความมีเหตุผลขององค์การ สำนักเหตุผลนิยมจะเป็นเสมือนแนวคิดเชิงอุดมคติที่เน้นความเป็นเหตุผล แต่คำถามที่เกิดขึ้น คือ เหตุผล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหล่านั้นเป็นไปเพื่อประโยชน์ใคร ใครเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์และใครจะได้รับผลประโยชน์

3) แนวคิดสำนักเหตุผลนิยมที่มององค์การว่าเป็นระบบที่มีการผสมผสานระหว่างหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีเอกภาพ และจำเป็นต้องประสานกับส่วนต่าง ๆ เพื่อความอยู่รอด แต่แนวคิดเรื่องการเมืององค์การทำให้เข้าใจว่าองค์การประกอบกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งมีความคิดและผลประโยชน์แตกต่างกัน อันนำไปสู่ความขัดแย้งได้ ดังนั้น การเข้าใจปรากฏการณ์เหล่านี้ รวมทั้งที่มาของความขัดแย้งจะทำให้เกิดความเข้าใจและสามารถจัดการกับเรื่องนี้ได้ดีขึ้น

4) ทำให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ได้ดีขึ้นว่าทำไมคนบางกลุ่มจึงมุ่งเอาการเมือง ผลประโยชน์เป็นที่ตั้ง หรือเป็นด้าน “มืด” ของลักษณะมนุษย์

5) แนวคิดนี้สามารถประยุกต์ได้กับสังคม องค์การและบทบาทขององค์การในสังคมด้วย โดยช่วยตอบคำถามหลายอย่าง เช่น มีความเป็นไปได้เพียงไรที่จะเกิดสังคมที่มีประสิทธิภาพขึ้นหากคนส่วนใหญ่ยังทำงานโดยเชื่อฟังคำสั่งจากผู้อื่นโดยดุษฎี เป็นไปได้เพียงไรที่จะมีรัฐบาลที่ชอบธรรมถ้าประชาชนยังเพิกเฉยต่อการกระทำที่ไม่ถูกต้องของนักการเมือง หรือดูดายกับความไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้นในสังคม

5.1.4 ข้อจำกัดของการเมืององค์การ

1) เมื่อมีการเรียนรู้และวิเคราะห์การเมืองในองค์การแล้วอาจมีแนวโน้มที่จะเกิดการเมืองเพิ่มขึ้นในองค์การ โดยผู้ที่นำแนวคิดนี้ไปใช้จะมองทุกอย่างเป็นเรื่องการเมืองไปหมด จึงจำเป็นต้องใช้ด้วยความระมัดระวัง และเป็นไปเพื่อทำความเข้าใจกับปรากฏการณ์ในองค์การมากกว่าไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน

2) การนำกลยุทธ์การจัดการกับความขัดแย้งไปเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจมากขึ้น ดังนั้นกลยุทธ์เหล่านี้ควรจะต้องคำนึงถึงจริยธรรม และผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้งด้วย

6. เทคโนโลยี

6.1 ความหมายของเทคโนโลยี

เทคโนโลยี หมายถึง วิธีการ กิจกรรม และความรู้ที่ใช้ในการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิต

เทคโนโลยี คือ ความรู้ เครื่องมือ เทคนิค และการกระทำที่ใช้ในการแปลงปัจจัยนำเข้าขององค์การให้เป็นผลผลิต

สรุป เทคโนโลยี คือ กระบวนการที่เปลี่ยนปัจจัยนำเข้าเป็นผลผลิต ซึ่งกระบวนการนี้จะสามารถเปลี่ยนได้ทั้งความรู้ ปัญญาและวัตถุ

ดังนั้น เทคโนโลยีจึงเกี่ยวกับวิธีการในการบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการหรือวัตถุประสงค์หรือผลผลิต ซึ่งโดยปกติจะเป็นการทำให้เกิดสินค้าและบริการ จากมุมมองดังกล่าว เทคโนโลยีจึงครอบคลุมถึงสิ่งต่อไปนี้

1) วัตถุทางกายภาพที่มนุษย์สร้างขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการผลิต เช่น หุ่นยนต์ เครื่องจักร รถไฟ คอมพิวเตอร์ รวมทั้งผลผลิต

2) กิจกรรมหรือกระบวนการซึ่งประกอบด้วยวิธีการในการผลิต

3) ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาและใช้เครื่องมือ และวิธีการในการผลิตผลผลิต เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์

6.2 เทคโนโลยีสมัยใหม่

เทคโนโลยีสารสนเทศ จัดเป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ซึ่งมีบทบาทในชีวิตประจำวันขององค์การในปัจจุบันค่อนข้างมาก เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือกระบวนการที่ใช้ในการรวบรวมเก็บรักษา วิเคราะห์จัดการและเผยแพร่สารสนเทศ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือเทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ที่ใช้ระบบสาระสนเทศ ลักษณะของเทคโนโลยีสารสนเทศนี้ถือได้ว่าเป็นการท้าทายความหมายของเทคโนโลยีที่นิยมใช้กันในทฤษฎีองค์การด้วย

ลักษณะของเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างจากเทคโนโลยีโดยทั่วไป คือ

1) เทคโนโลยีสารสนเทศไม่สามารถตัดตอนได้อย่างชัดเจนระหว่างปัจจัยนำเข้ากระบวนการและผลผลิต แบบเทคโนโลยีอื่นทั่วไป ทั้งนี้เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวข้องกับงานที่เป็นนามธรรม ซึ่งเป็นงานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง และเทคโนโลยีสารสนเทศจะปฏิบัติการอยู่ภายในเครื่อง ซึ่งมนุษย์ไม่สามารถมองเห็นได้

2) เทคโนโลยีสารสนเทศต้องใช้เครื่องกลที่มีโปรแกรมการทำงาน ซึ่งต้องการทักษะในการให้เหตุผลมากกว่าเทคโนโลยีแบบเครื่องกลอื่น ๆ โปรแกรมนี้ คือ “ชุดของระเบียบกฎเกณฑ์ สำหรับกระบวนการเปลี่ยนแปลง และยังต้องการความคิดสร้างสรรค์ จินตนาการ การประมวลผล การติดตามและทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่ดำเนินไปโดยไม่สามารถมองเห็นได้

3) เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้ใช้ และโต้ตอบได้ทันทีกับผู้ใช้ ซึ่งแตกต่างจากเทคโนโลยีแบบเดิม นักวิชาการที่ผ่านมามักให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีในโรงงานซึ่งผลิตสินค้าที่จับต้องได้ และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้น้อย

ด้วยลักษณะที่แตกต่างจากเทคโนโลยีอื่นโดยทั่วไป เทคโนโลยีสารสนเทศจึงแทบจะแยกจากองค์การสมัยใหม่ได้ยาก รวมทั้งมีผลกระทบต่อรูปแบบและโครงสร้างขององค์การในลักษณะที่แตกต่างจากเทคโนโลยีอื่น และทำให้รูปแบบองค์การใหม่ซึ่งเรียกว่า “องค์การเสมือนจริง” ที่เกิดจากเทคโนโลยีสารสนเทศต่างจากรูปแบบองค์การเดิมโดยสิ้นเชิง

6.3 เทคโนโลยีและองค์การ

คุณสมบัติของเทคโนโลยีที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับโครงสร้างองค์การได้แก่ ความซับซ้อน ความไม่แน่นอน และการพึ่งพาซึ่งกันและกัน

ในงานศึกษาเกี่ยวกับเทคโนโลยีในวิชาการองค์การในระยะแรกได้รับอิทธิพลของสำนักเหตุผลนิยมอยู่มาก เทคโนโลยีถูกมองเป็นลักษณะเครื่องจักรกลที่มีลักษณะทางกายภาพที่สามารถจับต้องได้ และมีลักษณะความสัมพันธ์ที่แน่นอนกับองค์การในด้านใดด้านหนึ่ง ดังนั้นทฤษฎีองค์การในระยะแรก เช่น ทฤษฎีโครงสร้างตามสถานการณ์จึงเสนอว่าความสอดคล้องของเทคโนโลยีกับปัจจัยอื่น ๆ ภายในองค์การ จะนำไปสู่โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม

ทฤษฎีองค์การในระยะต่อมา เช่น ทฤษฎีสถาบัน จะมุ่งศึกษาว่าแรงผลักดันที่องค์การต่าง ๆ รับเทคโนโลยีไปใช้ในองค์การเป็นเพราะเทคโนโลยีนั้นมีคุณสมบัติที่ดีมีประสิทธิภาพและมีประโยชน์ในการใช้งาน หรือเป็นเพราะองค์การต้องการให้กลุ่มอื่น ๆ ยอมรับ องค์การจึงนำเทคโนโลยีนั้นมาใช้ นั่นคือ นักวิชาการระยะหลังได้มีข้อโต้แย้งว่าเทคโนโลยีเกี่ยวข้องกับความคิดที่สังคมสร้างขึ้นด้วย กล่าวคือ คนและกลุ่มคนเป็นผู้ที่ให้ความหมายกับเทคโนโลยีว่าเทคโนโลยีนั้นเป็นอย่างไรนอกเหนือจากคุณสมบัติจริง ๆ ของเทคโนโลยีนั้น ๆ เช่น เป็นสิ่งที่ดีเสมอ ดังนั้นองค์การควรที่จะนำเทคโนโลยีนั้นมาใช้ โดยอาจจะไม่ได้พิจารณาถึงประโยชน์และผลข้างเคียงของเทคโนโลยีที่แท้จริง แนวคิดนี้จึงมีผลต่อการตัดสินใจในการนำเทคโนโลยีมาใช้ การนำเทคโนโลยีไปปฏิบัติและการเผยแพร่ของเทคโนโลยีด้วย เช่น การนำระบบ ISO ซึ่งถือเป็นเทคโนโลยีทางการบริหารมาใช้ในหน่วยงานต่าง ๆ โดยมีเหตุผลทางด้านสังคม คือ เพื่อต้องการการยอมรับ หรือเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือมากกว่าเหตุผลด้านวิชาการหรือด้านเทคนิคว่าเทคโนโลยีทางการบริหารนี้เป็นสิ่งที่พึงปฏิบัติ

7. สิ่งแวดล้อม

7.1 ความหมายของสิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อมขององค์การ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบองค์การและสามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานและการเข้าถึงทรัพยากรที่หายาก ทรัพยากรที่หายาก ได้แก่ วัตถุดิบ คนงานที่มีความเชี่ยวชาญ ข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการปรับปรุงเทคโนโลยี การสนับสนุนจากลูกค้าและผู้มีส่วนร่วม สถาบันการเงิน และคู่แข่ง เป็นต้น

การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อม หมายถึง กระบวนการซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่ในการตัดสินใจหลักพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมขององค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการทำงานและผลการดำเนินงานขององค์การทั้งในปัจจุบันและในอนาคต จุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมนั้นมี 3 ประการ คือ

1) เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันและในอนาคต

2) เพื่อท้าทายความคิดหรือความเชื่อเดิมของผู้ที่ทำหน้าที่ในการตัดสินใจ เพื่อจะได้เปิดรับและทำความเข้าใจกับโอกาส ข้อจำกัด และความเป็นไปได้ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อม

3) ช่วยทำให้การรับรู้ของผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินใจดีขึ้น ว่าควรจะมองสิ่งแวดล้อมอย่างไรเพื่อจะใช้เป็นแนวทางในการวางแผนที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ

7.2 ลักษณะของสิ่งแวดล้อม

ลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่นิยมศึกษามีหลายมิติ ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะลักษณะสำคัญที่ได้รับความสนใจในการศึกษามาก ได้แก่

7.2.1 ความไม่แน่นอนของสิ่งแวดล้อม (Environmental Uncertainty) คือ เงื่อนไขที่เกิดขึ้นเมื่อสิ่งแวดล้อมนั้นดูไม่ชัดเจน ยากต่อการวิเคราะห์และคาดการณ์ไม่ได้ ความไม่แน่นอนนี้ขึ้นอยู่กับความซับซ้อนของสิ่งแวดล้อม และอัตราการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม

1) ความซับซ้อนของสิ่งแวดล้อม แบ่งเป็น

(1) สิ่งแวดล้อมแบบไม่ซับซ้อน หรือแบบง่าย (Simple Environment) คือ สิ่งแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ค่อนข้างน้อย และปัจจัยเหล่านี้มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น ร้านขายของชำในชุมชนเล็ก ๆ

(2) สิ่งแวดล้อมแบบซับซ้อน (Complex Environment) คือ สิ่งแวดล้อมที่สัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีลักษณะแตกต่างกันเป็นจำนวนมาก เช่น มหาวิทยาลัยซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงาน / กลุ่ม บุคคลต่าง ๆ จำนวนมาก เช่น รัฐบาล สมาคมวิชาชีพ สมาคมศิษย์เก่า ผู้ปกครอง มูลนิธิ กลุ่มนักกีฬา

2) อัตราการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม

(1) สิ่งแวดล้อมคงที่ (Stable Environment) เป็นสิ่งแวดล้อมที่ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงมากนัก

(2) สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง (Dynamic Environment) คือ สิ่งแวดล้อมซึ่งปัจจัยต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงมาก โดยการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ยากที่จะคาดการณ์ และมีความผิดปกติเกิดขึ้นในลักษณะที่ไม่เป็นแบบแผนแน่นอน

7.2.2 ทรัพยากรในสิ่งแวดล้อม

1) ทรัพยากรหายาก (Scarcity of resources) ทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในองค์การไม่สามารถหาได้ทั่วไป เพราะมีจำนวนจำกัดองค์การต้องพยายามหาวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรนั้น ๆ

2) ทรัพยากรสมบูรณ์ (abundance of resources) ทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในองค์การมีความอุดมสมบูรณ์ ไม่จำเป็นต้องแก่งแย่งกับองค์การอื่น

7.2.3 สิ่งแวดล้อมด้านเทคนิคและสิ่งแวดล้อมด้านสถาบัน (Technical vs. Institutional Environments)

1) สิ่งแวดล้อมด้านเทคนิค หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าและบริการขององค์การที่เกิดขึ้นในตลาด องค์การจะได้รับผลตอบแทนที่ดีหากการผลิตสินค้าหรือบริการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สิ่งแวดล้อมทางเทคนิคมีลักษณะเหมือนกับตลาดที่มีการแข่งขัน หรือหมายถึง สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์หรือการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2) สิ่งแวดล้อมด้านสถาบัน หมายถึง กฎระเบียบต่าง ๆ หรือค่านิยมที่องค์การจะต้องทำตามเพื่อจะเป็นที่ยอมรับ องค์การภายใต้สิ่งแวดล้อมด้านสถาบันจะได้รับผลตอบแทนหากปฏิบัติตามโครงสร้างหรือกระบวนการที่สิ่งแวดล้อมนั้นยอมรับว่าถูกต้อง แต่ไม่ใช่จากปริมาณหรือคุณภาพของสินค้าหรือบริการที่องค์การผลิต

7.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อม

1) ความสัมพันธ์แบบหลวม (loose-coupling) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อม หรือระบบต่าง ๆ ในสังคมไม่ได้มีลักษณะแน่นแฟ้น นั่นคือ พฤติกรรมขององค์การไม่ได้ขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกอย่างสิ้นเชิง องค์การยังมีอิสระในการดำเนินการใด ๆ ได้ในระดับหนึ่ง

2) ความสัมพันธ์แบบแน่นแฟ้น (tight-coupling) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อมมีลักษณะใกล้ชิด การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมมีผลกระทบโดยตรงต่อ

องค์การ องค์การจะต้องประสบกับความเสียหายอย่างมากหากไม่มีติดตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา และไม่ปรับตัวเองตามสถานการณ์นั้น ๆ

8. การตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นเรื่องที่ผูกพันกับผู้บริหาร จะต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตน ไม่ว่าองค์การจะประสบกับความสำเร็จ หรือความล้มเหลวก็ตาม ส่วนหนึ่งมาจากการตัดสินใจของผู้บริหารนั้นเอง

การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาทางเลือกในการแก้ปัญหาใด ๆ จนเกิดความมั่นใจในการเลือกทางเลือก 1 ทางเลือกในการแก้ปัญหา หรือการดำเนินการเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

8.1 กระบวนการตัดสินใจ

เป็นวิธีการที่ผู้ที่รับผิดชอบในการตัดสินใจ นำไปใช้ประกอบการวิเคราะห์และกำหนดทางเลือก เพื่อประเมินผลการตัดสินใจ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนักทฤษฎีองค์การและนักพฤติกรรมศาสตร์ ได้เสนอวิธีการตัดสินใจในเชิงกระบวนการไว้หลายวิธี ดังนี้

8.1.1 วิธีการตัดสินใจโดยหลักของความมีเหตุผล

บาร์นาร์ด เอ็ม. แบส (Barnard M. Bass) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่ทำหน้าที่ในการตัดสินใจ มีฐานคติว่า การตัดสินใจต้องดำเนินการเป็นระบบและมีกระบวนการในการตัดสินใจเป็นขั้นตอน ยิ่งไปกว่านั้นจะต้องเป็นการตัดสินใจในองค์การเชิงธุรกิจที่ผู้บริหารจะต้องมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างครบถ้วน

ขั้นที่ 1 กำหนดข้อความเชิงเป้าหมายที่จะตัดสินใจ เป็นการกำหนดเป้าหมายที่องค์การต้องการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ

ขันที่ 2 การวิเคราะห์ปัญหา โดยมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การรวบรวมข้อมูลที่จะช่วยทำให้เป้าหมายบรรลุผล ในขั้นนี้ถือว่าความเชื่อถือได้ของข้อมูลมีความสำคัญยิ่ง เพราะว่าข้อมูลที่ผิดพลาดอาจจะทำให้ผลการตัดสินใจผิดพลาดได้

ขั้นที่ 3 การกำหนดรูปแบบของการตัดสินใจ กำหนดว่า การตัดสินใจจะใช้รูปแบบการตัดสินใจแบบมีโครงสร้างหรือแบบไม่มีโครงสร้าง ถ้าการวิเคราะห์สถานการณ์ผิดพลาด สรุปว่า ผู้บริหารใช้รูปแบบการตัดสินใจผิด จะเกิดความสูญเสียอย่างยิ่ง ทั้งในแง่ของเวลา ทรัพยากร และองค์การต้องย้อนกลับไปขั้นตอนแรกอีกครั้ง

ขั้นที่ 4 การพัฒนาทางเลือก สืบเนื่องจากขั้นตอนที่แล้ว กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารใช้การตัดสินใจแบบไม่มีโครงสร้าง ขั้นตอนต่อไปคือ การพัฒนาทางเลือกที่อาจจะเป็นไปได้ในทุกทางเลือก โดยอาศัยข้อมูลทุก ๆ ด้าน

ขั้นที่ 5 การประเมินทางเลือก เป็นการประเมินผลที่จะเกิดขึ้นในแต่ละทางเลือกบนหลักการที่ว่าจะต้องตรวจสอบจนเกิดความมั่นใจว่า ผลในทางเลือกที่ต้องการมีความใกล้เคียงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้มากที่สุด และมักจะรวมถึงกลไกต่อไปนี้

- พรรณนาถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากทางเลือกในแต่ละทางเลือก
- ประเมินต้นทุนที่จะเกิดขึ้นในแต่ละทางเลือก
- เป็นการประเมินสถานการณ์แห่งความไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้น

ขั้นที่ 6 การเลือกทางเลือกหนึ่งทางเลือก ถือว่า เป็นขั้นตอนที่สำคัญยิ่ง เพราะหากผิดพลาดจะส่งผลเสียต่อองค์การสูงมาก ในบางกรณีอาจจะนำไปสู่ความล้มเหลวได้ โดยทั่วไปการเลือกทางเลือกจะพิจารณาจากทางเลือกที่จะให้ผลตอบแทนสูงสุด อีกทั้ง พิจารณาจากผลประโยชน์ ต้นทุน ความเสี่ยง และความไม่แน่นอนของแต่ละทางเลือก

ขั้นที่ 7 การปฏิบัติตามทางเลือก เป็นการนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ จะต้องกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ที่เข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้ร่วมดำเนินการ การดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องมีทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติและการมีผู้บริการที่มีทักษะในการจัดการที่ดี

ขั้นที่ 8 การควบคุม เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงการปฏิบัติ ถ้าผลการประเมินพบว่า เกิดความแตกต่างระหว่างเป้าหมายกับการปฏิบัติ ผู้บริหารจำเป็นที่ต้องพิจารณาปรับปรุงกระบวนการตัดสินใจ เพื่อกำหนดเป้าหมายใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด โดยเราสามารถพิจารณาปรับปรุงได้ในทุกขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ โดยอาศัยข้อมูลย้อนกลับเป็นสารสนเทศที่สำคัญ

8.1.2 วิธีการตัดสินใจด้วยวิธีการเชิงพฤติกรรม

จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับบทบาทและความสำคัญของพฤติกรรมของบุคคลในกระบวนการตัดสินใจ สมมติฐานของการตัดสินใจด้วยวิธีนี้ คำนึงถึง “หลักของความมีเหตุผลภายใต้ขีดจำกัด” มากกว่าที่จะใช้หลัก “ความมีเหตุผลแบบสมบูรณ์”

วิธีการตัดสินใจโดยวิธีการเชิงพฤติกรรม มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1) ใช้กฎระเบียบ และกฎแห่งการลองผิดลองถูก กล่าวคือ ในสถานการณ์แห่งความไม่แน่นอน ผู้ตัดสินใจสามารถลดความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นในแต่ละทางเลือกได้ โดยต้องใช้กฎระเบียบและวิธีการดำเนินงานเข้าไปใช้ประกอบ โดยตั้งอยู่บนหลักการของการลองผิดลองถูกและความเชื่อเฉพาะตัวของผู้ตัดสินใจ

2) ใช้หลักของความพอดี เป็นวิธีการยอมรับความพอดี ที่เราไม่สามารถที่จะให้ผลของทางเลือกเป็นผลลัพธ์ที่ดีที่สุดได้ ทั้งนี้เพราะว่าในโลกของความเป็นจริงแล้ว “ทางเลือกที่ดีที่สุด หรือทางเลือกแบบอุตมะ” ไม่สามารถที่จะพัฒนาให้เป็นจริงได้ ฉะนั้น เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงผลในทางลบที่จะเกิดขึ้นกับระบบย่อยอื่น ๆ ในองค์การ จึงควรยึดหลักของความพอดี

3) ใช้หลักของความพอใจ เป็นการตรวจสอบทางเลือกว่า มีทางเลือกใดสามารถตอบสนองต่อการแก้ปัญหาได้ถึงเกณฑ์ขั้นต้นแล้ว ก็ถือว่า เป็นการเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการแก้ปัญหานั้น ๆ หลักการในการค้นหาทางเลือกที่จะสร้างความพอใจให้ผู้ตัดสินใจดำเนินไปเป็นลำดับขั้น และใช้วิธีการเฉพาะตัวของผู้ตัดสินใจ

8.1.3 วิธีการตัดสินใจด้วยวิธีการในเชิงปฏิบัติ

เป็นวิธีการผสมผสานการตัดสินใจด้วยเหตุผล และวิธีการเชิงพฤติกรรมเข้าด้วยกัน โดยหลักแล้วกระบวนการและขั้นตอนการตัดสินใจยึดตัวแบบความมีเหตุผลทั้งหมด แล้วเพิ่มองค์ประกอบของตัวแบบเชิงพฤติกรรมเข้าไปปรับใช้ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด

วิธีการตัดสินใจในเชิงปฏิบัติ เป็นลักษณะในเชิงแนะนำเพื่อการพัฒนาทางเลือกที่เหมาะสมมากกว่าที่จะพัฒนาทางเลือกให้ครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้ตัดสินใจจะพยายามค้นหาทางเลือกให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ตามข้อจำกัดของเวลา งบประมาณ และสถานการณ์ในการปฏิบัติการการสังเคราะห์ทั้งสองวิธีจะช่วยทำให้ตัวแบบสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงมากขึ้น กล่าวคือ วิธีการใช้เหตุผลจะช่วยให้ผู้ตัดสินใจได้กรอบการวิเคราะห์ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาแนวความคิด ส่วนวิธีการเชิงพฤติกรรม จะช่วยทำให้ผู้ตัดสินใจคำนึงถึงปัจจัยที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจให้สอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด

ในเชิงปฏิบัติ จะพบว่าตัวแบบการตัดสินใจทั้ง 3 ตัวแบบนี้ มีการปรับเปลี่ยนพอสมควร กล่าวคือ ผู้ตัดสินใจบางท่านจะใช้วิธีการเชิงกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลทุกด้านตลอดจนพัฒนา และประเมินทางเลือกแล้วนำแนวทางดังกล่าวไปขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญก่อนการตัดสินใจ การพัฒนาทักษะในการบริหาร จะช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจแต่ละประเภท

8.1.4 วิธีการตัดสินใจตามตัวแบบความขัดแย้ง

เป็นตัวแบบที่ให้ความสำคัญกับลักษณะเฉพาะของบุคคลในการตัดสินใจที่อธิบายถึงความขัดแย้งของบุคคลที่เผชิญกับความยุ่งยากในสถานการณ์การตัดสินใจ และตัวแบบนี้มีลักษณะพื้นฐานที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1) นำไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับชีวิต เช่น การแต่งงาน การเลือกโรงเรียน การเลือกอาชีพ และรวมถึงการตัดสินใจในเรื่องหลัก ๆ ขององค์การ ซึ่งจะทำให้องค์การหรือปัจเจกบุคคลต้องดำเนินการตาม หลังจากมีการตัดสินใจแล้ว

2) พึงตระหนักว่าการทำให้เกิดความล่าช้า และความเป็นเหตุเป็นผลในการตัดสินใจ เป็นวิธีการที่มนุษย์นำไปใช้เพื่อหลีกเลี่ยงความยุ่งยาก และความกดดัน

3) เป็นที่ทราบอย่างเปิดเผยว่า อาจจะเกิดความผิดพลาดในการตัดสินใจบางครั้งได้ และความกลัวว่าการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจะไม่ดีพอ ทำให้เป็นอุปสรรคสำคัญในการตัดสินใจ

4) การเกิดปฏิกิริยาในตนเอง เป็นการเปรียบเทียบทางเลือกกับมาตรฐานเชิงจริยธรรมภายในตนเอง

5) เป็นที่ยอมรับกันว่าในระหว่างการตัดสินใจนั้น ผู้ที่ตัดสินใจอาจจะเกิดความรู้สึกในการตัดสินใจ ทั้งในทางบวกและทางลบ จำเป็นที่จะต้องให้ความรู้และหลักการแก่พวกเขาให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อไรก็ตามที่ผู้บริหารจะตัดสินใจ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องไตร่ตรองให้เกิดความรอบคอบ ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ด้วยซ้ำไปว่าการตัดสินใจบนเกณฑ์ของผลประโยชน์ของหน่วยงานอาจจะขัดแย้งกับผลประโยชน์ส่วนตนของผู้ตัดสินใจก็ได้ นับว่าเป็นปัญหาในเชิงจริยธรรมที่มีความสำคัญมากในกระบวนการตัดสินใจตามตัวแบบของความขัดแย้ง

9. **วัฒนธรรมองค์การ**

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ คือ (ก) รูปแบบฐานคติพื้นฐาน (ข) ซึ่งสร้าง ค้นพบ หรือพัฒนาขึ้นโดยคนกลุ่มหนึ่ง (ค) เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกหรือการประสานงานภายใน (ง) และสามารถใช้งานได้ดีจนกระทั่งได้รับการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง (จ) จึงได้รับการกำหนดไปยังสมาชิกใหม่ (ฉ) เพื่อให้เป็นแนวทางในการรับรู้ การคิด และรู้สึกต่อปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมา

วัฒนธรรม หมายถึง ความรู้ซึ่งสมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วม โดยความรู้นี้จะเป็นสิ่งที่ใช้บอกกล่าว กำหนด และมีส่วนสัมพันธ์กับกิจกรรมการปฏิบัติงานประจำและไม่ประจำของสมาชิก

นอกจากนี้ ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมที่นักทฤษฎีองค์การยอมรับ ได้แก่

1) วัฒนธรรมเกิดจากปฏิสัมพันธ์เกิดจากปฏิสัมพันธ์ของผู้คนในสังคม หรือในองค์การ 2) วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มีร่วมกันระหว่างสมาชิกของกลุ่มสังคม

3) วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ สร้างขึ้นและถ่ายทอดไปยังคนอื่น ๆ ได้

4) วัฒนธรรมประกอบด้วยส่วนที่เป็นวัตถุและที่เป็นสัญลักษณ์

9.1 วัฒนธรรมหน่วยงาน

คือ รูปแบบของวัตถุ ความเชื่อ ธรรมเนียม ค่านิยม และฐานคติขององค์การ โดยแนวคิดนี้เชื่อว่าองค์การที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีลักษณะวัฒนธรรมแกร่ง โดยอาศัยผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่า “Transformational Culture)

9.1.1 วัฒนธรรมแกร่ง (Strong Culture)

วัฒนธรรมแกร่ง คือ ความเชื่อหรือค่านิยมขององค์การที่ใช้ร่วมกันอย่างเหนียวแน่นและกว้างขวาง และสมาชิกขององค์การจะมีพันธะผูกพันกับความเชื่อหรือค่านิยมดังกล่าวอย่างสูงด้วย องค์การที่มีลักษณะวัฒนธรรมตรงข้ามกับที่กล่าวมา ถือว่าเป็นวัฒนธรรมอ่อนแอ

วัฒนธรรมหน่วยงาน เชื่อว่าองค์การที่จะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมแกร่ง โดยอาจใช้เทคนิคในการพัฒนาองค์การ เพื่อสร้างเสริมวัฒนธรรมแกร่งขึ้นมา ยิ่งองค์การมีความแกร่งของวัฒนธรรมมากเท่าไร ยิ่งจะทำให้องค์การมีเสถียรภาพและทำให้องค์การมีชีวิตอยู่ได้นานเท่านั้น รวมทั้งการมีวัฒนธรรมแกร่งจะนำองค์การไปสู่ประสิทธิผลได้ดียิ่งขึ้น

9.1.2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leader)

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้ผลักดันในการสร้างและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม โดยผู้นำแบบนี้อาจเป็นผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารขององค์การซึ่งมีวิสัยทัศน์ สามารถทำให้สมาชิกองค์การยอมรับวิสัยทัศน์นั้น และมีความผูกพันในการทำงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าวด้วย และสามารถเป็นแบบอย่างให้สมาชิกในองค์การเชื่อมั่นและยึดถือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตาม รวมทั้งเป็นผู้ทำให้การเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนเกิดขึ้นด้วย

ในระยะก่อตั้งองค์การ ผู้ก่อตั้งจะสามารถนำความเชื่อ ค่านิยมและฐานคติทางวัฒนธรรมเข้ามาใช้ในองค์การเกี่ยวกับการออกแบบโครงสร้างและการทำงาน ซึ่งเมื่อนำไปปฏิบัติทั้งกลุ่มในองค์การจะเรียนรู้วาสิ่งใดได้ผลหรือไม่ได้ผล และหากสิ่งนั้นได้ผลความเชื่อของผู้ก่อตั้งเหล่านั้น ก็จะได้รับการยอมรับและเป็นสิ่งที่ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และถ้าผู้ก่อตั้งมีอิทธิพลเพียงพอ สิ่งเหล่านี้ก็จะกลายเป็นวัฒนธรรมหลักขององค์การ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะตรงข้ามกับผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งมีความสัมพันธ์แบบตรงไปตรงมากับผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ ถ้าลูกน้องทำงานดี หัวหน้าจะให้รางวัลตอบแทน ถ้าหัวหน้าใช้วิธีการมีส่วนร่วม ลูกน้องจะเสนอความคิดเห็นที่ดีได้ ผู้นำแบบนี้จะพบได้ทั่วไปและจะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้

ส่วนผู้นำที่สามารถเปลี่ยนความเชื่อ ทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ใหม่ได้จึงจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1) ความสามารถในการกระตุ้นความคิด การวิเคราะห์ปัญหา และกลยุทธ์ใหม่ ๆ

2) การเอาใจใส่กับผู้ใต้บังคับบัญชา และคอยให้คำแนะนำในลักษณะรายบุคคล

3) ความสามารถในการทำให้ลูกน้องมีความจงรักภักดีและยอมทุ่มเทในการทำงานได้

9.1.3 รูปแบบวัฒนธรรมขององค์การ

เนื่องจาก “วัฒนธรรมหน่วยงาน” อาศัยฐานแนวคิดจากทฤษฎีระบบ จึงมองว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรหรือระบบย่อยภายในองค์การ เช่นเดียวกับเทคโนโลยี โครงสร้างและขนาดขององค์การ แนวคิดนี้จึงพยายามจะหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมและตัวแปรอื่น ๆ เพื่อให้องค์การอยู่รอด

ดังนั้น “วัฒนธรรมหน่วยงาน” จะให้ความสำคัญกับการออกแบบวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมกับประเภทขององค์การ โดยเชื่อว่าองค์การที่สามารถเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับลักษณะหรือสิ่งแวดล้อมขององค์การจึงจะประสบความสำเร็จได้

เทอเรนซ์ อี. เดล และ เอแลน เอ เคเนดี้ (Terrence E. Deal ;& Allan A. Kennedy) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ โดยเสนอว่าวัฒนธรรมองค์การขึ้นอยู่กับลักษณะของตลาด โดยแบ่งตลาดตามลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ ระดับของความเสี่ยง และความรวดเร็วในการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งคือความเร็วที่องค์การจะได้รับข้อมูลย้อนกลับว่าการตัดสินใจหรือกลยุทธ์ที่องค์การใช้นั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ ได้เสนอองค์การว่ามี 4 ประเภท และจะมีวัฒนธรรมองค์การที่ต่างกัน คือ

1) องค์การที่มีความเสี่ยงสูง และมีข้อมูลย้อนกลับเร็ว เช่น บริษัทที่ปรึกษา องค์การประเภทนี้ควรมีลักษณะวัฒนธรรมซึ่งเรียกว่า วัฒนธรรมที่ห้าวหาญ มีค่านิยมที่ชอบความเสี่ยงเพื่อให้ได้ผลตอบแทนสูง

2) องค์การที่มีความเสี่ยงต่ำ แต่มีข้อมูลป้อนกลับรวดเร็ว เช่น ร้านแมคโดนัลด์ วัฒนธรรมองค์การจึงมีลักษณะที่เรียกว่า อุตสาหะ หรือเวลาทำงานก็ทำอย่างจริงจัง เมื่อเวลาพักก็สนุกอย่างเต็มที่ วัฒนธรรมประเภทนี้จะเน้นปริมาณหรือยอดขายเป็นสำคัญ

3) องค์การที่มีความเสี่ยงสูงแต่ความเร็วของข้อมูลย้อนกลับช้า เช่น องค์การนาซ่า เพราะเป็นองค์การที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนค่อนข้างสูง แต่ผลของการลงทุนนั้นจะเห็นผลช้า วัฒนธรรมองค์การจึงมีลักษณะที่เรียกว่า เดิมพันด้วยองค์การ วัฒนธรรมองค์การเน้นการลงทุนในอนาคต

4) องค์การที่มีความเสี่ยงต่ำ และความเร็วของข้อมูลย้อนกลับที่ช้าด้วย เช่น มหาวิทยาลัย ธนาคาร รัฐบาล วัฒนธรรมองค์การประเภทนี้ เรียกว่า วัฒนธรรมกระบวนการ เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความเป็นเลิศในการทำงาน

9.1.4 ข้อดี

1) ในขณะที่แนวคิดขององค์การแบบเครื่องจักรและแบบสิ่งมีชีวิตจะให้ความสำคัญกับการออกแบบองค์การ และการปรับตัวขององค์การ แต่ไม่ได้กล่าวถึงความคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของคนหรือกลุ่มในองค์การ แต่วัฒนธรรมองค์การจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับอุดมการณ์ ค่านิยม ความเชื่อ ภาษา ธรรมเนียมปฏิบัติ พิธีการ และการปฏิบัติทางสังคมอื่นอันจะทำให้เราสามารถเข้าองค์การได้ดียิ่งขึ้น

2) ทำให้เข้าใจเรื่องการเปลี่ยนแปลงองค์การมากขึ้น เดิมทีแนวคิดขององค์การจะให้ความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง เทคโนโลยี และกระบวนการ แต่การเปลี่ยนแปลงองค์การที่แท้จริงขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลงความคิดหรือความเชื่อของคนในองค์การเป็นสำคัญ ปัจจุบันจึงเห็นได้ว่าองค์การหลายแห่งแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนโครงสร้างองค์การไปแล้วแต่ก็ไม่สามารถนำพาองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

3) การศึกษาเรื่องวัฒนธรรมข้ามช่วยทำให้ตระหนักถึงการประยุกต์ทฤษฎีทางองค์การและการจัดการมากขึ้นว่าทฤษฎีนั้นไม่ได้มีลักษณะที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ทั่วไป เสมอไป แต่อาจสามารถประยุกต์ใช้ได้กับบางวัฒนธรรมเท่านั้น

4) การสร้างวัฒนธรรมแกร่ง มีข้อดี คือ ทำให้การประสานงานภายในองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะวัฒนธรรมจะช่วยสนับสนุนการติดต่อสื่อสารให้ดีขึ้น และสมาชิกมีความพร้อมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน

5) วัฒนธรรมแกร่งช่วยในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งภายในองค์การได้ง่าย เพราะสมาชิกส่วนใหญ่มีความคิดและความเชื่อสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน หรือมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

6) วัฒนธรรมข้ามช่วยทำให้เกิดความเข้าใจผู้คนจากวัฒนธรรมอื่นได้ดียิ่งขึ้น ทำให้เกิดความร่วมมือ หรือความสมานฉันท์ในการร่วมมือระหว่างคนต่างวัฒนธรรม

7) งานวิจัยของฮอฟสเตดทำให้มีการตื่นตัวเกี่ยวกับวัฒนธรรมของแต่ละชาติมากขึ้นว่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนอย่างไร นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความระมัดระวังในการประยุกต์ทฤษฎีองค์การและการจัดการของประเทศหนึ่งไปใช้ยังประเทศอื่น

8) แนวคิดด้านองค์การและการจัดการแบบสำนักเหตุผลนิยมมักเน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ โดยละเลยเรื่อง “จริยธรรมขององค์การ” และไม่ส่งเสริมให้มีการตรวจสอบฐานคติภายใต้ความคิดความเชื่อขององค์การ แต่การศึกษาวัฒนธรรมองค์การจะทำให้ตระหนักถึงเรื่องนี้ได้ดียิ่งขึ้น

9.1.5 ข้อจำกัด

1) การสร้างวัฒนธรรมแกร่งอาจนำไปสู่การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเพราะการสร้างวัฒนธรรมแกร่งเป็นการสร้างวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ภายในช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น หากสถานการณ์มีการเปลี่ยนแปลงไปองค์การจำเป็นต้องปรับวัฒนธรรมใหม่ ทำให้องค์การต้องเผชิญหน้ากับความแข็งตัวของวัฒนธรรมที่สะสมมาก่อน

2) การปะทะของวัฒนธรรมแกร่ง ในกรณีที่องค์การที่มีวัฒนธรรมแกร่ง 2 องค์การ จำเป็นต้องมาทำงานร่วมกันหรือรวมตัวกันอาจจะเกิดการปะทะกันของวัฒนธรรมและนำไปสู่ความแตกหักได้ง่าย เช่น การรวมกันของธนาคารแห่งอเมริกาและ Security Pacific ซึ่งนำไปสู่การปะทะของวัฒนธรรม

3) วัฒนธรรมแกร่ง อาจเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุประสิทธิผลขององค์การได้โดยเฉพาะหากวัฒนธรรมแกร่งนั้นเน้นการสร้างความหวาดกลัวการปิดทุกอย่างเป็นความลับ และการยอมจำนน ตัวอย่าง บริษัทเซมิคอนดักเตอร์ ซึ่งผู้ก่อตั้งมีความระมัดระวังเกี่ยวกับการถูกขโมยความคิดมาก จึงได้มีการกระจายงานและกระบวนการทำงานเป็นส่วน ๆ เพื่อให้คนเพียงไม่กี่คนทราบว่าผลิตภัณฑ์ที่ทำอยู่คืออะไร มีการจ่ายเงินเดือนสูงมากเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานอยู่กับบริษัท อย่างไรก็ตาม บริษัทนี้ไม่ประสบความสำเร็จในการทำธุรกิจแต่อย่างใด

4) การสร้างวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ “วัฒนธรรมหน่วยงาน” โดยอาศัยลักษณะขององค์การมาพิจารณาประกอบ เช่น มิติของความเสี่ยงและความรวดเร็วในการได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อที่จะหาวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมขององค์การนั้น น่าจะมีพื้นฐานโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การเป็นหลักมากกว่าผลกระทบที่มีต่อสังคม เช่น วัฒนธรรมห้าวหาญที่เน้นการประชาสัมพันธ์ โดยคนที่เป็นแบบอย่างขององค์การ คือ คนที่สามารถท้าทายกฎหมาย และมีค่านิยมเรื่องความเสี่ยงเพื่อให้ได้ผลตอบแทนสูง ซึ่งวัฒนธรรมเช่นนี้อาจจะเกิดผลดีเฉพาะต่อองค์การนั้น แต่เป็นผลเสียต่อสังคมโดยรวม และหากสังคมมีวัฒนธรรมเช่นนี้อยู่ในองค์การจำนวนมากก็มีส่วนที่ทำให้เกิดการจลาจลได้

5) การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมอาจจะไม่ใช่สิ่งที่ทำได้ง่าย ๆ ในระยะเวลาสั้น ๆ ดังที่แนวคิดแบบ “วัฒนธรรมหน่วยงาน” เข้าใจ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในระยะสั้น ๆ อาจทำได้แต่ในระดับพื้นผิว เช่น การเปลี่ยนเครื่องแบบ หรือการท่องคำขวัญขององค์การทุกเช้า แต่ในระดับที่ลึกกว่านั้น คือ ความเชื่อ ค่านิยม โดยเฉพาะส่วนที่อยู่ในระดับจิตใต้สำนึกจำเป็นต้องใช้เวลาในการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมาก

6) งานวิจัยของฮอฟสเตดมีข้อจำกัดเนื่องจากรวบรวมข้อมูลจากบริษัทไอบีเอ็ม เพียงแห่งเดียว จึงเกิดปัญหาของข้อจำกัดในการนำไปประยุกต์ใช้ รวมทั้งความน่าเชื่อถือและความถูกต้องในการใช้มาตรวัดเชิงปริมาณกับแนวคิดเรื่องวัฒนธรรม รวมทั้งใช้วิจัยแบบสำรวจ และมิติทั้ง 4 ด้าน ของวัฒนธรรมจะใช้ได้และเพียงพอหรือไม่กับการอธิบายวัฒนธรรมของแต่ละชาติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ไพบูลย์ วราหะไพฑูรย์ (บทคัดย่อ : 2541) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมาธิการสามัญประจำวุฒิสภา พบว่า บทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมาธิการสามัญประจำวุฒิสภาเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินกิจการตามภารกิจของวุฒิสภา ซึ่งในการดำเนินงานตามบทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมาธิการสามัญประจำวุฒิสภาโดยส่วนใหญ่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของบทบัญญัติรัฐธรรมนูญและข้อบังคับการประชุมวุฒิสภาด้วยดีและมีประสิทธิภาพเป็นที่น่าพอใจในระดับหนึ่งเท่านั้น ซึ่งยังมีปัจจัยที่เป็นข้อจำกัดในส่วนที่เกี่ยวข้องอีกหลายประการที่เป็นอุปสรรคข้อขัดข้องในการดำเนินงานตามบทบาทอำนาจหน้าที่อันสมควรมีการปรับปรุงแก้ไข อาทิ ปรับปรุงอำนาจในการริเริ่มเสนอร่างกฎหมาย ปรับปรุงกำหนดเวลาการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติและร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในสมัยประชุมสามัญนิติบัญญัติ ปรับปรุงการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำวุฒิสภา โดยระบุภารกิจให้ชัดเจนในข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา ปรับปรุงอำนาจในการรับฟังความเห็นสาธารณะ ปรับปรุงวิธีดำเนินงานเกี่ยวกับรายงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำวุฒิสภา ปรับปรุงและขอความร่วมมือในการใช้อำนาจเรียกเอกสารและบุคคลของคณะกรรมาธิการ รวมทั้งวุฒิสภาสมควรส่งร่างพระราชบัญญัติหรือร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญให้คณะกรรมาธิการสามัญประจำวุฒิสภาพิจารณาให้มากยิ่งขึ้น ปรับปรุงองค์ประกอบเกี่ยวด้วยบุคคลที่จะเป็นคณะกรรมาธิการในคณะกรรมาธิการสามัญประจำวุฒิสภาและปรับปรุงคณะคณะผู้ช่วยเหลืองานในคณะกรรมาธิการสามัญประจำวุฒิสภา ตลอดจนกำหนดให้มีหลักสูตรนักกฎหมายนิติบัญญัติในสถาบันพระปกเกล้าเพื่อพัฒนาให้กับหน่วยธุรการขององค์กรนิติบัญญัติ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงาน

ตามบทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมาธิการสามัญประจำวุฒิสภามีความชัดเจน ละเอียด รอบคอบ มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และมีความสมบูรณ์ให้มากยิ่งขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

นันทิยา ธรรมจินดา (บทคัดย่อ : 2541) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภาผู้แทนราษฎรต่อการผลักดันบริการสาธารณะของรัฐ กรณีศึกษา : บทบาทของคณะกรรมาธิการนโยบายและติดตามผลงานงบประมาณรายจ่ายประจำปี พบว่า การส่งมอบบริการสาธารณะ ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของรัฐบาล โดยมีหน่วยงานของรัฐเป็นตัวแทนในการดำเนินการ แต่ด้วยสภาพปัญหาต่าง ๆ ของระบบราชการไทยทำให้เกิดความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวส่งผลให้ประชาชนได้รับบริการที่ไม่มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้เอง คณะกรรมาธิการสามัญประจำสภาผู้แทนราษฎรประกอบด้วยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชน จึงเข้าไปมีบทบาทในการผลักดันการทำงานของหน่วยงานรัฐเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพ จะเห็นได้จากการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการนโยบายและติดตามผลงานงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งเป็นคณะกรรมาธิการสามัญที่มีความสำคัญคณะหนึ่งในการผลักดันให้หน่วยงานของรัฐใช้จ่ายงบประมาณตามที่ได้รับอนุมัติจากรัฐสภาอย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์แก่ประชาชนอย่างแท้จริง และที่สำคัญในปัจจุบันได้มีการเพิ่มขอบเขตอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหลังจากสภาผู้แทนราษฎรรับหลักการแล้ว ซึ่งจะทำให้คณะกรรมาธิการชุดนี้เข้าไปมีบทบาทในการพิจารณาแนวทางการใช้งบประมาณแผ่นดินมากขึ้นกว่าที่ผ่านมา

แสงอรุณ อนุเคราะห์ (บทคัดย่อ : 2542) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้สารสนเทศทางวิชาการของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภาผู้แทนราษฎรเปรียบเทียบกับแผนพัฒนาระบบข้อมูลสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า มีการใช้สารสนเทศสูงสุดในระดับมาก คือ การใช้สารสนเทศจากฐานข้อมูลคำแถลงนโยบายรัฐบาลและรายชื่อคณะรัฐมนตรี และฐานข้อมูลพระราชบัญญัติและพบว่าการใช้สารสนเทศจากฐานข้อมูลภายใต้ระบบข้อมูล 13 ระบบที่ให้บริการ พบว่า ส่วนใหญ่มีการใช้สารสนเทศทางวิชาการจากฐานข้อมูลในวงงานรัฐสภา

สมชาย เมฆหมอก (บทคัดย่อ : 2546) ได้ศึกษาเรื่อง อำนาจคณะกรรมาธิการของสภาสั่งให้บุคคลมาให้ถ้อยคำ และการยื่นพยานหลักฐาน พบว่า คณะกรรมาธิการมีบทบาทในการช่วยแบ่งเบาภารกิจของสภาได้เป็นจำนวนมาก แต่ยังประสบปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ดังนั้น จึงควรจะปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมาธิการ ควรมีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของคณะกรรมาธิการไว้ในกฎหมายอย่างละเอียด และควรที่จะมีการบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นความผิดต่อสภาในกรณีที่การฝ่าฝืนอำนาจ เรียกบุคคล เอกสาร และบันทึกต่าง ๆ จากบุคคลภายนอกของคณะกรรมาธิการโดยกำหนดให้เป็นอำนาจลงโทษของสภา ปรับปรุงองค์ประกอบเกี่ยวด้วยบุคคลที่จำเป็นคณะกรรมาธิการ และปรับปรุงคณะผู้ช่วยเหลืองานใน

คณะกรรมาธิการ เพื่อให้การดำเนินงานตามบทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมาธิการมีความชัดเจน ละเอียด รอบคอบ มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล มีความสมบูรณ์ให้มากยิ่งขึ้น

อรดี สุทธศรี (บทคัดย่อ : 2547) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภาผู้แทนราษฎร พบว่า

1. กรรมาธิการสามัญสภาผู้แทนราษฎรส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีอายุการทำงานในฐานะกรรมาธิการมากที่สุดระหว่าง 1-2 ปี

2. กรรมาธิการสามัญสภาผู้แทนราษฎร มีความคิดเห็นด้วยต่อการทำงานของคณะกรรมาธิการในปัจจุบันตามปัจจัยสมรรถนะขององค์การโดยรวมและเป็นระดับ 3 ด้าน คือ ด้านภาระงาน ด้านเทคโนโลยี และด้านการได้รับสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ในอีก 3 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากรและด้านงบประมาณจากฝ่ายต่าง ๆ

3. คณะกรรมาธิการสามัญสภาผู้แทนราษฎร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของคณะกรรมาธิการสามัญสภาผู้แทนราษฎร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

4. ความสัมพันธ์และปัจจัยต่าง ๆ กับประสิทธิภาพทำงานของคณะกรรมาธิการสามัญสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมาธิการสามัญสภาผู้แทนราษฎร คือ ปัจจัยบุคลากร เทคโนโลยี งบประมาณ ภาระงาน และปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพทำงานของคณะกรรมาธิการสามัญสภาผู้แทนราษฎรในทางบวกมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านงบประมาณ รองลงมาคือ ปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง และบุคลากร ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพทำงานของคณะกรรมาธิการสามัญสภาผู้แทนราษฎร ได้ร้อยละ 29.6 , 25.4 และ 23.7 ตามลำดับ

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จำนวน 21 คณะ ได้แก่

1. คณะกรรมาธิการการเกษตรและสหกรณ์
2. คณะกรรมาธิการการคมนาคม
3. คณะกรรมาธิการการคลัง การธนาคารและสถาบันการเงิน
4. คณะกรรมาธิการการต่างประเทศ
5. คณะกรรมาธิการการคุ้มครองผู้บริโภค
6. คณะกรรมาธิการการต่างประเทศ
7. คณะกรรมาธิการการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. คณะกรรมาธิการการพลังงาน
9. คณะกรรมาธิการการพาณิชย์
10. คณะกรรมาธิการการมีส่วนร่วมของประชาชน
11. คณะกรรมาธิการการยุติธรรม การตำรวจและสิทธิมนุษยชน
12. คณะกรรมาธิการการแรงงานและสวัสดิการสังคม
13. คณะกรรมาธิการการวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
14. คณะกรรมาธิการการศาสนา จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม
15. คณะกรรมาธิการการศึกษาและการกีฬา

16. คณะกรรมาธิการการสาธารณสุข
17. คณะกรรมาธิการการอุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว
18. คณะกรรมาธิการกิจการเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และความมั่นคงของมนุษย์
19. คณะกรรมาธิการกิจการองค์กรอิสระ
20. คณะกรรมาธิการความมั่นคง
21. คณะกรรมาธิการติดตามการบริหารงบประมาณติดตามมติของสภาและตรวจรายงานการประชุม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย สุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย
2. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน (Taro Yamane. 1973)

สูตร $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$

โดยที่ N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด
n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
e แทน ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่า $n = \frac{250}{1 + 250\ (0.10)^2}$

$= 70$

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จำนวน 70 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติที่ผู้ศึกษาวิจัยได้สร้างขึ้น โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ภูมิลำเนา สถานภาพการศึกษา และอาชีพ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- โครงสร้างของคณะกรรมาธิการสามัญ ประกอบด้วย ความชำนาญพิเศษและขนาดขององค์การ
- การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมาธิการสามัญ ประกอบด้วย เป้าหมายและความสามารถ
- การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานของคณะกรรมาธิการสามัญ ประกอบด้วย วัสดุอุปกรณ์
- นโยบายการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญ ประกอบด้วย การวางเป้าหมายที่แน่นอน และการริเริ่มสิ่งใหม่
- วัฒนธรรม ประกอบด้วย พฤติกรรมหรือการแสดงออก เช่น ไม่ก้าวร้าว , ระเบียบวินัย , การเผยแพร่ และการเปิดเผย โปร่งใส
- การเมืองขององค์การ ประกอบด้วย การแทรกแซง
- สิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย บรรยากาศ และภาวะผู้นำ
- การตัดสินใจ ประกอบด้วย การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

- ประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (ตัววัด ประกอบด้วย คุณภาพ , ความพึงพอใจในผลงาน , การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายและการจัดการสารสนเทศ)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้เป็นแบบสอบถามในการเก็บรวมรวบข้อมูลเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. เขียนนิยามคุณลักษณะที่จะใช้วัด
4. สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสร้างคำถามโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบจากข้อความที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นการสร้างคำถาม โดยให้มีลักษณะคำถามเป็นแสดงคิดเห็นโดยมีคำตอบให้เลือก 5 ค่า คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

5. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ชี้แนะ แนะนำถึงความครอบคลุมของเนื้อหาสาระ และความเป็นไปได้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

6. นำแบบสอบถามความคิดเห็นเรื่องประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติไปทำการแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง

7. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้ว ตามข้อ 6. ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ก่อนนำไปใช้จริง

8. นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามไปยังคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จำนวน 21 คณะ โดยรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การประมวลผลข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม

1.2 บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ

1.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

1.4 ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณาในการวิเคราะห์จากค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสภานิติบัญญัติแห่งชาติจากค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ โดยมีการวัดระดับจากค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับ
4.21 – 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.41 – 4.20	เห็นด้วย
2.60 – 3.40	ปานกลาง
1.80 – 2.59	ไม่เห็นด้วย
1.00 – 1.79	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.3 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- ร้อยละ (Rercentage)
- ค่าเฉลี่ย (Mean)
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Daviation)

2.4 สถิติทดสอบ ได้แก่

- เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ (Independen t-test)
- วิเคราะห์ประสิทธิผลในการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)
- วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance – ANOVA)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F- distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Square)
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
beta (β)	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ
R^2	แทน	ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability) สำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X_1	แทน	โครงสร้างของคณะกรรมาธิการสามัญ
X_2	แทน	การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมาธิการสามัญ
X_3	แทน	การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานของคณะกรรมาธิการสามัญ
X_4	แทน	นโยบายการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญ

X_5 แทน วัฒนธรรม

X_6 แทน การเมืองขององค์การ

X_7 แทน สิ่งแวดล้อม

X_8 แทน การตัดสินใจ

Y แทน ประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนา การศึกษา และอาชีพ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ได้แก่ โครงสร้างของคณะกรรมาธิการสามัญ การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมาธิการสามัญ การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานของคณะกรรมาธิการสามัญ นโยบายการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญ วัฒนธรรม การเมืองขององค์การ สิ่งแวดล้อม การตัดสินใจ และประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนา การศึกษา และอาชีพ วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จำแนกตามเพศ อายุ ภูมิลำเนา การศึกษา และอาชีพ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	62	88.57
หญิง	8	11.43
รวม	70	100.00
2. อายุ		
ไม่เกิน 55 ปี	25	35.71
56 – 60 ปี	19	27.14
61 ปีขึ้นไป	26	37.14
รวม	70	100.00
3. ภูมิลำเนา		
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	48	68.57
ต่างจังหวัด	22	31.43
รวม	70	100.00
4. การศึกษา		
ปริญญาตรี	16	22.86
ปริญญาโท	29	41.43
ปริญญาเอก	25	35.71
รวม	70	100.00
5. อาชีพ		
นักการเมือง / ข้าราชการ / รัฐวิสาหกิจ	42	60.00
ธุรกิจส่วนตัว / เกษตรกร / อื่นๆ	28	40.00
รวม	70	100.00

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จำนวนทั้งหมด 70 คน สามารถอธิบายได้ดังนี้

เพศ คณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 88.57 และเป็นเพศหญิง มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 11.43

อายุ คณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุ 61 ปีขึ้นไป มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 37.14 รองลงมามีอายุไม่เกิน 55 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 และมีอายุ 56 - 60 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 27.14

ภูมิลำเนา คณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติที่ตอบแบบสอบถามส่วนมาก มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 68.57 รองลงมามีภูมิลำเนาต่างจังหวัด มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 31.43

ระดับการศึกษา คณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีการศึกษาในระดับปริญญาโท มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 41.43 รองลงมามีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 22.86

อาชีพ คณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอาชีพนักการเมือง ข้าราชการ และรัฐวิสาหกิจ มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมามีอาชีพธุรกิจส่วนตัว เกษตรกร และอาชีพอื่น ๆ มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ได้แก่ โครงสร้างของคณะกรรมาธิการสามัญ การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมาธิการสามัญ การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานของคณะกรรมาธิการสามัญ นโยบายการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญ วัฒนธรรม การเมืองขององค์การ สิ่งแวดล้อม การตัดสินใจ และประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ด้านโครงสร้างของคณะกรรมาธิการสามัญ

โครงสร้างของคณะกรรมาธิการสามัญ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. การมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องในหน้าที่ของกรรมาธิการอย่างดีเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น	4.54	0.50	สูง
2. จำนวนกรรมาธิการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2549 จำนวนไม่น้อยกว่า 9 คน แต่ไม่เกิน 13 คน มีความเหมาะสม	3.20	1.10	ปานกลาง
3. จำนวนของคณะกรรมาธิการตามข้อบังคับการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2549 จำนวน 21 คน มีความเหมาะสม	2.84	1.03	ปานกลาง
4. คณะอนุกรรมาธิการที่ตั้งโดยคณะกรรมาธิการชุดต่าง ๆ ทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน	2.51	0.91	น้อย
รวม	3.28	.53	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ด้านโครงสร้างของคณะกรรมาธิการสามัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$= 3.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องในหน้าที่ของกรรมาธิการอย่างดีเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$= 4.54) รองลงมาคือ จำนวนกรรมาธิการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2549 จำนวนไม่น้อยกว่า 9 คน แต่ไม่เกิน 13 คน มีความเหมาะสม ($\overline{X}$= 3.20) จำนวนของคณะกรรมาธิการตามข้อบังคับการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2549 จำนวน 21 คน มีความเหมาะสม ($\overline{X}$= 2.84) คณะอนุกรรมาธิการที่ตั้งโดยคณะกรรมาธิการชุดต่าง ๆ ทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน ($\overline{X}$= 2.51)

ตาราง 5 แสดงข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมาธิการสามัญ

การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมาธิการสามัญ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. คณะกรรมาธิการมีการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่สภานิติบัญญัติแห่งชาติมอบหมายมาได้ครบถ้วนทุกเรื่อง	3.11	0.79	ปานกลาง
2. คณะกรรมาธิการมีการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่สภานิติบัญญัติมอบหมายเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่สภานิติบัญญัติแห่งชาติกำหนด	3.16	0.94	ปานกลาง
3. คณะกรรมาธิการพิจารณาเรื่องที่ประชาชนร้องเรียนได้อย่างครบถ้วนทุกเรื่อง	2.74	0.76	ปานกลาง
4. คณะกรรมาธิการพิจารณาเรื่องที่ประชาชนร้องเรียนเสร็จสิ้นได้อย่างรวดเร็ว	2.73	0.78	ปานกลาง
5. การแสดงความคิดเห็นของกรรมาธิการแต่ละเรื่องมีการใช้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงประเด็นและครบถ้วน	3.49	0.72	สูง
6. โดยทั่วไปการพิจารณาแต่ละเรื่องจะมีกรรมาธิการส่วนมากที่แสดงความคิดเห็น	2.79	1.01	ปานกลาง
7. การตั้งบุคคลเข้ามาเป็นอนุกรรมาธิการเพื่อพิจารณาศึกษาเรื่องต่าง ๆ จะตั้งตามความรู้ ความสามารถของบุคคล	3.91	.86	สูง
รวม	3.13	.47	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมาธิการสามัญ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การตั้งบุคคลเข้ามาเป็นอนุกรรมาธิการเพื่อพิจารณาศึกษาเรื่องต่าง ๆ จะตั้งตามความรู้ ความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.91) รองลงมา คือ การแสดงความคิดเห็นของกรรมาธิการแต่ละเรื่องมีการใช้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงประเด็นและ

ครบถ้วน ($\overline{X}$ = 3.49) คณะกรรมาธิการมีการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่สภานิติบัญญัติมอบหมายเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่สภานิติบัญญัติแห่งชาติกำหนด ($\overline{X}$ = 3.16) คณะกรรมาธิการมีการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่สภานิติบัญญัติแห่งชาติมอบหมายมาได้ครบถ้วนทุกเรื่อง ($\overline{X}$ = 3.11) โดยทั่วไปการพิจารณาแต่ละเรื่องจะมีกรรมาธิการส่วนมากที่แสดงความคิดเห็น ($\overline{X}$ = 2.79) คณะกรรมาธิการพิจารณาเรื่องที่ประชาชนร้องเรียนได้อย่างครบถ้วนทุกเรื่อง ($\overline{X}$ = 2.74) และคณะกรรมาธิการพิจารณาเรื่องที่ประชาชนร้องเรียนเสร็จสิ้นได้อย่างรวดเร็ว ($\overline{X}$ = 2.71) ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ด้านการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานของคณะกรรมาธิการสามัญ

การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานของคณะกรรมาธิการ สามัญ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. ในห้องประชุมของคณะกรรมาธิการมีชุดของเครื่องมือ (คอมพิวเตอร์ เครื่องฉายสไลด์ เครื่องฉายแผ่นทึบและแผ่นใส) เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.49	0.99	สูง
2. คณะกรรมาธิการมีการใช้เทคโนโลยี (Power point Excel) เพื่อการนำเสนอและการอภิปรายอย่างสม่ำเสมอ	3.46	0.93	สูง
รวม	3.47	0.79	สูง

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ด้านการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานของคณะกรรมาธิการสามัญ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3 .47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในห้องประชุมของคณะกรรมาธิการมีชุดของเครื่องมือ (คอมพิวเตอร์ เครื่องฉายสไลด์ เครื่องฉายแผ่นทึบและแผ่นใส) เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.49) รองลงมาคือ คณะกรรมาธิการมีการใช้เทคโนโลยี (Power point , Excel) เพื่อการนำเสนอและการอภิปรายอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 3.46) ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ด้านนโยบายการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญ

นโยบายการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. คณะกรรมาธิการมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานที่แน่นอน	3.80	0.67	สูง
2. คณะกรรมาธิการมีการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ	3.73	0.66	สูง
3. คณะกรรมาธิการมีการรับฟังข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากประชาชนอยู่เสมอ	3.56	0.69	สูง
รวม	3.70	0.47	สูง

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ นโยบายการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3 .70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คณะกรรมาธิการมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานที่แน่นอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.80) รองลงมาคือ คณะกรรมาธิการมีการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ ($\overline{X}$= 3.73) และคณะกรรมาธิการมีการรับฟังข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากประชาชนอยู่เสมอ ($\overline{X}$= 3.56) ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ด้านวัฒนธรรม

วัฒนธรรม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. การแสดงความคิดเห็นในการประชุมเป็นไปด้วยความสุภาพไม่ก้าวร้าวและรุนแรง	3.69	0.81	สูง
2. มีการเข้าประชุมตรงเวลาและเข้าประชุมอย่างสม่ำเสมอ	3.13	0.83	ปานกลาง
3. มีการเผยแพร่ข้อมูลจากการประชุมให้ประชาชนได้รับทราบเป็นประจำ	3.06	0.85	ปานกลาง
4. ในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ มักไม่มีวาระแฝงเร้น	3.30	0.81	ปานกลาง
รวม	3.29	0.59	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ด้านวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$= 3.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การแสดงความคิดเห็นในการประชุมเป็นไปด้วยความสุภาพไม่ก้าวร้าวและรุนแรง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$= 4.54) รองลงมาคือ ในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ มักไม่มีวาระแฝงเร้น ($\overline{X}$= 3.30) มีการเข้าประชุมตรงเวลาและเข้าประชุมอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 3.13) มีการเผยแพร่ข้อมูลจากการประชุมให้ประชาชนได้รับทราบเป็นประจำ ($\overline{X}$= 3.06) ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ด้านการเมืองขององค์การ

การเมืองขององค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. ในการพิจารณามักไม่มีการแบ่งแยกความคิดเห็นออกเป็นฝักฝ่าย	3.24	0.75	ปานกลาง
2. กรรมาธิการไม่มีการใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	3.83	0.61	สูง
รวม	3.54	0.55	สูง

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ด้านการเมืองขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กรรมาธิการไม่มีการใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.83) รองลงมาคือ ในการพิจารณามักไม่มีการแบ่งแยกความคิดเห็นออกเป็นฝักฝ่าย ($\overline{X}$ = 3.24) ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. คณะกรรมาธิการมีการทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมุ่งมั่น	3.80	0.55	สูง
2. สถานที่ในการทำงานของคณะกรรมาธิการที่เป็นอยู่มีความเหมาะสม	3.53	0.97	สูง
3. คณะกรรมาธิการมีการทำงานร่วมกันในลักษณะของทีมงาน	3.66	0.85	สูง
4. ผู้นำการประชุมมีภาวะผู้นำสูงสามารถควบคุมการประชุมได้ดี	3.89	0.79	สูง
5. ผู้นำมีการตัดสินใจที่แน่นอนและชัดเจนไม่เปลี่ยนแปลงไปมา	3.51	0.88	สูง
รวม	3.68	0.58	สูง

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้นำการประชุมมีภาวะผู้นำสูงสามารถควบคุมการประชุมได้ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.89) รองลงมาคือ คณะกรรมาธิการมีการทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมุ่งมั่น ($\overline{X}$ = 3.80) คณะกรรมาธิการมีการทำงานร่วมกันในลักษณะของทีมงาน ($\overline{X}$ = 3.66) สถานที่ในการทำงานของคณะกรรมาธิการที่เป็นอยู่มีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.53) และผู้นำมีการตัดสินใจที่แน่นอนและชัดเจน

ไม่เปลี่ยนแปลงไปมา ($\overline{X}$= 3.51) ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ

การตัดสินใจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. คณะกรรมาธิการมีการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	3.24	0.75	ปานกลาง
2. มีการนำข้อมูลข่าวสารมาช่วยในการตัดสินใจ	3.83	0.61	สูง
รวม	3.54	0.55	สูง

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$= 3.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการนำข้อมูลข่าวสารมาช่วยในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$= 3.83) รองลงมาคือ คณะกรรมาธิการมีการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ($\overline{X}$= 3.24) ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงข้อมูลประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. ผลงานโดยเฉลี่ยของคณะกรรมาธิการที่ออกมาสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน	3.36	.68	ปานกลาง
2. โดยเฉลี่ยกรรมาธิการมีความพึงพอใจในผลงานที่ออกมาเป็นอย่างมาก	3.63	.69	สูง
3. การดำเนินการส่วนใหญ่ได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.70	.60	สูง
4. ในการดำเนินการเรื่องต่างๆของคณะกรรมาธิการมีการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ	3.69	.67	สูง
รวม	3.59	.49	สูง

จากตาราง 12 พบว่า ประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การดำเนินการส่วนใหญ่ได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.70) รองลงมาในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ของคณะกรรมาธิการมีการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 3.69) โดยเฉลี่ยกรรมาธิการมีความพึงพอใจในผลงานที่ออกมาเป็นอย่างมาก ($\overline{X}$ = 3.63) และผลงานโดยเฉลี่ยของคณะกรรมาธิการที่ออกมาสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ($\overline{X}$ = 3.36) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

3.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมาธิการสามัญที่มีต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จำแนกตาม เพศ อายุ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา และอาชีพ ดังแสดงในตาราง 13 - 17

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมาธิการสามัญที่มีต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	$\overline{X}$	S.D.	t	p
ประสิทธิผลการดำเนินงานของ	ชาย	3.59	0.47	-.005	.996
คณะกรรมาธิการสามัญฯ	หญิง	3.59	0.63		

จากตาราง 13 พบว่า คณะกรรมาธิการสามัญที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมาธิการสามัญที่มีต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญฯ	ระหว่างกลุ่ม	2	.435	.218	.913	.406
	ภายในกลุ่ม	67	15.961	.238		
	รวม	69	16.396			

จากตาราง 14 พบว่า คณะกรรมาธิการสามัญที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมาธิการสามัญที่มีต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จำแนกตามภูมิลำเนา

ตัวแปรที่ศึกษา	ภูมิลำเนา	$\overline{X}$	S.D.	t	p
ประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญฯ	กรุงเทพและปริมณฑล	3.56	0.53	-.900	.371
	ต่างจังหวัด	3.67	0.39		

จากตาราง 15 พบว่า คณะกรรมาธิการสามัญที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมาธิการสามัญที่มีต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญฯ	ระหว่างกลุ่ม	2	.095	.048	.196	.823
	ภายในกลุ่ม	67	16.301	.243		
	รวม	69	16.396			

จากตาราง 16 พบว่า คณะกรรมาธิการสามัญที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมาธิการสามัญที่มีต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จำแนกตามอาชีพ

ตัวแปรที่ศึกษา	อาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญฯ	นักการเมือง /ข้าราชการ / รัฐวิสาหกิจ	3.66	0.47	1.437	.155
	ธุรกิจส่วนตัว / เกษตรกร / อื่นๆ	3.49	0.50		

จากตาราง 17 พบว่า คณะกรรมาธิการสามัญที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรที่ใช้ทำนายประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

Model	ประสิทธิผลการ ดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญ				
	b	SE(b)	beta	t	Sig
- ค่าคงที่ (Constant)	.721	.420		1.717	.091
- สิ่งแวดล้อม	.268	.089	.321	3.002**	.004
- การตัดสินใจ	.284	.093	.323	3.057**	.003
- นโยบายการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญ	.239	.101	.230	2.365*	.021
	R	R^2	Adjust R^2	SE(est.)	F	Sig.
	.667	.445	.420	.371	17.627**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรที่ใช้ทำนายประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ พบว่า สิ่งแวดล้อม การตัดสินใจ และนโยบายการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญ สามารถใช้ทำนายประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญได้คิดเป็นร้อยละ 42.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่ายังมีปัจจัยในด้านอื่นอีกร้อยละ 58.0 ที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และมีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เท่ากับ .371 และสามารถนำมาเขียนสมการได้ ดังนี้

$$Y = .321X_7 + .323 X_8 + .230 X_4$$

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. การดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ มีประสิทธิผลสูง

2. โครงสร้างของคณะกรรมาธิการสามัญ การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมาธิการสามัญ การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานของคณะกรรมาธิการสามัญ นโยบายการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญ วัฒนธรรม การเมืองขององค์การ สิ่งแวดล้อม และการตัดสินใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จำนวน 250 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จำนวน 70 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่ผู้ศึกษาวิจัยได้สร้างขึ้น โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ภูมิลำเนา สถานภาพการศึกษา และอาชีพ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามไปยังคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จำนวน 21 คณะ โดยรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Window และนำเสนอผลการศึกษาในรูปตารางและค่าสถิติ พร้อมกับคำอธิบายเชิงพรรณาและวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติประกอบกัน ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Discriptive Statistics) เป็นการนำเสนอข้อมูลทั่วไป โดยใช้วิธีการแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้ค่า t- test F- test และหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Stepwise Multiple Regression)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ด้านโครงสร้างของคณะกรรมาธิการสามัญ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมาธิการสามัญ ด้านวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานของคณะกรรมาธิการ ด้านนโยบายการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญ ด้านการเมืองขององค์การ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. ประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การดำเนินการส่วนใหญ่บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาในการดำเนินการเรื่องต่างๆของคณะกรรมาธิการมีการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ โดยเฉลี่ยกรรมาธิการมีความพึงพอใจในผลงานที่ออกมาเป็นอย่างมากและผลงานโดยเฉลี่ยของคณะกรรมาธิการที่ออกมาสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

3. คณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติที่มี เพศ อายุ ภูมิลำเนา และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

4. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญฯ ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการตัดสินใจ และด้านนโยบายการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญ สามารถใช้ทำนายประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คิดเป็นร้อยละ 42.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1.1 โครงสร้างของคณะกรรมาธิการสามัญ การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมาธิการสามัญและวัฒนธรรม อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากคณะกรรมาธิการสามัญฯ เป็นคณะบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งเข้ามาทำหน้าที่พิจารณาร่างพระราชบัญญัติ กระทำกิจการ พิจารณาสอบสวนหรือศึกษาเรื่องใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภาหรือตามที่สภามอบหมาย ทำให้คณะกรรมาธิการสามัญฯ มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เพียงระยะสั้น ๆ เท่านั้น ซึ่งแต่ละท่านเป็นผู้บริหารจากองค์กรใหญ่ ๆ มีตำแหน่งหน้าที่การงาน สถานภาพ ทัศนะและความเชื่อที่ต่างกัน ทำให้การแสดงความคิดเห็นมีความหลากหลาย ขาดความเป็นเอกภาพ และในบางครั้งต้องทำงานด้วยความเร่งรีบ เพื่อให้งานสำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่จำกัด

1.2 การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานของคณะกรรมาธิการสามัญ อยู่ในระดับสูง เพราะกรรมาธิการส่วนมากมีประสบการณ์จากการทำงาน จึงมีความชำนาญและคุ้นเคยกับการใช้วัสดุและอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องฉายสไลด์ ฯลฯ มีการนำเข้ามาใช้ในห้องประชุม เพื่อประกอบการอภิปรายหรือนำเสนองานในรูปแบบต่าง ๆ จึงทำให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

1.3 นโยบายการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญ อยู่ในระดับสูง เนื่องจากกรรมาธิการมีการวางกลยุทธ์ วางนโยบายและแบ่งหน้าที่การทำงานอย่างดีและเป็นระบบ ทำให้การพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ทันต่อเหตุการณ์ และมีการรับฟังข้อมูลข่าวสารตลอดจนมีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนอย่างรอบด้าน เพื่อให้การทำงานของคณะกรรมาธิการบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

1.4 การเมืองขององค์การ อยู่ในระดับสูง เนื่องจากสภานิติบัญญัติแห่งชาติเป็นองค์กรเกี่ยวกับนิติบัญญัติ ทำให้บทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติในฐานะเป็นกรรมาธิการขององค์กร อันมีลักษณะที่เป็นไปเพื่อประโยชน์สาธารณะและเกี่ยวข้องกับประชาชน จึงทำให้มีการเล่นการเมืองกันเป็นส่วนใหญ่

1.5 สิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับสูง เนื่องจากกรรมาธิการแต่ละท่านเป็นผู้บริหารระดับสูงที่มากด้วยประสบการณ์ในการทำงาน จึงทำให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม การตัดสินใจมีความแน่นอนและชัดเจน ประกอบกับสถานที่การทำงานมีความเหมาะสม

1.6 การตัดสินใจ อยู่ในระดับสูง คณะกรรมาธิการสามัญฯ ที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์ในการทำงานสูง คณะกรรมาธิการจึงมีการตัดสินใจที่ดีและเด็ดขาดในการปฏิบัติงาน

2. ประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง เพราะคณะกรรมาธิการสามัญฯ ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ประกอบกับมีการทำงานด้วยความตั้งใจ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รวมทั้ง มีการประมวลผลและจัดระบบการทำงานที่ดี ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และมีคุณภาพตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น คณะกรรมาธิการสามัญฯ จึงมีความพึงพอใจผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลงานที่ได้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

3. คุณสมบัติส่วนบุคคลไม่ได้ส่งผลทำให้ความคิดเห็นของคณะกรรมาธิการสามัญฯ แตกต่างกัน เพราะสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติชุดนี้มาจากการแต่งตั้งของคณะมนตรีความมั่นคงแห่งชาติ ซึ่งในการแต่งตั้งสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติจะคำนึงถึงประสบการณ์ ความสามารถความเชี่ยวชาญ การศึกษา และอาชีพ เป็นสำคัญ ส่งผลให้สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติมีความรู้และความสามารถที่ใกล้เคียงกัน และทำให้การดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญฯ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. เหตุผลที่สิ่งแวดล้อม การตัดสินใจ และนโยบายการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ สามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 สิ่งแวดล้อม เนื่องจากผู้นำในการประชุมของคณะกรรมาธิการสามัญฯ ต้องมีการตัดสินใจที่เด็ดขาดและแน่นอน ไม่เปลี่ยนแปลงไปมา รวมทั้งการปฏิบัติงานของกรรมาธิการมีลักษณะที่ต้องทำงานเป็นทีม ต้องมีการประชุมร่วมกัน และมีการไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ประกอบกับสถานที่ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมาธิการสามัญฯ มีความเหมาะสมสามารถเดินทางไปมาได้สะดวก

4.2 การตัดสินใจ เนื่องจากกรรมาธิการเป็นผู้บริหารขององค์กรขนาดใหญ่ที่ต้องมีการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ เมื่อได้มีการนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมาธิการ ซึ่งในการประชุมแต่ละครั้ง กรรมาธิการอาจมีข้อสงสัย หรือข้อซักถามใน

ประเด็นต่าง ๆ ที่ทำให้ต้องมีการตัดสินใจแก้ปัญหาเหล่านั้น จึงต้องมีการตัดสินใจที่ดีและรอบคอบ ประกอบกับการมีข้อมูลข่าวสารที่ดี ส่งผลให้การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 นโยบายการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญ คณะกรรมาธิการสามัญฯ มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานที่แน่นอน เนื่องจากการที่คณะกรรมาธิการสามัญฯ จะพิจารณาศึกษาเรื่องใด ๆ นั้น จะต้องมีการวางแผน วางนโยบาย ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เพื่อให้งานที่ออกมาตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้คณะกรรมาธิการสามัญฯ มักจะมีการพิจารณาสอบสวน หรือศึกษาเรื่องที่ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ เพื่อที่จะได้นำมาแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที ประกอบกับคณะกรรมาธิการสามัญฯ มีการรับฟังข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากประชาชนอยู่เสมอ โดยได้มีการไปศึกษาหาข้อมูล พบปะ พูดคุย สอบถามถึงเรื่องราวต่าง ๆ จากประชาชนโดยตรง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและสะท้อนความเป็นจริง อันจะนำไปสู่การพิจารณาศึกษาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านสิ่งแวดล้อม

- คณะกรรมาธิการสามัญฯ ควรทำงานเป็นทีม โดยต้องสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงานระหว่างกันให้ชัดเจน จัดให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างทีมงานที่ดี และมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลในทีมงานให้ชัดเจน มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล พยายามให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน

- สถานที่ในการทำงานควรจัดให้มีระบบสำนักงานอัตโนมัติ โดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีระบบเครือข่ายในการจัดเอกสาร การติดต่อสื่อสาร การตรวจสอบข้อมูล เป็นต้น เพื่อให้มีการจัดประชุมที่ทันสมัย มีการนำเสนองานในรูปแบบต่าง ๆ มีการใช้ Video Conference System ซึ่งจะช่วยให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาประชุมและสามารถทำให้การประชุมได้บทสรุปในการวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา และตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว

1.2 ด้านการตัดสินใจ

- คณะกรรมาธิการสามัญฯ ควรตัดสินใจอย่างมีเหตุผล โดยอยู่บนพื้นฐานที่ผู้ตัดสินใจมีความสามารถในการนำเสนอเนื้อหาได้อย่างถูกต้องและสามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับปัญหา

ตลอดจนทางเลือกในการแก้ไขปัญหาได้อย่างสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการนำไปใช้ตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว

1.3 ด้านนโยบายการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญ

- การปฏิบัติงานของคณะกรรมาธิการสามัญฯ ควรมีการวางแผนปฏิบัติงาน และติดตามการประเมินผล เพื่อให้ทราบผลการดำเนินงานว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เพื่อจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญฯ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2526). *ทฤษฎีองค์กร.* กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพาณิช.

ธงชัย สันติวงศ์. (2533). *องค์การและการบริหารงาน.* กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพาณิช.

นันทิยา ธรรมจินดา. (2541). *บทบาทของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภาผู้แทนราษฎร ต่อการผลักดันบริการสาธารณะของรัฐ กรณีศึกษา* : บทบาทของคณะกรรมาธิการนโยบายและติดตามผลงานงบประมาณรายจ่ายประจำปี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย ถ่ายเอกสาร. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2526). *การควบคุมอาชญากรรมจากสภาพแวดล้อม หลักทฤษฎีและมาตรการ.* กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ไพบูลย์ วราหะไพฑูรย์. (2541). *บทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมาธิการสามัญประจำวุฒิสภา.* วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ไพโรจน์ โพธิไสย. (2550). *บทบาท และอำนาจหน้าที่ของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ.* สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำนักการพิมพ์.

ภรณี กีร์ติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ.* กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

วิษณุ เครืองาม. (2530). *กฎหมายรัฐธรรมนูญ.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แสวงสุทธิการพิมพ์

สมชาย เมฆหมอก. (2546). *อำนาจคณะกรรมาธิการของสภาสั่งให้บุคคลมาให้ถ้อยคำและการยื่นพยานหลักฐาน.* วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย ถ่ายเอกสาร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

แสงอรุณ อนุเคราะห์. (2542). *การใช้สารสนเทศทางวิชาการของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภาผู้แทนราษฎรเปรียบเทียบกับแผนพัฒนาระบบข้อมูลสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย ถ่ายเอกสาร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อรดี สุทธศรี. (2547). *ประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภาผู้แทนราษฎร.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย ถ่ายเอกสาร. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ทองใบ สุดชารี. (2545). ทฤษฎีองค์การ : *วิเคราะห์ แนวความคิด ทฤษฎีและการประยุกต์.* พิมพ์ครั้งที่ 5. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ทิพยวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2547*). ทฤษฎีองค์การใหม่.* พิมพ์ครั้งที่ 5. บจ. แซทโฟร์ พริ้นติ้ง.

ภาคผนวก

แบบสอบถามสำหรับคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
เรื่อง การวิเคราะห์ประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการสามัญ
ประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

.....

<u>ส่วนที่ 1</u> ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ ..... ปี

3. ภูมิลำเนา
   ( ) กรุงเทพฯ และปริมณฑล
   ( ) ต่างจังหวัด

4. สถานภาพการศึกษา
   ( ) มัธยมศึกษาตอนต้น
   ( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย
   ( ) ปริญญาตรี
   ( ) ปริญญาโท
   ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ .....

5. อาชีพ
   ( ) นักการเมือง
   ( ) รัฐวิสาหกิจ
   ( ) ธุรกิจส่วนตัว
   ( ) พนักงานบริษัท
   ( ) รับราชการ
   ( ) เกษตรกร
   ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ .....

<u>ส่วนที่</u> 2 ทัศนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมธิการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	การมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องในหน้าที่ของกรรมาธิการอย่างดี เป็นสิ่งที่มีความจำเป็น					
2.	จำนวนกรรมาธิการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2549 จำนวนไม่น้อยกว่า 9 คน แต่ไม่เกิน 13 คน มีมากเกินไป					
3.	จำนวนของคณะกรรมาธิการตามข้อบังคับการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2549 จำนวน 21 คณะ มีมากเกินไป					
4.	คณะอนุกรรมาธิการที่ตั้งโดยคณะกรรมาธิการชุดต่าง ๆ มักทำงานซ้ำซ้อนกัน					
5.	คณะกรรมาธิการมีการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่สภานิติบัญญัติแห่งชาติมอบหมายมาได้ครบถ้วนทุกเรื่อง					
6.	คณะกรรมาธิการมีการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่สภานิติบัญญัติแห่งชาติมอบหมายเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่สภานิติบัญญัติแห่งชาติกำหนด					
7.	คณะกรรมาธิการพิจารณาเรื่องที่ประชาชนร้องเรียนได้อย่างครบถ้วนทุกเรื่อง					
8.	คณะกรรมาธิการพิจารณาเรื่องที่ประชาชนร้องเรียนเสร็จสิ้นได้อย่างรวดเร็ว					
9.	การแสดงความคิดเห็นของกรรมาธิการแต่ละเรื่องมีการใช้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงประเด็นและครบถ้วน					
10.	โดยทั่วไปในการพิจารณาแต่ละเรื่องจะมีกรรมาธิการเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่แสดงความคิดเห็น					

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
11.	การตั้งบุคคลเข้ามาเป็นอนุกรรมาธิการเพื่อพิจารณาศึกษาเรื่องต่าง ๆ จะตั้งตามความรู้ ความสามารถ ของบุคคล					
12.	ในห้องประชุมของคณะกรรมาธิการมีชุดของเครื่องมือ (คอมพิวเตอร์ , เครื่องฉายสไลด์ , เครื่องฉายแผ่นทึบและแผ่นใส ฯลฯ) เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
13.	คณะกรรมาธิการมีการใช้เทคโนโลยี (Power point , Excel ฯลฯ) เพื่อการนำเสนอและการอภิปรายอย่างสม่ำเสมอ					
14.	คณะกรรมาธิการมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานที่แน่นอน					
15.	คณะกรรมาธิการมีการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ					
16.	คณะกรรมาธิการมีการรับฟังข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากประชาชนอยู่เสมอ					
17.	การแสดงความคิดเห็นในการประชุมเป็นไปด้วยความสุภาพ ไม่ก้าวร้าวและรุนแรง					
18.	มีการเข้าประชุมตรงเวลาและเข้าประชุมอย่างสม่ำเสมอ					
19.	มีการเผยแพร่ข้อมูลจากการประชุมให้ประชาชนได้รับทราบเป็นประจำ					
20.	ในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ มักไม่มีวาระแฝงเร้น					
21.	ในการพิจารณามักมีการแบ่งแยกความคิดเห็นออกเป็นฝักฝ่าย					
22.	กรรมาธิการมีการใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่					

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
23.	คณะกรรมาธิการมีการทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมุ่งมั่น					
24.	สถานที่ในการทำงานของคณะกรรมาธิการที่เป็นอยู่มีความเหมาะสม					
25.	คณะกรรมาธิการมีการทำงานร่วมกันในลักษณะของทีมงาน					
26.	ผู้นำการประชุมมีภาวะผู้นำสูง สามารถควบคุมการประชุมได้ดี					
27.	ผู้นำมีการตัดสินใจที่แน่นอนและชัดเจนไม่เปลี่ยนแปลงไปมา					
28.	คณะกรรมาธิการมีการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว					
29.	มีการนำข้อมูลข่าวสารมาช่วยในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา					
30.	ผลงานโดยเฉลี่ยของคณะกรรมาธิการที่ออกมาสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน					
31.	โดยเฉลี่ยกรรมาธิการมีความพึงพอใจในผลงานที่ออกมาเป็นอย่างมาก					
32.	การดำเนินการส่วนใหญ่ได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
33.	ในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ของคณะกรรมาธิการมีการประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ					

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวพิมพ์สิริ ชำนาญเสือ
วันเดือนปีเกิด	22 ตุลาคม พ.ศ. 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	244/4 ซ.สุโขทัย 11 ถนนสุโขทัย แขวงสวนจิตรลดา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2540	ปวช. และ ปวส. จาก โรงเรียนดุสิตพณิชยการ
พ.ศ. 2543	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ) จาก ราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ. 2550	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ