

การปลูกฝังทัศนคติและค่านิยมสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน
Cultivating attitudes and values towards sustainable organizational
development.

ฉันทัก ปวนทา ส.ณ.เทียนชัย พรหมพิลา
ส.ณ.วุฒิชัย จันทาธาตุ ส.ณ.นเรศรชัย อันมี
ส.ณ.ณรงค์ฤทธิ์ ใจคำ เอนก ไยอินทร์ และสมบัติ นามบุรี
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Thianfour@gmail.com,

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะนำเสนอแนวทางการปลูกฝังทัศนคติ และค่านิยมในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรในองค์กรเพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยมีการยึดเอาทัศนคติที่ดีและค่านิยมที่ดีมาใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มทักษะทางปัญญา ทักษะทางด้านวิชาการ ทักษะด้านคุณลักษณะ และทักษะด้านปฏิสัมพันธ์เพื่อให้ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านผลการปฏิบัติงานและทัศนคติที่ดีและค่านิยมที่ดีจะสามารถนำมาใช้ในการอยู่ร่วมกันให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันและพร้อมที่จะให้อภัยกันซึ่งจำเป็นมากสำหรับหน่วยงานหรือองค์กรที่ต้องการจะพัฒนาอย่างยั่งยืนและเพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรของตนเองอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาการองค์กรและการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพราะฉะนั้นทัศนคติเป็นสิ่งที่มั่นคงเพราะทัศนคติที่ดีจะนำไปสู่ความคิดที่ดี และความคิดที่ดีก็จะนำไปสู่การกระทำที่ดี และเมื่อการกระทำดี ผลของการกระทำที่ได้ก็มักจะดีไปด้วยเช่นกันเป็นตัวกำหนดตัวตัดสินและชี้แนะให้บุคคลปฏิบัติได้อย่างใดอย่างหนึ่งค่านิยมจะทำหน้าที่เป็น มาตรฐานที่จะนำทางหรือแนวทางให้บุคคลประพฤติปฏิบัติและทำหน้าที่กระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติตลอดจนช่วยเสริมทัศนคติ ความสนใจและความตั้งใจซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมแนวคิดพื้นฐานของค่านิยมและทัศนคติ มีประโยชน์ต่อการเข้าใจ วิเคราะห์ และสร้างการตระหนักในความสำคัญของค่านิยมและทัศนคติที่มี

ผลกระทบต่อตนเอง องค์กร และ สังคม ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองให้เป็นมีค่านิยมและ
ทัศนคติที่เหมาะสม เข้าใจค่านิยมและทัศนคติของบุคคลที่มีความแตกต่าง และสามารถนำมา
ประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาตนเอง องค์กรและสังคม

คำสำคัญ (Keywords): ทัศนคติและค่านิยม : พัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน

Abstract

This article aims to cultivate the overall working attitude and values of the personnel of the organization in order to increase the efficiency of the personnel by prolonging the positive attitude and good values in the Work to improve cognitive skills academic skills Attribute skills and interaction skills to positively influence performance performance and positive attitudes and values It can be used in the coexistence of love, unity, empathy and forgiveness, which is very necessary for any agency or organization that wants to develop sustainably and in order to increase efficiency. The work of the personnel in their own organization which will be beneficial in the improvement and development of the organization and the work of personnel to be more efficient.

Keywords: attitude and values, sustainable corporate development

บทนำ

องค์กรในปัจจุบันนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงมักถูกมองเป็นเรื่องปกติวิสัยที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา โดยพื้นฐานถือเป็นเรื่องธรรมชาติที่มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป ดังนั้นองค์กรคือศักยภาพในการบริหารงานที่เกิดจากความสามารถของคนในองค์กร ความทันสมัยของเทคโนโลยี รวมถึงเครื่องมือทางการจัดการอื่นๆที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้้องค์กรจำเป็นต้องควบคุมอารมณ์ขององค์กร อารมณ์ขององค์กรคือผลรวมของอารมณ์ของคนในองค์กรนั้นแหละ ถ้าคนในองค์กรมีลักษณะที่เก่งอย่างเดียว เกิดการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน เล่นการเมืองกัน สักวันอารมณ์ขององค์กรอาจจะระเบิดออกมาที่เรามักจะเห็นกันอยู่ทั่วไปเพื่อให้เห็นภาพชัดเจนขึ้นผมจึงขอใช้คำว่า "วัฒนธรรม

องค์กร" แทนคำว่า "อารมณ์ขององค์กร" เพราะมันคือเรื่องเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรนี้เองเป็นตัวสะท้อนให้เห็นถึงระดับอีคิวขององค์กรนั้นๆว่าเป็นอย่างไร องค์กรใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมและแข็งแกร่งจะสามารถฝ่าฟันอุปสรรคความยากลำบากในภาวะวิกฤตได้ดีกว่าองค์กรอื่นเสมอ บางองค์กรประสบภาวะขาดทุนมาก แต่คนในองค์กรมีความรักยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้องค์กรอยู่ได้ ไม่ยอมจากเมื่อองค์กรลำบาก ทุกคนมีความเชื่อและทุ่มเทให้กับองค์กร อย่างเต็มที่จนในที่สุดสามารถนำพาองค์กรผ่านวิกฤติไปได้เราจะเห็นความสำคัญของพลังที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์กรได้ชัดเจนจากองค์กรที่เป็นลัทธิต่างๆ ที่ทุกคนถูกหล่อหลอมเข้าไปสู่เป้าหมายทางความคิดเดียวกัน คนพวกนี้จะยึดมั่นและศรัทธาในสิ่งที่เป็นแก่นหรือความเชื่อขององค์กร (Core Value) อย่างเหนียวแน่นไม่ว่าผู้นำจะสั่งซ้ายหรือขวาทุกคนจะปฏิบัติตาม เราจะเห็นว่าคนบางคนยอมแม้กระทั่งสละชีพตัวเองเพื่อให้แก่นของความเชื่อยังคงอยู่ต่อไปถ้าเราต้องการให้องค์กรของเราเป็นองค์กรที่มีทั้งความฉลาดและอยู่รอดภายใต้การแข่งขันที่รุนแรง เราจะต้องพัฒนาทั้งไอคิว(ประสิทธิภาพการบริหาร) และอีคิว(วัฒนธรรมองค์กร)ควบคู่กันไป จะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ ถึงแม้วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้แต่เราสามารถสัมผัสได้ และการแข่งขันในอนาคตวัฒนธรรมองค์กรจะกลายเป็นเครื่องมือการจัดการที่สำคัญที่จะบ่งชี้ให้เห็นถึงความได้เปรียบหรือเสียเปรียบทางการแข่งขันบนเวทีของการค้าโลกที่หลากหลายวัฒนธรรมเป็นที่ราบกันดีการเรียนรู้และทำความเข้าใจในการนำทัศนคติที่ดีและค่านิยมที่ดีมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรวมไปถึงการมีความรู้สึกที่ไวต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (Sensitivity of Change) เป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงให้เกิดประสิทธิผล องค์กรจึงควรมีการออกแบบโครงสร้างให้มีความยืดหยุ่นมีกลไกในการกำหนดทัศนคติก่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การกำหนดกระบวนการผลิต การใช้ทรัพยากรในการผลิตและปฏิบัติงาน การหยั่งรู้ถึงแนวโน้มสภาพตลาดในอนาคต ทั้งนี้เพื่อให้มีความพร้อมในการปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์เพื่อที่จะให้องค์กรนั้นยั่งยืนและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในปัจจุบันและอนาคตถือว่าการเปลี่ยนแปลงนำมาซึ่ง การสร้างความเข้มแข็งการสร้างเสถียรภาพและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อองค์กร

หลักการพัฒนา

การพัฒนาองค์กรก็คือการทำให้องค์กรนั้นดีขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม ตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ระบบโครงสร้างองค์กร ไปจนถึงทัศนคติในการทำงาน ปัจจุบันการพัฒนาองค์กรกลายเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารตลอดจนขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรอย่างเป็นระบบ ตลอดจนเป็นรูปธรรมมากขึ้นการพัฒนาองค์กรยังหมายถึงการยกระดับองค์กรอย่างสร้างสรรค์และให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยที่ยังให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ โดยการพัฒนาองค์กรนั้นยังต้องควรตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ตลอดจนค่านิยม (Core Value) ขององค์กรด้วย การพัฒนาองค์กรควรมีเป้าหมายที่ชัดเจนและการปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนั่นจะทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตลอดไป

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรพัฒนาได้นั้นมีอยู่หลายองค์ประกอบ ซึ่งนี่คือ 4 ปัจจัยหลักโดยรวมที่มีผลต่อการพัฒนาขององค์กรมากที่สุด ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่บริหารองค์กรควรให้ความใส่ใจใน 4 ปัจจัยหลักเหล่านี้ และบริหารให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.โครงสร้างพื้นฐานขององค์กรในรูปแบบต่างๆ (Infrastructure) : โครงสร้างพื้นฐานขององค์กรนั้นรวมถึงตั้งแต่อุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นไปจนถึงเทคโนโลยีตลอดจนข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่ต้องพร้อมและช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ศักยภาพด้านทรัพยากรบุคคลจะพร้อมแค่ไหน แต่หากมีปัญหาที่ทรัพยากรด้านอื่น ก็ย่อมทำให้ลดประสิทธิภาพในการทำงาน และทำให้การพัฒนาได้อย่างเชื่องช้าหรือติดขัดเช่นกัน ตรงกันข้ามกับองค์กรที่ใส่ใจในโครงสร้างพื้นฐานอย่างดีเพื่อรองรับการทำงานที่ดีที่สุด ก็สามารถมีส่วนช่วยให้บุคลากรในองค์กรใช้ศักยภาพของตนในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

2.กระบวนการทำงานที่เป็นระบบระเบียบ (Process & System) : ระบบการทำงานที่มีมาตรฐาน ชัดเจน มีระบบระเบียบ มีขั้นตอนที่เหมาะสม มีการประเมินผล รวมถึงมีการแก้ไขจุดบกพร่องได้อย่างทันท่วงที ระบบการทำงานที่ดีนั้นจะทำให้การพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) : ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญอันดับต้นๆ ของทุกองค์กร การที่องค์กรมีพนักงานที่มีศักยภาพในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง

และองค์กร ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมถึงมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน จะช่วยส่งเสริมให้องค์กรพัฒนาได้ก้าวไกลและมั่นคง

4. เป้าหมายและนโยบาย (Goal & Policy) : สิ่งสำคัญที่สุดก็คือองค์กรต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ตลอดจนมีทิศทางเดินไปสู่จุดหมายให้เห็น เมื่อมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วย่อมต้องมีนโยบายธุรกิจตลอดจนนโยบายองค์กรที่ออกมาเป็นแนวทางปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย หากองค์กรใดไม่มีเป้าหมาย หรือไม่มีนโยบายที่กระจ่างชัด ก็เหมือนเรือที่แล่นอยู่ในทะเลโดยขาดเข็มทิศ หรือเรือที่อยู่กลางทะเลซึ่งมีหมอกหนาปกคลุม ก็ยากที่จะรู้ว่าเรือควรจะมุ่งหน้าไปทางไหน เพื่ออะไร เป้าหมายที่ชัดเจน นโยบายที่มีประสิทธิภาพ จะมีส่วนที่ทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว มีทิศทาง และมีศักยภาพเพิ่มขึ้นด้วย

การพัฒนาทั้ง 4 ด้านให้เชื่อมต่อกัน เป็นหัวใจที่สำคัญเป็นอย่างมาก จะขาดซึ่งด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้เลย เพราะทั้ง 4 ด้านต้องมีความพร้อมอย่าง มิเช่นนั้นจะไม่สามารถทำให้องค์กรใช้ศักยภาพขององค์กรอย่างเต็มที่ครับ เช่น โครงสร้างพื้นฐานดี กระบวนการทำงานชัดเจน แต่บุคลากรขาดความสามารถและการเต็มใจ "ผลงานก็ไม่เกิด เพราะผลงานเกิดจากคน" โครงสร้างพื้นฐานดีแต่กระบวนการทำงานไม่ชัดเจน หรือ ไม่มี ต่อให้บุคลากรมีความสามารถ "การทำงานจะเกิดข้อขัดแย้งขึ้นได้ครับ แล้วอาจมีการเกี่ยงงานกันทำครับ" ถ้าโครงสร้างพื้นฐานไม่ดี ถึงแม้กระบวนการและบุคลากรดี "งานที่ได้ ก็ต้องใช้เวลาและทรัพยากรจำนวนมาก อาจไม่สามารถแข่งขันได้"

แนวคิดทฤษฎีของการพัฒนา

1. ทฤษฎีภาวะทันสมัย (Modernization Theory) ทฤษฎีนี้อาศัยทฤษฎีเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก (Neo-Classic Theory) และทฤษฎีสังคมศาสตร์ของอเมริกันมาประยุกต์เป็นกรอบการวิเคราะห์ปัญหา ซึ่งจุดเน้นของแนวคิดทฤษฎีนี้ คือ การที่จะพัฒนาประเทศให้ทันสมัยนั้นต้องมีการดำเนินไปในทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม การเมือง ความรู้สึกนึกคิด และความรู้ของคนในสังคม จะขาดด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้ เพราะแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันตลอดจนส่งผลซึ่งกันและกัน

ทฤษฎีภาวะทันสมัย เน้นในเรื่องต่อไปนี้คือ

1. เน้นการสร้างความสำเร็จเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยอาศัยอุตสาหกรรมเป็นตัวนำในการพัฒนา

2. เน้นบทบาทของรัฐในการวางแผนจากส่วนกลาง (Top – down Planning)
3. เน้นพัฒนาสังคมเมือง (Urbanization) โดยสร้างสังคมเมืองให้ทันสมัย
4. เน้นการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ทั้งนี้เพราะทฤษฎีนี้เน้นการพัฒนาอุตสาหกรรม
5. เน้นการใช้ทุนเข้มข้นจากภายนอกประเทศ

2. ทฤษฎีพึ่งพา (Dependency Theory) ทฤษฎีนี้เกิดจากปัญหาความด้อยพัฒนาในกลุ่มประเทศละตินอเมริกา โดย เป็นการศึกษาถึงปัญหารากเหง้าของความด้อยพัฒนาในประเทศโลกที่สาม โดยมีขอบข่ายที่ ครอบคลุมถึงการพัฒนาแบบพึ่งพา (Self-dependency) ชาตินิยม (Nationalism) โครงสร้างนิยม (Structuralism) และพัฒนานิยม (Developmentalism) แนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่ต่อต้าน ลัทธิจักรวรรดินิยม (Imperialism) ซึ่งนักพัฒนาของประเทศด้อยพัฒนาและประเทศที่มีความเจริญ แล้วต่างก็พยายามหาความหลุดพ้นจากสภาพความด้อยพัฒนา โดยการปรับปรุงโครงสร้าง ความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ การเมืองระหว่างประเทศที่พัฒนาและประเทศที่ด้อยพัฒนา การปรับปรุง ความสัมพันธ์ทางการผลิตเพื่อเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงทางคุณภาพของเศรษฐกิจและสังคม ใหม่ Frank , Cardose , Doossantos ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีพึ่งพาเอาไว้ดังนี้คือ

1. ถ้าพัฒนาตามทฤษฎีภาวะทันสมัย ประเทศตะวันตกที่เจริญจะเป็นศูนย์กลางทุกอย่าง ในขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาจะเป็นบริวาร หรือต้องพึ่งพาทันทีอยู่ตลอดเวลา
2. ควรมีการปฏิรูปโครงสร้างทางเศรษฐกิจ และสังคมเสียใหม่ เพื่อที่จะนำไปสู่การกระจายผลของการพัฒนาอย่างเป็นธรรม
3. กระบวนการที่สามารถกระทำได้คือ การลดการพึ่งพาจากภายนอก และการที่ประเทศพยายามเพิ่มขีดความสามารถในการพึ่งตนเองให้มากขึ้น ทฤษฎีพึ่งพานี้นักวิชาการมิได้เสนอแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน

3. ทฤษฎีความจำเป็นพื้นฐาน (Basic Needs Theory) เกิดจากแนวคิดของนักวิชาการกลุ่ม องค์การกรรมระหว่างประเทศ (ILO = International Labour Organization) และนักเศรษฐศาสตร์ เช่น ดัดเลย์ ซีเยร์, (Duley Seer) พอล สตรีทเทน (Paul Streeten), กุนนาร์ ไมด์ดัล (Gunnar Myrdal) ซึ่งเรียกร้องให้มีการดำเนินการวิเคราะห์เพื่อกำหนดเงื่อนไขทางสังคมและการจัดเตรียมสถาบันต่างๆก่อนการพัฒนา ตามทฤษฎีนี้แนวทางการพัฒนามาจากกรอบความคิดใน

การวางแผนจากส่วนกลาง ไปสู่การวางแผนจากระดับล่าง (bottom – up planning) ตามความต้องการความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประเทศจุดเน้นสำคัญของทฤษฎีความจำเป็นพื้นฐาน คือ

1. เน้นการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการที่จำเป็นพื้นฐานของประชาชน
2. เน้นการกระจายอำนาจ (Decentralization) และความเจริญไปยังพื้นที่เป้าหมายอย่างทั่วถึง
3. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาคเกษตรกรรม และพื้นที่ชนบทมาก
4. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม (Appropriate Technology)
5. เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ของประเทศ
6. เน้นการพัฒนาทุก ๆ ด้านไปพร้อม ๆ กันแบบบูรณาการ (Integration) ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
7. สนับสนุนการใช้แรงงาน และทุนภายในประเทศ (Labour & Capital)
8. เน้นการมีส่วนร่วม (Participation) ของประชาชนในชุมชน

ผู้เขียนได้ทำการศึกษา เอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายการพัฒนาองค์กรจะมุ่งเน้นถึงความสำเร็จในการแปรรูปจาก input ไปเป็น output โดยเปรียบเทียบกับกระบวนการแปรรูปในอดีตหรือมาตรวัดที่มีอยู่ ตัวอย่างเช่นในกระบวนการทำงานโดยใช้บุคคลากรถึง3คนในการทำงานให้สำเร็จ1อย่าง แต่ในปัจจุบันใช้เพียงแค่ 2 คนก็สามารถจะทำงานได้สำเร็จเช่นกันดังนั้นในกรณีนี้ถือว่ากระบวนการพัฒนาเป็นการพัฒนาที่มีการพัฒนาขึ้นอีกขั้นหนึ่งและองค์กรที่ไม่หยุดพัฒนาและรักที่จะก้าวไปข้างหน้าอยู่เสมอ มักเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างงดงามและยั่งยืนอยู่เสมอเช่นกัน และในองค์กรเหล่านี้ก็มักจะเต็มไปด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาอีกด้วย การที่ทั้งบุคลากรและองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาร่วมกันนั้นเป็นเสมือนพลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ และมีส่วนผลักดันให้องค์กรก้าวขึ้นสู่ความสำเร็จอย่างรวดเร็วและแข็งแกร่งได้ ดังนั้นจึงไม่ควรหยุดพัฒนาองค์กร และที่สำคัญองค์กรก็ควรที่จะส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของพนักงานของตนอยู่เสมอ เพราะการพัฒนาองค์กรนั้นควรทำควบคู่กันทั้งการพัฒนาผลิตภัณฑ์, ระบบบริหาร, ระบบการทำงาน, ไปจนถึงบุคลากร จึงจะเป็นการพัฒนาที่สมบูรณ์แบบที่สุด

พฤติกรรมองค์กร

ผู้บริหารในยุคแรก ๆ มองบุคคลว่า เป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับเครื่องจักร เครื่องกล ต่อมาได้มีความพยายามที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ ให้คนทำงานได้มากขึ้น เร็วขึ้น โดยการจูงใจ ด้วยเงินและวัตถุเป็นหลัก ที่เรียกว่า “การบริหารเชิงวิทยาศาสตร์” แต่พบว่า วิธีการให้ความสำคัญกับ มนุษย์สัมพันธ์ไม่ได้คำตอบที่ดีกับการบริหาร จึงมีการใช้วิธีการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์ ที่ทำให้ เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ที่อยู่ ภายใต้สภาพแวดล้อม ขององค์กร อันเป็นที่มาของการศึกษา พฤติกรรมองค์กร ซึ่งการศึกษาดังกล่าว มีอิทธิพลอย่างมากต่อแนวคิดการบริหารในปัจจุบัน เนื่องจากการบริหารเป็น กระบวนการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น พฤติกรรมของบุคคลใน องค์กรจึงมีความสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลขององค์กร

เนื่องจากการบริหารงานเป็นกระบวนการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น และการบริหารเป็น กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะทรัพยากร มนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความต้องการ มีความรู้สึกและอารมณ์ ดังนั้น การที่จะบริหารจัดการให้มนุษย์ ทำงานได้สำเร็จ เกิดประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายขององค์กร ตลอดจนสามารถแข่งขันและทำให้ องค์กรอยู่รอดได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องทำการศึกษากฎพฤติกรรมภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความ เข้าใจและสามารถทำนายพฤติกรรมในองค์กรได้ ตลอดจนสามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ การศึกษาพฤติกรรมองค์กรมีความสำคัญต่อผู้บริหาร ดังต่อไปนี้

1. ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของตนเอง การศึกษา พฤติกรรมองค์กรจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมและความรู้สึกของตนเอง เช่น มีความเข้าใจใน ความรู้สึก ความต้องการและแรงจูงใจของตนเอง ทำให้ทราบธรรมชาติ จุดอ่อนและจุด แข็งของ พฤติกรรมของตนเอง ตลอดจนปัจจัยที่เป็นสาเหตุ ทำให้สามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรม ของ ตนเองให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ เช่น นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรม และ ความสามารถในการตัดสินใจ การตอบสนอง การควบคุมอารมณ์และความเครียดต่าง ๆ การ พัฒนาการสื่อสารกับผู้อื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารงานในอาชีพของตน

2. ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องรับผิดชอบในการวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมให้มีการ

ทำงานที่นำไปสู่ผลสำเร็จขององค์กร การศึกษาพฤติกรรมองค์กรจะทำให้ผู้บริหารเข้าใจธรรมชาติและ
ความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน เข้าใจปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรม จึงทำให้ผู้บริหาร
เข้าใจในปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง สามารถทำนายได้ว่า ถ้าใส่ปัจจัยหรือตัวแปรใดเข้าไป
จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมอะไรขึ้น ซึ่งนำมาสู่การแก้ไขปัญหาพฤติกรรมในองค์กรด้วยการควบคุมตัว
แปรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เช่น ใช้การจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างทุ่มเทมากขึ้น มีการจัดออกแบบ
งานได้อย่างเหมาะสมกับธรรมชาติของคนทำงาน การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กร การ
สนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายและได้รับรางวัล เป็นต้น

3. ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน
เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องทำงานและมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การเข้าใจ
กระบวนการเกิดทัศนคติของบุคคล การเข้าใจความแตกต่าง ของแต่ละบุคคล กระบวนการกลุ่มที่
เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัฒนธรรมภายในองค์กร พฤติกรรมที่
เกี่ยวกับอำนาจและการเมืองภายในองค์กรจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ
พฤติกรรมต่าง ๆ ในองค์กร ทำให้สามารถทำนายและนำมาใช้ในการสนับสนุนให้เกิดการทำงาน
ร่วมกันได้เป็นอย่างดี

4. ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายพฤติกรรมของผู้บริหาร บุคคลอื่นและสภาวะ
ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายขององค์กรเนื่องจากผู้บริหารมีหลายระดับผู้บริหารในระดับ
ที่อยู่เหนือขึ้นไปจะมีอิทธิพลต่อผู้บริหารในระดับรองลงมา และบุคคลอื่นและสภาวะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
ในการกำหนดนโยบายการบริหารจะมีอิทธิพลต่อผู้บริหารระดับสูง เช่น ผู้บริหารจากส่วนกลาง
ผู้ตรวจราชการ ผู้ถือหุ้น รวมทั้งคู่แข่ง (Competitors) ผู้ส่งวัตถุดิบให้ (Suppliers) และลูกค้าของ
องค์กร ตลอดจนสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี พฤติกรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารมีความ
เข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของผู้บริหาร ที่อยู่เหนือขึ้นไปและบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กับ
นโยบายขององค์กร และสามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงของ ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อนโยบาย
ขององค์กร ซึ่งนำมาสู่การเจรจาต่อรอง การวางแผน การจัดองค์กร และการควบคุมให้องค์การมี
การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วน
เกี่ยวข้อง กับการกำหนดนโยบายขององค์กรได้

ดังนั้น การศึกษาพฤติกรรมองค์การจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร กล่าวคือ ทำให้ผู้บริหารเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเข้าใจผู้บริหารและบุคคลอื่นและสถานะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย โดยความเข้าใจเหล่านี้จะทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น และสามารถปรับปรุงพฤติกรรมตนเอง จูงใจ สนับสนุน และควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่น

โดยพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่มีอิทธิพลส่งผลต่อการขยายขีดความสามารถการเรียนรู้ของสมาชิกที่อยู่ในองค์การ ด้วยการใช้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสนับสนุนการมององค์การว่าเป็นระบบที่มีการเรียนรู้ มีการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการ สมาชิกในองค์การกล้าที่สร้างความเปลี่ยนแปลง มุ่งพัฒนาสมรรถนะหลัก และเรียนรู้ผ่านบุคคล แต่ละคนที่เป็นสมาชิกขององค์การ ยึดหลักการปฏิบัติตามวินัย 5 ประการ คือ มีการเรียนรู้แห่งตน ใช้แบบแผนความคิด การแบ่งปัน วิสัยทัศน์ร่วมกัน มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และคิดอย่างเป็นระบบ โดยการเรียนรู้ร่วมกันและสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สมาชิกขององค์การมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

ผู้นิพนธ์สรุปได้ว่า พฤติกรรมองค์การในยุคแรกๆผู้บริหาร จะมองบุคคลเป็นเหมือนเครื่องจักรกล และได้มีความพยายามที่จะพัฒนามนุษย์ให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่พบว่า วิธีการให้ความสำคัญกับ มนุษย์สัมพันธ์ไม่ได้คำตอบที่ดีกับการบริหาร และได้ปรับเปลี่ยนวิธมาเป็นการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์แทน อันเป็นที่มาของการศึกษาพฤติกรรมองค์การ การที่จะบริหารจัดการให้มนุษย์ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้น ให้เกิดประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายขององค์การ ตลอดจนสามารถแข่งขันและทำให้องค์การอยู่รอดได้ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องทำการศึกษาพฤติกรรมภายในองค์การ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถทำนายพฤติกรรมในองค์การได้ รวมไปถึงสามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ดังนั้นการศึกษาพฤติกรรมองค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหารที่จะทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของตนเอง พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน และสามารถทำนายพฤติกรรมของผู้บริหารเพราะความเข้าใจเหล่านี้จะทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ และสามารถปรับปรุงพฤติกรรมตนเอง และควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่นได้เป็นต้น

ความหมายขององค์กรที่ยั่งยืน

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องมีผู้ให้ความหมายไว้ว่าองค์กรที่ยั่งยืนหมายถึงการยืน
หยัดอย่างต่อเนื่องไปในระยะยาว ฉะนั้นองค์กรที่มีเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน
(Sustainable Organization) จะต้องมิวิสัยทัศน์ที่มองการไกล คิดทำสิ่งไหนไม่ใช้การหวังผลแค่ระยะ
สั้น แต่เป็นการวางรากฐานเพื่อให้องค์กรเติบโตได้ในระยะยาว การเติบโตในระยะยาวที่คตินั้นก็ย่อมต้อง
มีรากฐานที่แข็งแกร่ง มีการวางแผนที่มองการไกล ตลอดจนคนในองค์กรให้ความร่วมมือในการ
ขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่วางไว้อย่างดีเยี่ยม รวมไปถึงสังคมยังส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรนั้น
เจริญเติบโตและก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้งอีกด้วย และอีกอย่างหนึ่ง องค์กรที่ยั่งยืน นั้นหมายถึง
การพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของปัจจุบัน โดยไม่ทำให้เกิดปัญหาในอนาคต เป็นการพัฒนาที่
ต้องเชื่อมโยงและสัมพันธ์ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดย
องค์กรต้องยึดหลัก บริษัทภิบาล (Corporate Governance) ดำเนินธุรกิจตามอุดมการณ์และ
จรรยาบรรณอย่างมีคุณธรรมตามหลัก “เปิดเผย โปร่งใส และตรวจสอบได้” ให้ความเป็นธรรมกับผู้
มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยมีคณะกรรมการบริษัทเป็นผู้กำกับ ดูแล ซึ่งองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. เศรษฐกิจ (Economy) มุ่งสร้างคุณค่าให้แก่ทั้งลูกค้า พนักงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุก
ฝ่ายอย่างสมดุล โดยมีเป้าหมายสูงสุด ไม่ใช่เป็นเพียงผลกำไร แต่เป็นการสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน
โดยได้ดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม หรือ Green Business ดังนี้

- กระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Process) วิจัย พัฒนา และปรับปรุง
กระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่อง อาทิ คัดสรรเทคโนโลยีที่ทันสมัยและดีที่สุด เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อ
ชุมชนและสิ่งแวดล้อม ถึงแม้จะต้องใช้เงินลงทุนสูงกว่า

- สินค้า และบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Products & Services) วิจัยและ
พัฒนาสินค้า บริการที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยกว่าเมื่อเทียบกับสินค้า บริการประเภทเดียวกัน
เป็นทางเลือกให้ผู้บริโภคตัดสินใจใช้สินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

2. สังคม (Society) ร่วมสร้างสรรค์สังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในทุก ๆ ที่ที่เข้าไป
ดำเนินธุรกิจ ด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมในด้านต่างๆ โดยมุ่งหวังให้อุตสาหกรรม
สามารถอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างมีความสุข

3. สิ่งแวดล้อม (Environment) มุ่งมั่นดูแลรักษาสภาพแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อให้เกิดความสมดุลของระบบนิเวศอย่างยั่งยืน โดยครอบคลุมตลอด Supply Chain และให้ความสำคัญต่อทรัพยากรธรรมชาติในส่วนต่างๆ การดำเนินธุรกิจตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน ไม่ได้เป็นการเพิ่มภาระให้กับองค์กร แต่เป็นการสร้างความเจริญเติบโตของธุรกิจให้อยู่ควบคู่กับสังคมอย่างยั่งยืน ในระยะยาว

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรยั่งยืน

การวางแผนองค์กรให้เติบโตในระยะยาวนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยสำคัญหลากหลายด้าน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลในรายละเอียดมิติต่างๆ ของการบริการองค์กรด้วยนั่นเอง หากองค์กรที่ต้องการยั่งยืนระยะยาวยังไม่คำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ก็อาจจะยังไม่เห็นภาพขององค์กรในระยะยาวที่ชัดเจน และอาจทำให้การทำธุรกิจนั้นไม่ประสบความสำเร็จได้เช่นกัน ปัจจัยต่างๆ นั้นมีรายละเอียดดังนี้

อุดมการณ์องค์กร (Ideology) : องค์กรที่ขาดอุดมการณ์ชัดเจนมักไม่มีแนวทางในการดำเนินธุรกิจที่ชัดเจนด้วยเช่นกัน รวมถึงไม่มีแก่นยึดในการที่จะมุ่งดำเนินไปข้างหน้า องค์กรที่เริ่มต้นด้วยอุดมการณ์ที่ชัดเจนจะทำให้องค์กรรู้ภารกิจสำคัญของตน และรู้ว่าสิ่งที่ควรทำนั้นคืออะไร สิ่งที่ไม่ควรทำนั้นคืออะไร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีรายละเอียดในด้านอื่นๆ ที่ชัดเจนตามมาด้วย อีกอย่างอุดมการณ์จะเป็นสิ่งที่บ่งบอกความมุ่งมั่นขององค์กรได้เป็นอย่างดีอีกทางหนึ่งด้วย

คุณค่าของธุรกิจและองค์กร (Value) : คุณค่าของธุรกิจและองค์กรในที่นี้ไม่ใช่อยู่ที่ตัวเงิน แต่อยู่ที่การตีคุณค่าของแต่ละองค์กรเอง หากองค์กรตีค่าของธุรกิจของตนให้มีคุณค่าก็จะถือว่าองค์กรให้ความสำคัญและภาคภูมิใจในธุรกิจนั้น ซึ่งจะทำให้สามารถดำเนินกิจการในระยะยาวได้ดียิ่งขึ้นด้วย แต่หากเราไม่เห็นคุณค่าของธุรกิจของตนเอง เราอาจไม่เห็นโอกาสในการเติบโต ไม่เห็นโอกาสทางการค้า รวมถึงไม่เห็นคุณค่าขององค์กรในธุรกิจนั้นได้ หากเรารู้จักสร้างคุณค่าให้กับธุรกิจและองค์กรเราอาจกลายเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ และเมื่อเราเห็นค่าเราก็จะผลักดันให้เดินต่อไปในระยะยาวได้เช่นกัน

วิสัยทัศน์ (Vision) : วิสัยทัศน์ถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะพาองค์กรไปได้ไกลเพียงไร หากเรามองเห็นโอกาส ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ในการนำพาองค์กรไปในทิศทางที่ยอดเยี่ยม ย่อมมีส่วนทำให้

องค์กรประสบความสำเร็จได้ วิสัยทัศน์ที่ยิ่งก้าวไกลยิ่งมีส่วนให้องค์กรมีความยั่งยืนเพิ่มมากขึ้นตาม
การวางวิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะบอกได้ว่าองค์กรนั้นจะก้าวไกลเพียงไร

พันธกิจ (Mission) : เมื่อมีวิสัยทัศน์ที่ดีแล้วย่อมนำไปสู่การวางพันธกิจขององค์กรนั่นเอง
องค์กรที่พร้อมจะยั่งยืนระยะยาวจะมีการสร้างแนวทางในการประกอบธุรกิจของตนให้เป็นหลักการใน
การปฏิบัติตาม เพื่อที่จะขับเคลื่อนองค์กรด้วยวิถีของตนได้อย่างชัดเจน การขับเคลื่อนวิถีของตนนั่นบ่ง
บอกได้ถึงการวางแผน การปฏิบัติที่ชัดเจน ตลอดจนเป้าหมายที่เห็นได้ชัด และการมุ่งสู่เป้าหมายที่ไม่
ลั้งเล แนวทางในการประกอบธุรกิจนี้จะนำมาซึ่งการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีรูปธรรมและมี
ประสิทธิภาพด้วย

นโยบาย (Policy) : เมื่อมีวิสัยทัศน์ที่ดีแล้วมักจะนำไปสู่นโยบายบริษัทที่ดี ซึ่งนี่คือสิ่งที่จะเป็น
แนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรได้จริง การมีนโยบายที่ชัดเจนจะทำให้หน่วยงานต่างๆ ในองค์กร
สามารถปฏิบัติได้อย่างเข้าใจและถูกต้อง และจะส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในที่สุด
หากนโยบายไม่ชัดเจน ก็ย่อมทำให้การประกอบการไม่มีทิศทางที่ชัดเจน และนั่นก็อาจทำให้องค์กรไม่
สามารถขับเคลื่อนได้อย่างสะดวกเช่นกัน

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) : แผนปฏิบัติการอาจจะเป็นสิ่งที่เป็รูปธรรมที่สุดสำหรับการ
ประกอบกิจการใดๆ หากบริษัทมีแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนก็มักจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพขึ้น
ด้วย บริษัทที่มีการวางแผนปฏิบัติการในระยะยาวได้นั้นก็ย่อมทำให้องค์กรมีเป้าหมายในการยืน
ระยะยาวด้วย และเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรยั่งยืนด้วยนั่นเอง

ผู้พนธ์สรุปได้ว่า การบริหารองค์กรให้ยั่งยืนนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับการบริหารนั้น คือ
ผู้บริหารองค์กรต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำมีความเอาใจใส่ รวมถึงหมั่นติดตามตรวจสอบการทำงาน
ภายในองค์กรสม่ำเสมอจึงจะทำให้การบริหารงานภายในองค์กรนั้นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
สูงสุดได้ อย่างไรก็ตาม การจะบริหารองค์กรให้ยั่งยืนในยุคปัจจุบันนี้ตามทัศนะของผู้เขียนแล้วควรที่
จะได้นำเอาการปลูกฝังทัศนคติและค่านิยมที่ดีมาประยุกต์ใช้กับการบริหารเพื่อให้งานของ
บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อองค์กรที่ยั่งยืน การนำเอาทัศนคติและค่านิยมที่ดีมาใช้
ประกอบกับการพัฒนาการบริหารซึ่งทัศนคติและค่านิยมที่ดีนั้นเหมาะกับการปลูกฝังให้กับคนใน
องค์กรเพื่อที่จะประยุกต์ใช้กับการบริหารงานภายในองค์กรแล้วย่อมนำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลในการทำงานมากยิ่งขึ้นและยังทำให้องค์กรดำรงอยู่อย่างยั่งยืน

ทัศนคติและค่านิยม

ทัศนคติเป็นการกำหนดของพฤติกรรมเพราะว่าเกี่ยวข้องกับการรับรู้ บุคลิกภาพ และการสนใจ ทัศนคติเป็นความรู้สึกทั้งทั้งในทางบวกและในทางลบ เป็นภาวะจิตใจของการเตรียมพร้อมที่จะเรียนรู้ และถูกปรับตัว ให้เข้ากับองค์การ โดยประสบการณ์ที่ใช้อิทธิพล ที่มีลักษณะเฉพาะต่อการตอบสนอง ของบุคคลไปสู่บุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ของแต่ละบุคคล หรืออาจกล่าวได้ว่าทัศนคติเป็น ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ สิ่งเร้าสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา และมีอิทธิพลอย่าง มากต่อสิ่งที่เราสนใจ สิ่งที่เรাজดจำ และการแปลความหมายข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นบุคคล สิ่งของ การ กระทำ สถานการณ์ และอื่น ๆ รวมถึงท่าทีที่แสดงออก อันมุ่งถึงสภาพจิตใจที่มีต่อสิ่งเร้าสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีแนวโน้มต่อการตอบสนองทางด้านอารมณ์ โดยเป็นความรู้สึกที่ชอบหรือไม่ชอบ ถูกใจหรือไม่ถูกใจ ดี หรือไม่ดี สนใจหรือไม่สนใจ อันเป็นผลมาจากการประเมินสิ่งที่เป็นสิ่งเร้า และสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว บุคคลนั่นเองทัศนคติมีลักษณะที่เป็นนามธรรม และเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการแสดงออกทางด้านปฏิบัติ แต่ไม่ใช่แรงจูงใจและแรงขับ หากเป็นสภาพแห่งความพร้อมที่จะโต้ตอบและแสดงให้ทราบถึง แนวทาง ของการตอบสนองของบุคคล ทัศนคติจึงนับได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการกระตุ้นให้เกิด พฤติกรรม และมีผลต่อแบบของพฤติกรรมที่แสดงออกมา ซึ่งเป็นส่วนที่เราสามารถสังเกตเห็นได้

“ทัศนคติ หมายถึง สภาวะทางจิต และสภาวะทางประสาทเกี่ยวกับความพร้อม ซึ่งเกิดขึ้น โดยอาศัยประสบการณ์เป็นตัวนำ หรือมีอิทธิพลเหนือการตอบสนองของแต่ละบุคคลที่มีต่อวัตถุ และ สภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน” “ทัศนคติ หมายถึง ระบบที่มีลักษณะมั่นคงอันหนึ่ง ซึ่ง ประกอบด้วยองค์ประกอบทางด้านแนวโน้มเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำ” “ทัศนคติ หมายถึง ส่วนประกอบสองส่วน คือ ความรู้สึกในการที่จะชอบหรือไม่ชอบ และความรู้หรือความเชื่อซึ่งอธิบาย ถึงลักษณะ ตลอดจนความสัมพันธ์ของสิ่งหนึ่งที่มีต่อสิ่งอื่น ๆ”

ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่บุคคลชื่นชอบ พอใจ เชื่อถือ เห็นว่ามีคุณค่า และยอมรับนำมาปฏิบัติ ตามแนวทางนั้น ๆ อย่างสม่ำเสมอจนเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของตนเอง

ที่มาของค่านิยม ความคิด เป็นกระบวนการการรับรู้ การรับรู้ความรู้สึก ความมีจิตสำนึก และ จินตนาการโดยการแปลความหมายสิ่งต่าง ๆ ไปตามความหมายที่เขาเข้าใจหรือเชื่อมโยงไปถึงความ ต้องการ แล้วเกิดพฤติกรรมตามความคิดนั้นๆ ทัศนคติ เป็นความรู้สึกชอบ-ไม่ชอบ ที่เป็นผลของ ความรู้สึกพอใจและกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ความเชื่อ เป็นการยอมรับว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นความจริง

โดยอาศัยประสบการณ์ตรง การไตร่ตรอง หรือ การใช้ความคิดเพื่อหาข้อสรุปแล้วเกิดพฤติกรรมตามความเชื่อนั้นๆ ดังนั้น ความคิด ทศนคติ และ ความเชื่อ ต่างก็เป็นตัวกำหนดการกระทำอันนำไปสู่พฤติกรรมของมนุษย์ และแปรเปลี่ยนเป็น “ค่านิยม” ของคนในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครื่องแบบนักศึกษาหญิงและชายในระดับอุดมศึกษาของสถาบันต่างๆ กำลังเป็นสิ่งที่สังคมไทยวิตกกังวลเกี่ยวกับพฤติกรรมการแต่งกายแบบล่อแหลม และนิยมแต่งตัวตามวัฒนธรรมต่างชาติ เสื้อผ้าและการแต่งกายแสดงออกมาสื่อความหมายใน เรื่องเพศ โดยการสวมใส่เครื่องแบบนักศึกษาจะต้องคำนึงถึงเกียรติยศศักดิ์ศรีของตนเองและมหาวิทยาลัยด้วย การแต่งกายของนิสิต นักศึกษาก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม อาทิ การล่วงละเมิดทางเพศ การข่มขืน ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงของสถาบันและของตนเองนักศึกษาจึงควรมีจิตสำนึกในการแต่งกายให้เหมาะสมกับกาลเทศะโดยเฉพาะ นักศึกษาหญิงควรแต่งกายให้มิดชิด เพื่อป้องกันปัญหาอาชญากรรมทางเพศจากผู้ที่ไม่ประสงค์ นุ่งสั้นให้พองาม ให้เหมาะกับการเป็นกุลสตรี และเพื่อตัวนักศึกษาเอง และเป็นการให้เกียรติสถาบัน ส่วนนักศึกษาชาย ควรแต่งกายให้สุภาพเรียบร้อยในการมาเรียน หรือถ้าไม่มีเรียน ก็ให้แต่งกายสุภาพ การแต่งกายของนักศึกษาทั้งหญิงและชายในปัจจุบันเป็นการแต่งกายตามกระแสแฟชั่นนิยม สวมขนาดเล็ก พิด สั้น ซึ่งพบเห็นได้ทั้งในสถาบันการศึกษาทั้งรัฐและเอกชน จากสภาวะการณ์ปัจจุบันพบว่า จิตสำนึกในเรื่องความเป็นมนุษย์ของนิสิต-นักศึกษากำลังเสื่อมถอยลงจนอยู่ในขั้นวิกฤต โดยเฉพาะจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม และจิตสำนึกด้านความมีวินัยตนเอง ซึ่งมีแนวโน้ม ลดลงทุกขณะ จากการรวบรวมข้อมูลต่างๆ พบว่าปัจจุบันจิตสำนึกเป็นปัญหาใหญ่ที่มีผลต่อคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์อย่างยิ่งพิจารณาได้จากภาพวิกฤตของการไร้จิตสำนึกในด้านต่างๆ ของ นิสิต - นักศึกษาจากสถิติ และข่าวต่างๆ

ความสำคัญของค่านิยม

ความสำคัญต่อบุคคล ค่านิยมเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อพฤติกรรมคนทั้งทางร่างกายและจิตใจมนุษย์จะใช้ค่านิยมเป็นเครื่องมือประเมินเหตุการณ์ หรือพฤติกรรมของคนอื่น แล้ววินิจฉัยว่าดี หรือเลวน่าพอใจหรือไม่พอใจ อะไรถูกหรืออะไรผิด อะไรควรทำ หรือไม่ควรทำ ความสำคัญต่อองค์กร ค่านิยมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยเป็นรากฐานของการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วมของบุคลากร ตลอดจนจนแนวทางในการกำหนดทิศทางและการกระทำของบุคคลให้เกิดผลตามเป้าหมายที่

องค์กรตั้งไว้ อีกทั้งยังเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เกิดสถานะที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรและช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อสังคม ค่านิยมเป็นตัวชี้เป้าเป้าหมายและทิศทางของสังคม ค่านิยมในสังคมเป็นแบบไหน สังคมก็จะเป็นแบบนั้นถ้าสังคมมีบุคคลที่มีค่านิยมที่เหมาะสม สังคมนั้นก็จะอยู่อย่างปกติสุข แต่ถ้าสังคมใดมีบุคคลที่มีค่านิยมที่ไม่เหมาะสม สังคมนั้นก็เสื่อม เกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้น ค่านิยมจึง มีส่วนทำให้ชีวิต สังคม ประเทศ ดีหรือไม่ดี เจริญหรือเสื่อมได้ รวมทั้งเป็นตัวกำหนดความเจริญและความเสื่อมของสังคมและความมั่นคงของประเทศชาติได้ ซึ่งในปัจจุบันสังคมไทยทุกภาคส่วนและแม้ในระดับสังคมโลกโดยองค์การสหประชาชาติให้การยอมรับและส่งเสริมให้เข้าไปเป็นหลักการ แนวคิดในการบริหารจัดการและพัฒนาในทุกระดับ เนื่องจากเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่ชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ โดยมีเป้าหมายมุ่งให้เกิดความสมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี หลักการความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวพอสมควร ต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในโดยมีเงื่อนไขพื้นฐานความรู้ คู่ คุณธรรม ซึ่งจะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผน และการดำเนินการทุกขั้นตอน การเสริมสร้างจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎีและนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทนความเพียรมีสติปัญญาและความรอบคอบ

การสร้างค่านิยมความพอเพียงขึ้นในองค์กรสถานศึกษาจะนำไปสู่วัฒนธรรมการดำเนินชีวิตและการทำงานของครูและบุคลากร ดังนั้นแนวคิดสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นและส่งเสริมค่านิยมความพอเพียงให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรในสถานศึกษานั้นคือ การที่ครูและบุคลากรจะต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างกับผู้เรียนและการที่สถานศึกษามีการจัดเรียนการสอนเกี่ยวกับแนวคิด และแนวทางการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างค่านิยมความพอเพียงให้เกิดขึ้นในกลุ่มครูและบุคลากรย่อมจะส่งผลต่อการสร้างค่านิยมความพอเพียงให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้เรียนต่อไปได้อย่างยั่งยืน

ผู้พิมพ์สรุปได้ว่า ทศนคติ เป็นความสัมพันธ์ที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความรู้สึกและความเชื่อ หรือการรู้ของบุคคล กับแนวโน้มที่จะมี พฤติกรรมได้ตอบ ในทางใดทางหนึ่งต่อเป้าหมายของ ทศนคติ นั้นโดยสรุป ทศนคติ ในงานที่นี้เป็นเรื่องของจิตใจ ท่าที ความรู้สึกนึกคิด และความโน้มเอียงของ บุคคล ที่มีต่อข้อมูลข่าวสาร และการเปิดรับ รายการกรองสถานการณ์ ที่ได้รับมา ซึ่งเป็นไปได้ทั้งเชิง บวก และเชิงลบ ทศนคติ มีผลให้มีการแสดง พฤติกรรม ออกมา จะเห็นได้ว่า ทศนคติ ประกอบด้วย ความคิดที่มีผลต่ออารมณ์ และความรู้สึกนั้น ออกมาโดยทางพฤติกรรมส่วนค่านิยมเกิดความรู้สึก จาก สิ่งที่ตนกระทำอยู่ หรือเคยมีประสบการณ์มาก่อน 2.ความคิดเห็น แบ่งได้หลายประเภท ได้แก่ เป็น ความคิดเห็นอย่างระดับ แบ่งเป็น 7 ระดับ คือ ระดับความจำ การแปลความ การประยุกต์ การตีความ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล แยกเป็นความคิดเห็นแบบวิพากษ์ วิจารณ์ ซึ่ง แยกแยะข้อเท็จจริงจากความคิดเห็นส่วนตัวที่มีอคติ แยกเอาการเลือกที่รักมักที่ชัง และข้อขัดแย้งจาก สิ่งที่เป็นสัจจะหรือข้อเท็จจริง รวมทั้งการวิพากษ์ วิจารณ์ การโฆษณาชวนเชื่อ และพฤติกรรมที่ตามมา เป็นต้น เป็นความคิดเห็นตามหลักตรรกวิทยา ความคิดแบบสร้างสรรค์ ความคิดจากพระพุทธศาสนา อาทิเช่น การใช้ภาษา การคำนวณและการวิจัย 3.การติดต่อสื่อสารและถ่ายทอด สามารถทำได้ทั้ง คำพูดหรือทางอื่น อาทิเช่น การเขียน การฟัง การวาดรูป เป็นต้น 4.การเลือกเชื่อและเกิดศรัทธา เป็น การพิจารณาเพื่อหาข้อสรุปจากทางเลือกต่างๆ มีการพิจารณาสิ่งที่เกี่ยวข้องทั้งที่ชอบและไม่ชอบ ทำให้ตนเลือกเชื่อและเกิดศรัทธาในการพึ่งพาตนเองว่า เป็นสิ่งที่ดีและยึดมั่นไว้อย่างมั่นใจ 5.การปฏิบัติ เป็น ขั้นตอนที่ทำตามซ้ำกับที่เคยทำมา หรือจากที่เลือกใหม่ ในขั้นนี้ จะเกิดความเชื่อและมีศรัทธาใน พฤติกรรม พยายามที่จะปฏิบัติเป็นพฤติกรรมที่สามารถเห็นได้

การปลูกฝังทศนคติและค่านิยมให้แก่บุคลากรในพัฒนาองค์กร

ในปัจจุบันนี้การปลูกฝังทศนคติและค่านิยมให้แก่บุคลากรมุ่งเน้นการพัฒนาระบบของ บุคลากร โดยนำทศนคติและค่านิยมที่ดีให้องค์กรยกระดับคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสม เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งแนวคิดนี้ เป็นการการปลูกฝังทศนคติและค่านิยมที่ดีมาปรับ หรือประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของบุคลากรขององค์กรมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาและปฏิบัติงานที่ สัมฤทธิ์ผล ส่งเสริมให้เกิดการทำงานแบบมีอาชีพและเป็นไปตามที่ตั้งไว้โดยคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า คุณภาพและความถูกต้องในการให้องค์กรพัฒนายั่งยืน ตลอดทั้งมุ่งเน้นพัฒนาระบบคุณธรรม

จริยธรรมมาใช้ด้วย นี่จะเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้การพัฒนางองค์กรโดยการปลูกฝังทัศนคติและค่านิยม
ได้รับความนิยมขึ้นมาในหมู่องค์กรส่วนต่างๆในปัจจุบัน องค์กรที่มีบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร
บุคลากรจะมีความสัมพันธ์ต่อกันบนพื้นฐานของการเคารพต่อความเป็นบุคคลของกันและกันปฏิบัติต่อกัน
ด้วยดีมีความจริงใจเอื้ออาทร ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่องาน ที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบ มีจิตวิญญาณของ
การทำงานเป็นทีมโดยมุ่งต่อส่วนรวมขององค์กรและสามารถร่วมปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความ
คิดเห็นที่เป็นประโยชน์แก่กันและกันได้ ทำงานด้วยความสุข มีขวัญกำลังใจ ทำให้เกิดผลดีทั้งต่อ
องค์กรและบุคลากรในองค์กร ดังนั้น บรรยากาศที่ดีในองค์กรจึงมีความสำคัญต่อการทำงานของ
บุคลากร และความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมาก ที่ “ค่านิยม” ของทุก ๆ คนในองค์กร มีส่วน
ผลักดันให้เกิดขึ้นเกิดการการทำงานเป็นทีม เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน จนถึงระดับที่จะสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
ได้ เพื่อผลักดันให้เกิดความสำเร็จในงานตามเป้าหมายที่วาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่านิยมของผู้บริหาร
และการบริหารงานของ

ผู้บริหาร มีส่วนผลักดันที่สำคัญที่สุดในองค์กร

ผู้นิพนธ์สรุปได้ว่า ในปัจจุบันนี้การบริหารองค์กรที่ประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องมี
ค่านิยมการบริหาร ดังนี้ 1) ความมีอำนาจ 2) ความเป็นเลิศ 3) ผลตอบแทน 4) ประสิทธิภาพ 5)
ประสิทธิภาพ 6) ความประหยัด 7) ความยุติธรรม 8) การทำงานเป็นทีม 9) กฎระเบียบ 10) การ
ป้องกันองค์กร 11) การแข่งขัน 12) การแสวงหาโอกาส การกำหนดค่านิยมร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการ
พัฒนางองค์กรให้กว้างไกลและยั่งยืนไปในอนาคตอย่างมีทิศทางตามเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้
โดยค่านิยมร่วมจะต้องเป็นค่านิยมที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด และเป็นที่ยอมรับของคนใน
องค์กรสอดคล้องกับสภาพปัญหาและวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม
ค่านิยมร่วมนั้น เกิดความรู้สึกผูกพันเป็นเจ้าขององค์กร การพัฒนางองค์กรก็จะประสบความสำเร็จ

บทสรุป

ความที่จะทำให้องค์กรยั่งยืนและเจริญก้าวหน้าขึ้น จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มี
ทัศนคติที่กว้างไกล ไม่เพียงแค่วางผลลัพธ์ในระยะสั้นเท่านั้น การวางแผนองค์กรให้เติบโตในระยะยาว
นั้นควรคำนึงถึงปัจจัยสำคัญหลายๆด้าน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลในรายละเอียดมิติต่างๆ ของการ

บริหารองค์กรด้วยนั่นเอง องค์กรที่ต้องการความยั่งยืนในระยะยาวควรคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ เพราะจะทำให้เห็นภาพขององค์กรในระยะยาวที่ชัดเจนได้นั่นเอง และยังมีโอกาสทำให้องค์กรนั้น ประสบความสำเร็จได้เช่นกัน การพัฒนาองค์กรจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้เท่าทันโลกอยู่ตลอดเวลา เพราะในปัจจุบันนี้โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพราะฉะนั้นการเปลี่ยนแปลงนั้นควร เปลี่ยนแปลงตั้งแต่ทางด้านพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ระบบโครงสร้างภายในองค์กร ไปจนถึงทัศนคติ ในการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่ทัศนคตินั้นสำคัญอย่างมากต่อบุคลากรในองค์กรที่ทัศนคติใน การทำงานส่วนใหญ่เป็นเรื่องราวของจิตใจ ท่าที ความรู้สึกนึกคิด และความโน้มเอียงของบุคคลที่มีต่อ ข้อมูลข่าวสาร และการกรองสถานการณ์ที่ได้รับมา ซึ่งเป็นไปได้ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ฉะนั้นแล้ว องค์กรควรพัฒนาทัศนคติของบุคลากรไปในเชิงบวกมากกว่าเชิงลบเพราะคงไม่ดีแน่ถ้าในองค์กรมีคนที่ ชอบปล่อยพลังงานในด้านลบ ซึ่งแน่นอนว่าพลังงานในด้านลบ จะส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานคน อื่นๆ ตรงกันข้ามกับคนที่มีความพลังบวก ที่จะส่งพลังกระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานได้ ใน ปัจจุบันนี้การปลูกฝังทัศนคติและค่านิยมให้แก่บุคลากรนั้น ส่วนใหญ่มุ่งเน้นการพัฒนาของ บุคลากร โดยนำทัศนคติและค่านิยมที่ดีให้องค์กรยกระดับคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มี ความเหมาะสม เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งแนวคิดนี้ เป็นการปลูกฝังทัศนคติและค่านิยมที่ดีมาปรับหรือ ประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและการทำงานของบุคลากรในองค์กรตลอดไปถึงมุ่งเน้นให้เกิดการ พัฒนาและปฏิบัติงานที่สัมฤทธิ์ผล ส่งเสริมให้เกิดการทำงานแบบมีอาชีพและเป็นไปตามที่ตั้งไว้ผู้ นิพนธ์จึงสรุปได้ว่าในปัจจุบันนี้การบริหารองค์กรที่ประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องมีค่านิยมการ บริหาร ดังนี้ ความมีอำนาจ ความเป็นเลิศ ผลตอบแทน ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ความประหยัด ความยุติธรรม การทำงานเป็นทีม กฎระเบียบ 1 การป้องกันองค์กร การแข่งขัน และการแสวงหา โอกาส เป็นต้น

References

- มาลีณี ศรีไมตรี และ ปิยกันธิ์ ไซตวินิช (2016). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารปัญญาภิวัฒน์. ปีที่ 8 ฉบับพิเศษ ประจำเดือนสิงหาคม 2559.
- วิยะดา ต้นวัฒนากุล (2550). ทัศนคติและพฤติกรรม สุขภาพของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์มนุษยศาสตร์บัณฑิต เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ปริญญชพิบูลสรารุช (2549). *เดินตามรอยเท้าพ่อ...เศรษฐกิจพอเพียง*. เอกสารอัดสำเนา.
- รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ นันทะไชย (2563). *ค่านิยมความพอเพียง : ค่านิยมร่วมที่ควรเร่งสร้าง
ในองค์กรสถานศึกษา*. วารสารวิชาการผลประโยชน์แห่งชาติ ฉบับที่2.
- ณัฐพล ชันธไชย (2527). *แนวความคิดและทฤษฎีในการพัฒนาประเทศและการพัฒนาชนบท ในการ
บริหารงานพัฒนาชนบท ในการบริหารงานพัฒนาชุมชน*.
- เฉลิมพร ทองบุญชู (2557). *องค์กรแห่งความยั่งยืน จากฐานหลักเศรษฐกิจพอเพียงและการจัดการทั่ว
ทั้งองค์กร*. วารสารวิทยาการจัดการ.
- HR NOTE. (2019). *การพัฒนาร่ององค์กรให้ยั่งยืน*, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :
<https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190618-sustainable-organization/?fbclid=IwAR380T1uU05z6rGj7Bvi9MzG4KJthRYQay7NjNq3R2WFndfZ3jZMyLwjhlG> [12 สิงหาคม 2564]
- HR NOTE. (2019). *การพัฒนาร่ององค์กรให้ก้าวสู่ความสำเร็จ*, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :
https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190610-organization-development-od/?fbclid=IwAR20rWq2VEDGpWUTmMYaiTI89x9J0WVeSphIWknt5r_raWPGEz374KWmfLI [12 สิงหาคม 2564]
- Novabizz. (2005). *ทัศนคติและความพึงพอใจ*, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :
https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/work-moods.htm?fbclid=IwAR1nGBcZfys5ElzCyP2CATv6TyqpcCy5RJs-5_aD08TpRjIGL9svU-Db_eg [12 สิงหาคม 2564]
- การพัฒนาค่านิยม [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :
http://www.nidtep.go.th/khuruonline/document/value1.pdf?fbclid=IwAR1dltYXPc1stY5QaKVON6rgvrCWbv2xxB-4_fwZhNYKc6QQUF9aWkpNIw [12 สิงหาคม 2564]
- ทีมงานเอ็นเทรนนิ่ง. (2561). *การพัฒนาร่ององค์กร Organization Development*, [ออนไลน์].
แหล่งที่มา: <https://www.enttraining.net/article/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8>

รายงานสืบจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 8 และระดับนานาชาติ ครั้งที่ 1 เรื่อง “พระพุทธศาสนา กับ แนวโน้มโลกยุคใหม่ : วิถีครู
บาศรีวิชัยสู่อารยธรรมร่วมสมัย” “Buddhism and New Global Trends : The Footprint of Khrua Sriwichai Towards
Contemporary Civilization”

%AD%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B9%8C%E0%B8%81%E0%B8%A3-

OrganizationDevelopment/?fbclid=IwAR1vVhvUMJQhG_ID9T2CCnl2pg4_EllwUik
CT0nSdpj7PzMJCMfII-44og [12 สิงหาคม 2564]

Novabizz. (2005) . พฤติกรรมองค์กร , [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :
<https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/OrganizationBehavior.htm?fbclid=IwAR26UhXEBW5T2A1v6V7jfoiAZ2xSODyWdynfkjvrDGBNsw7qMb-TIYIxRkl> [12
สิงหาคม 2564]