

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานตาม
แนวนโยบายของภาครัฐที่เกี่ยวกับการรณรงค์ลดเหล้าเข้าพรรษาของบุคลากรโรงงานผลิตอาหารสัตว์
บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎี
ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษาวิจัย ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการรณรงค์
- ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับหลักเบญจศีล
- ๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายภาครัฐในการรณรงค์ลดเหล้าเข้าพรรษา
- ๒.๖ ข้อมูลพื้นฐานของโรงงานผลิตอาหารสัตว์ บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด
(มหาชน) จังหวัดลำพูน
- ๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

จากการประมวลเนื้อหาของแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นผู้วิจัยได้นำเนื้อหาจาก
นักวิชาการทั้งของไทยและต่างประเทศมานำเสนอในประเด็นที่เกี่ยวกับความหมายและสาระสำคัญ
อื่นๆ ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของความคิดเห็น

ในประเด็นของความหมายของความคิดเห็นซึ่งผู้วิจัยได้ประมวลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง
พบว่าความคิดเห็นมีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย โดยมีสาระสำคัญดังนี้ ความคิดเห็น หมายถึง
ข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญาและความคิดประกอบ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้อาศัยหลักฐาน
พิสูจน์ยืนยันได้เสมอไปก็ตาม^๑ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในลักษณะที่ไม่ลึกซึ้ง
เหมือนทัศนคติ ความคิดเห็นนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการแสดงออกของทัศนคติก็ได้ สังเกตและวัดได้
จากคนแต่มีส่วนที่แตกต่างไปจากทัศนคติตรงที่ทัศนคตินั้นเจ้าตัวอาจจะตระหนักหรือไม่ตระหนักก็ได้^๒

^๑ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมสังคมวิทยาอังกฤษ-ไทย, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊ค
พับลิเคชันส์, ๒๕๕๖), หน้า ๒๓๖.

^๒ จำลอง เงินดี, เอกสารคำสอนวิชาจิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
, ๒๕๓๔), หน้า ๒.

ความคิดเห็น คือ การแสดงออกทางวาจาของเจตคติ การที่บุคคลกล่าวว่าเขามีความเชื่อหรือความรู้สึกอย่างไรนั้น เป็นการแสดงความคิดเห็นของบุคคลนั้น ดังนั้น การวัดความคิดเห็นของบุคคลนั้น เป็นสิ่งที่เป็นไปได้^๓ เป็นการแสดงออกซึ่งวิจรรย์ญาณที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นการอธิบายเหตุผลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความคิดเห็นมีลักษณะที่แคบกว่าทัศนคติในขณะที่ทัศนคติเป็นสิ่งที่แสดงภาพความรู้สึกทั่วไป เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ แต่ความคิดเห็นจะอธิบายเหตุผลเฉพาะ^๔ ความคิดเห็นมีหลายความหมายได้แก่ ๑) ความเชื่อ ทัศนคติ การพิจารณา หรือการวินิจฉัย หรือการประเมินผลอย่างมีรูปแบบในใจเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ๒) ความเชื่อที่มีน้ำหนักมากกว่าความรู้สึกในใจและมีน้ำหนักน้อยกว่าความรู้สึกที่แท้จริง หรือมุมมองที่เกิดขึ้นทั่วไป ๓) การแสดงออกถึงการพิจารณาหรือคำแนะนำอย่างมีรูปแบบโดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญหรือการแสดงออก เช่น การตัดสินใจ การพิจารณา หรือการวินิจฉัยอย่างมีรูปแบบด้วยเหตุผลกฎหมาย หรือหลักเกณฑ์ที่ขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจที่มีกฎหมายรองรับ^๕ ความคิดเห็น หมายถึง ความพร้อมทางด้านจิตใจที่จะตอบสนองต่อบุคคล สถานการณ์ วัตถุและความคิดเห็น โดยมีลักษณะที่คงที่แน่นอน ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ และมีรูปแบบการตอบสนองอย่างเดียวกัน^๖ ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่เป็นลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเช่นเดียวกับทัศนคติ ซึ่งกล่าวโดยทั่วไป คนเราจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป และความคิดเห็นก็เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ^๗ และมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้หลายความหมาย ได้แก่^๘

๑) ความหมายทั่วไป หมายถึง ความเชื่อ ความคิดเห็น ข้อพิจารณา ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ยังไม่ได้รับการพิสูจน์อย่างแน่นอน และยังขาดน้ำหนักทางเหตุผลหรือการวิเคราะห์ หรือกล่าวกว้าง ๆ ได้ว่ามีความเป็นไปได้มากกว่าความรู้

๒) ความหมายเฉพาะ หมายถึง การพิจารณา หรือการพิจารณาอย่างมีแบบแผนจากแหล่งข้อมูล หรือบุคคลที่เชื่อถือได้

๓) ความคิดเห็นสาธารณะ (Public Opinion) หมายถึง การพิจารณาหรือข้อวินิจฉัยรวม ๆ ของกลุ่มคนในสังคมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ หรือข้อเท็จจริง

^๓ บุญเรียง ขจรศิลป์, **วิธีวิจัยการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : พิชญพรินดี , ๒๕๓๔), หน้า ๗๘.

^๔ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : แพร์พิตาอินเตอร์เนชั่นแนล, ๒๕๓๒), หน้า ๒๕.

^๕ Anonymus, **Merriam-Webster's Collegiate Dictionary**, 10th ed., (Merriam-Webster incorporated : Massachusetts, 1996), pp. 12-15.

^๖ Luthans Freeman, **Organization Behavioral**, 7th ed., (Singapore : McGraw-Hill, 1995), p. 609.

^๗ สุชา จันทรเฒ, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : แพร์พิตาอินเตอร์เนชั่นแนล, ๒๕๒๐), หน้า ๑๐๓ - ๑๐๔.

^๘ Mary L. Good, **Integrating the Individual and the Organization**, (New York : Wiley, 2006), p, 17.

สอดคล้องกับความหมายที่ว่า ความคิดเห็น คือ ความโน้มเอียง (Predisposition) ที่เกิดจากการเรียนรู้ เพื่อที่จะตอบสนองต่อวัตถุหนึ่ง อาจจะออกมาในลักษณะที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อวัตถุนั้นได้^๙ ความคิดเห็น หมายถึง การประเมินหรือการตัดสินเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบในวัตถุ คน หรือเหตุการณ์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของคน ๆ หนึ่งเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง^{๑๐}

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึก หรือความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ด้วยการพูดหรือการเขียน โดยมีอารมณ์ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้น เป็นพื้นฐานของการแสดงออก ซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ได้ แล้วแต่บุคคลจะแสดงความคิดเห็นออกมา รวมทั้งอาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ ความคิดเห็นนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงไปได้ตามกาลเวลา

^๙ พรทิพย์ สัมปัตตะวนิช และคณะ, **พฤติกรรมผู้บริโภค**, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๑), หน้า ๑๕๓.

^{๑๐} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **พฤติกรรมองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์, ๒๕๔๑), หน้า ๙๔.

ตารางที่ ๒.๑ ความหมายหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็น

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
ราชบัณฑิตยสถาน, (๒๕๔๖ หน้า ๒๓๖)	๑. ข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญา ๒. ข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากความคิดประกอบ
จำลอง เงินดี, (๒๕๓๔ หน้า ๒)	ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ไม่ลึกซึ้ง
บุญเรียง ขจรศิลป์, (๒๕๓๔ หน้า ๗๘)	๑. การแสดงออกทางวาจาจากการที่บุคคลกล่าวว่าเรามีความเชื่ออย่างไร ๒. การแสดงออกทางวาจาจากการที่บุคคลกล่าวว่าเรามีความรู้สึกอย่างไร
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, (๒๕๓๒ หน้า ๒๕)	๑. การแสดงออกซึ่งวิจรณญาณที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ๒. เป็นการอธิบายเหตุผลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
อนอนีมัส (Anonymous) (1996, pp. 12-15)	๑. ความเชื่อ ทศนคติ การพิจารณา วินิจฉัย และประเมินผลอย่างมีรูปแบบในใจเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ๒. ความเชื่อที่มีน้ำหนักมากกว่าความรู้สึกในใจ และมีน้ำหนักน้อยกว่าความรู้สึกที่แท้จริง ๓. การแสดงออกถึงการพิจารณาอย่างมีรูปแบบ โดยเฉพาะ
ลูธันส์ ฟรีแมน (Luthans Freeman) (1995, p. 609)	ความพร้อมทางด้านจิตใจที่จะตอบสนองต่อบุคคล สถานการณ์ วัตถุ
สุชา จันทร์หอม, (๒๕๒๐ หน้า ๑๐๓ – ๑๐๔)	ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่เป็นลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเช่นเดียวกับทศนคติ
แมรี แอล กูด (Mary L. Good) (2006, p, 17)	๑. ความหมายทั่วไป ความเชื่อ ความคิดเห็น ข้อพิจารณา ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ยังไม่ได้รับการพิสูจน์อย่างแน่นอน ๒. ความหมายเฉพาะ การพิจารณาหรือการวินิจฉัยอย่างมีแบบแผนจากแหล่งข้อมูล หรือ บุคคลที่เชื่อถือได้ ๓. ความคิดเห็นสาธารณะ การพิจารณาหรือข้อวินิจฉัยรวมๆ ของกลุ่มคนในสังคมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ หรือข้อเท็จจริง

ตารางที่ ๒.๑ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พรทิพย์ สัมปัตตะวนิช และคณะ, (๒๕๔๑, หน้า ๑๕๓)	ความโน้มเอียงที่เกิดจากการเรียนรู้
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, (๒๕๔๑, หน้า ๙๔)	การประเมินความชอบหรือไม่ชอบในสิ่งต่างๆ

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

ในประเด็นที่เกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีของความคิดเห็น โดยประมวลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่ามิให้ผู้ให้แนวคิดทฤษฎีของความคิดเห็นไว้หลากหลายโดยมีสาระสำคัญดังนี้

ความคิดเห็นเป็นเพียงการแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกภายในต่าง ๆ ซึ่งความรู้สึกภายในนั้นอาจเป็นเพียงเจตคติหรือความเชื่อหรือความนิยม หรือถ้าจะกล่าวในลักษณะของพฤติกรรมในแง่ของจิตวิทยาก็กล่าวได้ว่าเจตคติ ความเชื่อ ความนิยมเป็นพฤติกรรมภายในที่ไม่มีผู้ใดสังเกตหรือทราบได้ นอกจากตัวของเขาผู้นั้น แต่ความคิดเห็นพฤติกรรมภายนอกที่ผู้อื่นสามารถสังเกตหรือทราบได้อย่างชัดเจนดังนั้นคนที่มีความเชื่อหรือค่านิยมอย่างหนึ่ง แต่ถ้าเขาไม่แสดงความคิดเห็นออกมาก็จะไม่มีผู้ใดทราบได้เลยว่าเขามีความเชื่อหรือค่านิยมเช่นใด^{๑๑} ความคิดเห็นนั้นถูกจัดว่าเป็นส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกมาโดยการพูดหรือการเขียน มนุษย์นั้นจะพูดจากใจจริงพูดตามสังคมหรือพูดเพื่อเอาใจผู้ฟังก็ตาม แต่เมื่อพูดหรือเขียนออกไปแล้วก็ทำให้เกิดผลได้ คนส่วนใหญ่จะถือว่าสิ่งที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงจิตใจ^{๑๒} และความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ เราไม่สามารถแยกความคิดเห็นและทัศนคติออกจากกันได้ เพราะความคิดเห็น มีลักษณะคล้ายทัศนคติ แต่ความคิดเห็นแตกต่างจากทัศนคติตรงที่ทัศนคตินั้นเป็นความพร้อมทางจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่อาจแสดงออกมาได้ทั้งคำพูดและการกระทำ ทัศนคติไม่เหมือนกับความคิดเห็นตรงที่ไม่ใช่สิ่งเร้าที่จะแสดงออกมาอย่างเปิดเผยหรือตอบสนองอย่างตรงๆ และลักษณะของความคิดเห็นไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ^{๑๓} นอกจากนี้ความคิดเห็นยังเป็นการแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะการพูดหรือการเขียน ซึ่งในการแสดงออกนี้จะต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และพฤติกรรมระหว่างบุคคล ก่อนที่จะมีการตัดสินใจแสดงออก ซึ่งการ

^{๑๑} กมลรัตน์ หล้าสูงษ์, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๗), หน้า ๑๗๔-๑๗๕.

^{๑๒} นพมาศ อีร์เวคิน, **จิตวิทยาสังคม**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๙๙.

^{๑๓} สุชา จันทรเอน และสุรางค์ จันทรเอน, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๐), หน้า ๑๐๔.

แสดงออกนี้อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากผู้อื่นก็ได้^{๑๔} ความคิดเห็นของคนมีหลายระดับ คือ อย่างผิวเผินก็มี อย่างลึกซึ้งก็มี สำหรับความคิดเห็นที่เป็นทัศนคตินั้น เป็นความคิดเห็นอย่างลึกซึ้งและติดตัวไปเป็นเวลานาน เป็นความคิดเห็นทั่ว ๆ ไป ไม่เฉพาะอย่างและมีอยู่เป็นเวลานาน เรียกว่าความคิดเห็น เป็นความคิดเห็นประเภทหนึ่งที่ไม่ตั้งอยู่บนรากฐานของพยานหลักฐานที่เพียงพอแก่การพิสูจน์ มีความรู้แห่งอารมณ์น้อยและเกิดขึ้นได้ง่ายแต่ก็สลายตัวเร็ว^{๑๕}

การสำรวจความคิดเห็น เป็นการศึกษา ความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบายต่างๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้งในการฝึกหัดทำงานด้วย เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามความพอใจของผู้ร่วมงาน^{๑๖} คิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านความรู้สึกสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นความรู้สึกเชื่อถือที่ไม่ได้อยู่บนความแน่นอนหรือความจริง แต่ขึ้นอยู่กับจิตใจบุคคลจะแสดงออกโดยมีข้ออ้าง หรือการแสดงผลสนับสนุน หรือปกป้องความคิดเห็นนั้นความ คิดเห็นบางอย่างเป็นผลของการแปลความหมายของข้อเท็จจริง ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติเฉพาะตัวของแต่ละคน เช่น พื้นความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อม และมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ การแสดงความคิดเห็นอาจจะได้รับการยอมรับ หรือปฏิเสธจากคนอื่น ๆ ก็ได้^{๑๗} ทั้งความคิดเห็นและทัศนคติเป็นเรื่องของการแสดงออกของแต่ละบุคคลต่อประชาธิปไตยทั่วไป ต่อชนบธรรมเนียม ประเพณี และการแสดงออกของทางความคิดเห็นในรูปที่เกี่ยวกับตัวเขา และได้กล่าวต่ออีกว่า คำว่า ความคิดเห็นนั้น จะใช้ในเรื่องเกี่ยวกับการลงความเห็น (Judgment) และความรู้ (Knowledge) ในขณะที่ทัศนคตินั้นมักใช้กันมากในเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึก (Feeling) และความชอบพอ (Preference) ทำยที่สุดสรุปได้ว่า เรามักใช้คำว่า ความคิดเห็นมากกว่าทัศนคติ^{๑๘}

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกมาซึ่งการตัดสินใจจากการประเมินค่าหรือทัศนะเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะซึ่งในการแสดงออกมานี้จะต้องอาศัยพื้นความรู้ ประสบการณ์ และพฤติกรรมระหว่างบุคคล เป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาและประเมินค่า ก่อนที่มีการตัดสินใจแสดงออก ซึ่งการแสดงออกความคิดเห็นนี้อาจจะเป็นในทางเห็น

^{๑๔} สุพัตรา สุภาพ, สังคมวิทยา, พิมพ์ครั้งที่ ๒๒, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๕), หน้า ๑๓๒.

^{๑๕} อุทัย หิรัญโต, สังคมวิทยาประยุกต์, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์ , ๒๕๒๙), หน้า ๘๐-๘๑.

^{๑๖} Fled M.P. Man, *Psychology in the Industrial Environment*, (London : Butterworth and Co., Ltd., 1971), p.3.

^{๑๗} Hurlock E., *Adolescent Development*, (New York : McGraw-Hill Book, 1995), pp. 145-148.

^{๑๘} Nunally Jum C., *Test and Measurements Assessment and Prediction*, (New York : McGraw Hill Book Co., Inc., 1950), p. 285.

ด้วยหรือไม่ก็ได้ ในบางสภาพการณ์ความคิดเห็นอาจจะอยู่ในลักษณะเห็นด้วยมากหรือเห็นด้วยน้อย
ความคิดเห็นไม่ถาวรและมีการเปลี่ยนแปลงได้โดยง่ายและความคิดเห็นย่อมได้รับอิทธิพลจากทัศนคติ

ตารางที่ ๒.๒ แนวคิดที่นักวิชาการหรือนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็น

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
กมลรัตน์ หล้าสุขวงศ์,(๒๕๒๗ หน้า ๑๗๔-๑๗๕)	การแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกภายใน ต่างๆ เพื่อถ่ายทอดเจตคติ ความเชื่อ หรือค่านิยมอย่างหนึ่ง
นพมาศ อีระเวคิน,(๒๕๓๙ หน้า ๙๙)	๑. การแสดงออกโดยการพูดหรือการเขียน ออกไปแล้วทำให้เกิดผลกับคนส่วนใหญ่ได้ ๒. สิ่งที่มีมนุษย์แสดงออกมาถึงสิ่งที่สะท้อนถึง ความในใจ
สุชา จันทรเอม และ สุรางค์ จันทรเอม, (๒๕๒๐ หน้า	๑. เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติไม่สามารถแยกออก จากกันได้ ๒. เป็นสิ่งเร้าที่จะแสดงออกมาอย่างเปิดเผยหรือ ตอบสนองอย่างตรงๆ มีลักษณะไม่ลึกซึ้ง เหมือนทัศนคติ
สุพัตรา สุภาพ, (๒๕๔๕ หน้า ๑๓๒)	๑. การแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่ง ใดสิ่งหนึ่ง ๒. การพูดหรือการเขียนโดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และพฤติกรรมระหว่างบุคคล
อุทัย หิรัญโต, (๒๕๒๙ หน้า ๘๐-๘๑)	๑. ความคิดเห็นเป็นทัศนคติเป็นความคิดเห็น อย่างลึกซึ้งและติดตัวไปเป็นเวลานาน ๒. ความคิดเห็นทั่วๆ ไปไม่เฉพาะอย่างและมีอยู่ เป็นเวลานานสั้น ไม่ตั้งอยู่บนรากฐานของ พยาน หลักฐานที่เพียงพอแก่การพิสูจน์
ฟิลด์เอ็ม.พี.แมน (Feld M.P.man p.3)	ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แสดงออกมาโดยการพูดหรือการเขียน
ฮูร์ล็อก อี (Hurlock E. pp. 145-148)	๑. การแสดงออกด้านความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ๒. ขึ้นอยู่กับจิตใจของบุคคล มีอารมณ์เป็น ส่วนประกอบที่สำคัญ ๓. การแสดงออกมานี้ต้องอาศัยคุณสมบัติ เฉพาะตัวของแต่ละคน

ตารางที่ ๒.๒ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
นูลนัลลีพจัม ซี (Nunally Jum C. pp. 285)	๑. การแสดงออกของแต่ละบุคคลต่อประชาธิปไตยทั่วไป ต่อชนบธรรมนิยมประเพณี ๒. จะใช้ในเรื่องเกี่ยวกับการลงความคิดเห็นและความรู้

๑) ลักษณะของความคิดเห็น

ความคิดเห็นมีลักษณะที่เป็นการแสดงออกถึงแนวความคิดและทัศนคติ ที่ได้รับรู้มาจากประสบการณ์ต่าง ๆ แล้วจึงกลั่นกรองถ่ายทอดออกมาเป็นความรู้สึกนึกคิด ผ่านการพูดและการเขียน ซึ่งความคิดเห็นนั้นมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะของความคิดเห็นไว้มากมาย ดังนี้

มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะของความคิดเห็นไว้ว่า ลักษณะของความคิดเห็นจะเป็น ๒ มิติ คล้าย ๆ กับวัตถุ ซึ่งเป็นมิติความกว้างและมิติความยาว ลักษณะของความคิดเห็นจะประกอบด้วยมิติที่มีลักษณะดังต่อไปนี้^{๑๙}

๑. ทิศทางมีอยู่ ๒ ทิศทาง คือ ทางบวกและทางลบ ทางบวก ได้แก่ ความรู้สึกหรือท่าทางในทางที่ดี ชอบหรือพึงพอใจ ส่วนทางลบ ก็เป็นไปทางตรงกันข้าม ได้แก่ ความรู้สึกหรือท่าทางในทางที่ไม่ดี ไม่ชอบและไม่พึงพอใจ

๒. ความเข้มข้นมีอยู่ ๒ ขนาด คือ ความเข้มข้นมาก และความเข้มข้นน้อย เช่น บางคนมีความรู้สึกชอบสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยมาก แต่บางคนมีท่าทีไฝ่ต่ำมาก ๆ ถ้าบุคคลมีความคิดเห็นที่มีความเข้มข้นมาก จะเป็นอุปสรรคในการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็น ซึ่งแตกต่างจากลักษณะความคิดเห็นที่ว่า ความคิดเห็นมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ^{๒๐}

๑. ความคิดเห็น คือ ความพร้อมทางจิตหรือระบบประสาท กล่าวอีกนัยหนึ่งความคิดเห็นคือ การแสดงออกแห่งภาพทางสมองทางจิตเกี่ยวกับ วัตถุ ปัจเจกชน และสถานการณ์ต่าง ๆ

๒. ความคิดเห็นไม่ใช่สิ่งติดมาแต่กำเนิด หากเป็นการเรียนรู้ของมนุษย์

๓. ความคิดเห็นทำหน้าที่กระตุ้นหรือเร้าให้บุคคลควรประพฤติ หรือแสดงปฏิกิริยาในอาการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อปัจเจกชน วัตถุ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ

โดยมีประเด็นแตกต่างคือ ความคิดเห็นในลักษณะแรก เป็นความคิดเห็นที่เป็นทางบวกและทางลบ และมีความเข้มข้นมากและเข้มข้นน้อย ซึ่งในทัศนะหลังเห็นว่า ความเห็นมีลักษณะที่เป็นความพร้อมทางจิตหรือระบบประสาท ไม่ได้ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดและมีหน้าที่ในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงปฏิกิริยาอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา

^{๑๙} สงวน สุทธิเลิศอรุณ, *ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม*, (กรุงเทพมหานคร : อักษรบัณฑิต, ๒๕๒๙), หน้า ๙๒.

^{๒๐} นวม สงวนทรัพย์, *สารัตถจิตวิทยาสังคม*, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์, ๒๕๓๕), หน้า ๗๗.

ดังนั้นอาจพอสรุปได้ว่า ความคิดเห็นมีลักษณะที่เป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคิดเห็นนั้น ซึ่งบางครั้งอาจมีลักษณะความเข้มข้นที่แตกต่างกันออกไป เพราะความคิดเห็นนั้นเกี่ยวข้องกับระบบจิตและประสาท ที่ไม่ได้ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด ซึ่งมีหน้าที่ในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงปฏิกิริยาอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อสนองต่อสิ่งเร้านั้น

จากการให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของความคิดเห็นของนักวิชาการและผลการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักของแนวคิดลักษณะของความคิดเห็นสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๓

ตารางที่ ๒.๓ แนวคิดหลักที่นักวิชาการหรือนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของความคิดเห็น

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
สงวน สุทธิเลิศอรุณ, (๒๕๒๙, หน้า ๕๒)	๑. ความคิดเห็นในทางบวกและทางลบ ๒. มีความเข้มข้นที่แตกต่างกัน
นวม สงวนทรัพย์, (๒๕๓๕, หน้า ๗๗)	๑. เป็นความพร้อมทางจิตหรือระบบประสาท ๒. ไม่ได้ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด ๓. กระตุ้นให้บุคคลแสดงปฏิกิริยาออกมา

๒) ประเภทของความคิดเห็น

ความคิดเห็นสามารถแบ่งออกเป็นหลายประเภทได้ ขึ้นอยู่กับลักษณะของความคิดเห็น และผู้ที่มีความคิดเห็น ตลอดจนวัตถุประสงค์ของการแสดงความคิดเห็นด้วย มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประเภทของความคิดเห็นไว้ดังนี้

มีนักวิชาการได้แบ่งประเภทความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ^{๒๑}

๑. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด เชิงลบสุด เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวกสุดได้แก่ ความรักจนหลง ทิศทางลบสุดได้แก่ ความรักเกียจ ความรู้ความเข้าใจในทางไม่ดี

๒. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ การมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ชอบ ยอมรับ เห็นด้วย ความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย

สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ความคิดเห็นจะประกอบด้วยมิติที่มีลักษณะดังต่อไปนี้^{๒๒}

๑. ทิศทางมีอยู่ ๒ ทิศทาง คือ ทางบวกและทางลบ ทางบวก ได้แก่ ความรู้สึกหรือท่าทางในทางที่ดี ชอบหรือพึงพอใจ ส่วนทางลบ ก็เป็นไปทางตรงกันข้าม ได้แก่ ความรู้สึกหรือท่าทางในทางที่ไม่ดี ไม่ชอบและไม่พึงพอใจ

^{๒๑} Remmer, H.H., *Introduction to Opinion and Attitude*, (New York : Harper and Brothers Publisher Measurement, 1954), pp. 6-7.

^{๒๒} สงวน เลิศสุทธิอรุณ, *ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม*, (กรุงเทพมหานคร : อักษรบัณฑิต, ๒๕๒๙), หน้า ๙๒.

๒. ความเข้มข้นมีอยู่ ๒ ขนาด คือ ความเข้มข้นมาก และความเข้มข้นน้อย เช่น บางคนมีความรู้สึกชอบสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยมาก แต่บางคนมีท่าทำไฝต่ำมาก ๆ ถ้าบุคคลมีความคิดเห็นที่มีความเข้มข้นมาก จะเป็นอุปสรรคในการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็น

ดังนั้นอาจพอสรุปได้ว่า ความคิดเห็นมีอยู่ ๒ ประเภท คือ ความคิดเห็นในเชิงบวก และเชิงลบ ซึ่งอาจมีความเข้มข้นมากน้อยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดความคิดเห็นขึ้นมา ซึ่งความคิดเห็นนั้น ๆ อาจแสดงออกไปในแนวที่ชอบใจหรือไม่ชอบใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้

จากการให้แนวคิดเกี่ยวกับประเภทความคิดเห็นของนักวิชาการ และผลการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักเกี่ยวกับประเภทของความคิดเห็น สรุปได้ตามตารางที่ ๒.๔

ตารางที่ ๒.๔ แนวคิดหลักที่นักวิชาการหรือนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับประเภทของความคิดเห็น

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
เรมเมอร์ (Remmer), (1954, pp. 6-7)	๑. ความคิดเห็นเชิงบวกและเชิงลบ ๒. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ
สงวน เลิศสิทธิอรุณ, (๒๕๒๙, หน้า ๙๒)	๑. เกิดจากความรู้ความเข้าใจ ๒. มีความเข้มข้นมากและเข้มข้นน้อย

๓) การวัดความคิดเห็น

ความคิดเห็น ถึงแม้ว่าจะเป็นนามธรรม แต่เมื่อได้แสดงออกมาแล้วบางครั้งอาจกลายเป็นรูปธรรมได้ เพราะความคิดเห็นนั้นได้รับการสนับสนุนและถูกนำไปปฏิบัติ ซึ่งคุณภาพของความคิดเห็นนั้นจะมีคุณภาพมากน้อยแค่ไหนนั้นสามารถที่จะวัดได้ มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการวัดความคิดเห็นไว้ดังนี้

มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการวัดความคิดเห็นไว้ว่า การวัดความคิดเห็นมี ๔ วิธี ได้แก่^{๒๓}

๑. การใช้วิธีการกึ่งสะท้อนภาพ เช่น การใช้ผู้ถูกศึกษาบรรยายภาพที่มองเห็นไม่ชัดเจนหรือใช้เติมคำหรือข้อความ หรือให้พูดคำใดคำหนึ่งที่นึกขึ้นได้ทันทีหลังจากที่เสนอคำที่ต้องการวัด

๒. ผลการทำแบบทดสอบแบบปรนัย คือ การเลือกคำตอบจากแบบทดสอบแบบปรนัยในตัวเลือกที่ไม่ถูกต้องและแสดงถึงความลำเอียงในเรื่องนั้น โดยจะต้องมีคำตอบที่ถูกต้องไว้ด้วย

๓. การวัดจากปฏิกิริยาของร่างกาย เนื่องจากว่าขณะที่ร่างกายเกิดอารมณ์จะมีปฏิกิริยาของร่างกายที่สามารถวัดได้ เช่น การใช้เครื่องวัดการตอบสนองของผิวหนัง การวัดจาก

^{๒๓} นีออน กลิ่นรัตน์, จิตวิทยาเบื้องต้น, (ขอนแก่น : ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๒๕), หน้า ๑๕ - ๑๖.

อัตราการเต้นของหัวใจ การบีบตัวของหลอดเลือด และการขยายตัวของม่านตา สิ่งเหล่านี้จะทำให้รู้ถึงความเข้มข้นของทัศนคติ แต่ไม่สามารถบอกทิศทางว่าเป็นไปในทางลบหรือทางบวก

๔. การวัดด้วยการแสดงออกทางใบหน้า แบ่งเกณฑ์การวัดออกเป็นอาการของปาก กล่าวคือ ถ้าริมฝีปากโค้งขึ้นก็แสดงว่ามีความเห็นด้วย ถ้าริมฝีปากอยู่ในระดับแนวราบหรือปกติ แสดงว่าไม่แสดงความคิดเห็นหรือไม่แน่ใจ แต่ถ้าริมฝีปากโค้งลงล่างแสดงให้เห็นว่าไม่เห็นด้วย

สอดคล้องกับนักวิชาการที่ได้สรุปวิธีวัดความคิดเห็นไว้อีกว่า มาตราวัดทัศนคติและความคิดเห็นที่ใช้กันอยู่แพร่หลายมี ๔ วิธีคือ^{๒๔}

๑. วิธีของเธอร์สตัน (Thuston's Method) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาณ แล้วเปรียบเทียบตำแหน่งของความคิดเห็นหรือทัศนคติไปในทางเดียวกันและเสมือนว่าเป็น scale ที่มีช่วงห่างเท่ากัน (equal-appearing intervals)

๒. วิธีของกัตต์แมน (Guttman's Scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นในแนวเดียวกัน และสามารถจัดอันดับของทัศนคติ สูง-ต่ำ แบบเปรียบเทียบกันและกันได้จากอันดับต่ำสุดถึงสูงสุดได้ และแสดงถึงการสะสมของข้อความคิดเห็น

๓. วิธีจำแนกแบบเอสดีเอสเกล (Semantic Differential Scale...S-D Scale) เป็นวิธีการวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นโดยอาศัยคู่คำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้าม (Bipolar Adjective) เช่น ดี-เลว ชื่น-ชังใจ เป็นต้น

๔. วิธีของไลเคิร์ท (Likert's Method) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติและความคิดเห็น ที่นิยมแพร่หลายเพราะว่าเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่ายและประหยัดเวลา ผู้ตอบสามารถแสดงทัศนคติในทางชอบหรือไม่ชอบ โดยจัดอันดับความชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก ๔ หรือ ๕ คำตอบ และให้คะแนน ๕, ๔, ๓, ๒, ๑ หรือ +๒, +๑, ๐, -๑, -๒ ตามลำดับ

ดังนั้นอาจพอสรุปได้ว่า วิธีวัดความคิดเห็นนั้นมีทั้งแบบที่ใช้การสังเกตพฤติกรรม เช่น ปฏิกริยาของร่างกาย ใบหน้า ริมฝีปาก เป็นต้น และการใช้สถิติในการวัดความคิดเห็น ซึ่งวิธีการต่าง ๆ เหล่านี้เหมาะกับบริบทใดบริบทหนึ่งในการที่จะวัดความคิดเห็น และสามารถเลือกใช้ให้ตรงกับบริบทนั้น ๆ ได้ด้วยซึ่งรูปแบบวิธีการวัดเหล่านี้อาจได้ผลที่ตรงหรือไม่ตรงตามความเป็นจริงก็ได้ เพราะความคิดเห็นเป็นนามธรรมและขึ้นอยู่กับสถานการณ์การให้ความคิดเห็นในช่วงเวลานั้น ๆ ด้วย

จากการให้แนวคิดเกี่ยวกับการวัดความคิดเห็นของนักวิชาการและผลการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักของการวัดความคิดเห็น สรุปได้ดังตารางที่ ๒.๕

^{๒๔} พรเทพัญ เพชรสุขศิริ, การวัดทัศนคติ, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๓๑),

ตารางที่ ๒.๕ แนวคิดหลักที่นักวิชาการหรือนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับการวัดความคิดเห็น

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
นีออน กลิ่นรัตน์ (๒๕๒๕, หน้า ๑๕-๑๖)	๑. การใช้วิธีการกึ่งสะท้อนภาพ ๒. ผลการทำแบบทดสอบแบบปรนัย ๓. การวัดจากปฏิกิริยาของร่างกาย ๔. การวัดด้วยการแสดงออกทางใบหน้า
พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, (๒๕๓๑, หน้า ๓)	๑. วิธีของเฮอร์สโตน (การสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาณแล้วจึงเปรียบเทียบ) ๒. วิธีของกัตต์แมน (การเปรียบเทียบ) ๓. วิธีจำแนกแบบเอสดีสเกล (ค่าที่มีความหมายตรงกันข้าม) ๔. วิธีของไลเคิร์ท (การจัดอันดับความชอบหรือไม่ชอบ (Rating Scale))

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรนั้น ถือเป็นเรื่องของความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายและแนวคิดไว้หลายท่านจากการศึกษารวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์กร ปรากฏว่ามีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรไว้ดังต่อไปนี้

๒.๒.๑ ความหมายของประสิทธิผล

จากการศึกษาและรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายของประสิทธิผล ผู้วิจัยได้นำเนื้อหาามาเสนอ ดังนี้ ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้น^{๒๕} ตัวการที่เป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายของการบริหารงานหรือการจัดการว่าประสบผลสำเร็จเพียงใด^{๒๖} ความสามารถขององค์กรที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ๔ ประการ คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร (Integration) การปรับตัวของ องค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (Adaptability) การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสังคม (Social Relevance) และผลผลิตขององค์กร (Productivity)^{๒๗}

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเรื่องของการทำงานใด ๆ หรือ ความพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผล

^{๒๕} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : นานบุ๊คส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๕๐๔.

^{๒๖} ภรณ์ กิตติบุตร, การพัฒนาประสิทธิผลขององค์กร, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียน สโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๒-๓

^{๒๗} อรุณ รักธรรม, ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ : การบริหารองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๕), หน้า ๑๒.

สูงต่ำเพียงใดขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้น ตรงครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด

ประสิทธิผล อาจพิจารณาเป็น ๒ ระดับ คือ ประสิทธิภาพของบุคคล และประสิทธิผลขององค์การ ดังนี้^{๒๘}

๑) ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือ ปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมดีงาม ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรรกลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุผลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสูงสุดแต่ใช้ทุน ทรัพยากร และระยะเวลาให้น้อยที่สุด

๒) ประสิทธิภาพขององค์การ ตามแนวความคิดตั้งแต่ดั้งเดิมเป็นความพยายามที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง (Segmentation) การปฏิบัติงานขององค์การ ทำให้ขาดความร่วมมือร่วมใจตลอดจนไม่อาจริเริ่มสร้างสรรค์และไม่อาจจัดการกับความเปลี่ยนแปลงใด ๆ ได้จึงเกิดแนวคิดที่ตรงกันข้ามกับแนวคิดดั้งเดิมคือ แนวความคิดแบบผสมผสาน (Integration Approach) ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างสิ่งใหม่ ๆ โดยมองภาพรวมว่ามีสิ่งใด เกี่ยวข้องในขอบเขตที่กว้างขวางและเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องนั้นเข้าด้วยกัน ลักษณะของแนวความคิดนี้จะไม่หลบเลี่ยงความขัดแย้งแต่จะมองสิ่งขัดแย้ง (Conflicts) เป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องเผชิญและแก้ไขเพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น แนวทางนี้จึงเป็นพลวัต (Dynamic) มีเป้าหมายอยู่ที่การพยายามทำงานให้สำเร็จด้วยดี หรือหมายถึงความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สมาชิกเกิดความพอใจในงาน และองค์การโดยส่วนรวมสามารถปรับตัว และพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้

ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สมาชิกเกิดความพอใจในงาน และองค์การโดยส่วนรวม สามารถปรับตัว และพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้^{๒๙}

เกณฑ์ของควมมีประสิทธิภาพขององค์การ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ๕ อย่าง คือ

๑) การผลิต (Production) องค์การมีประสิทธิภาพถ้าองค์การสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิต ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงกับความต้องการขององค์การ

๒) ประสิทธิภาพ (Performance) องค์การมีประสิทธิภาพถ้าอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Inputs) ที่ใช้กับผลผลิต (Outputs) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ปัจจัยทรัพยากรได้คุ้มค่า

^{๒๘} มัชวาท สุวรรณเรือง, “ประสิทธิผลของการนำนโยบายป้องกันปรามทุจริตเลือกตั้งของโครงการท.ม.ก. ไปปฏิบัติ : กรณีวิจัยปฏิบัติการเขตเลือกตั้ง ค. จังหวัดนครราชสีมา”, วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะรัฐศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๖), หน้า ๕๒.

^{๒๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๔-๒๗.

๓) ความพึงพอใจ (Satisfaction) องค์การมีประสิทธิผลถ้าผลการดำเนินงานขององค์การนำมาซึ่งความสำเร็จ สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ

๔) การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) องค์การมีประสิทธิผลถ้าองค์การมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ

๕) การพัฒนา (Development) องค์การมีประสิทธิผลถ้าองค์การสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยความสามารถ (Capacity) ขององค์การให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

ความหมายของประสิทธิผลทั้งระดับบุคคลและระดับองค์การมีความหมายครอบคลุมทั้งผลการดำเนินงานที่สนองวัตถุประสงค์ได้ผลดีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และยังครอบคลุมถึงกระบวนการดำเนินงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และใช้วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม ซึ่งก็คือรวมถึงประสิทธิภาพนั่นเอง^{๓๐}

ประสิทธิผลองค์การ (Organization effectiveness) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยประยุกต์ตามแนวความคิดของ Kaplan และ Norton ซึ่งประกอบด้วยมุมมอง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านผู้รับบริการ ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา ดังนี้^{๓๑}

๑) ประสิทธิภาพด้านการเงิน (Financial Perspective) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส สามารถบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทั้งในการแสวงหางบประมาณและทรัพยากรในรูปแบบต่าง ๆ สอดคล้องกับเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวขององค์การ

๒) ประสิทธิภาพด้านผู้รับบริการ (Customer Perspective) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่สนับสนุน เช่น ความพึงพอใจของผู้ปกครองหรือผู้เข้ามาติดต่อกับสถานศึกษา ในด้านการให้บริการทางวิชาการ หรือบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของนักเรียนนักศึกษา ต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนและบริการ ความพึงพอใจของชุมชน เป็นต้น

๓) ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการดำเนินการเกี่ยวข้องกับการบริหารภายใน ตั้งแต่การวิเคราะห์การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการในการบริหาร เช่น การบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การสร้างและปลูกฝังแนวคิดด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน การประกันคุณภาพภายใน

^{๓๐} สมใจ ลักษณะ, การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์การพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๕-๖.

^{๓๑} สมจิตร พิงพรรษา, “การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒). หน้า ๓๕

สถานศึกษา การสนับสนุนให้บุคลากรทำงานวิจัยในชั้นเรียน การสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์การเรียน การสอน การติดตามผลการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เป็นต้น

๔) ประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Growth Perspective) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในระยะยาว ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างดี และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับสถานศึกษาในอนาคต

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ควรพิจารณา ๓ ส่วนประกอบกัน ตามลำดับของประสิทธิภาพ ดังนี้^{๓๒}

๑) ประสิทธิภาพระดับบุคคล คือ ความตระหนักในผลการทำงานของพนักงานแต่ละบุคคลในองค์กร ซึ่งอาจพิจารณาได้จากการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณจากองค์กร โดยปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพได้แก่ ความสามารถของบุคคล ทักษะ ความรู้ ทัศนคติ แรงจูงใจ และความเครียด

๒) ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม ถือได้ว่า มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์การเนื่องจากกลุ่มคือการรวมตัวกันอย่างง่าย ๆ ของพนักงานในองค์กร โดยกลุ่มที่มีประสิทธิภาพนั้นจะมีรูปแบบความสัมพันธ์กันอย่างเหนียวแน่น เข้มแข็ง และได้รับการสนับสนุนจากพนักงานในองค์กรมากกว่ากลุ่มทั่ว ๆ ไปในองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพระดับกลุ่มคือ การประสานงาน ภาวะผู้นำ โครงสร้างของกลุ่ม สถานภาพของกลุ่ม บทบาทและปทัสถาน

๓) ประสิทธิภาพระดับองค์การ ประกอบด้วยประสิทธิภาพระดับบุคคล และประสิทธิภาพระดับกลุ่ม กล่าวคือ ประสิทธิภาพของกลุ่มจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพระดับบุคคล ในขณะที่ประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพระดับบุคคลและกลุ่ม โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวขึ้นอยู่กับสภาพขององค์การ เช่น ลักษณะงานขององค์การ เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในองค์การ เป็นต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การได้แก่ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ ทางเลือก โครงสร้างองค์การ กระบวนการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ

ประสิทธิภาพขององค์การ (Organizational Effectiveness) หมายถึง ความมากน้อย (Extent) ของการที่องค์การในฐานะเป็นระบบทางสังคมสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ ได้โดยทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและหนทางเสียหายและไม่สร้างความตึงเครียดที่ไม่สมควรแก่สมาชิก ซึ่งมาตรการที่ใช้ในการวัดประสิทธิภาพขององค์การตั้งอยู่บนวิธีการและเป้าหมาย (Means and Ends) โดยเกณฑ์บ่งชี้ในการวัดประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการผลิตขององค์การ ความยืดหยุ่นขององค์การในรูปของความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การและความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นนอกองค์การ และการ

^{๓๒} James L. Gibson, อ้างใน กาญจนา บุญยัง, “ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กรณีศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗). หน้า ๓๙.

ปราศจากความกดดัน หรือการขัดแย้งรุนแรงระหว่างกลุ่มย่อยในองค์การระหว่างหน่วยงานในองค์การ^{๓๓}

ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึงสมรรถนะ (Capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด (Survival) ปรับตัว (Adapt) รักษาสภาพ (Maintain) และเติบโต (Grow) ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องการให้ลุล่วง^{๓๔}

นอกจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายอันเป็นความมีประสิทธิภาพโดยทั่วไปแล้ว การประเมินประสิทธิภาพโดยทั่วไปแล้วการประเมินประสิทธิภาพอาจพิจารณาได้จากคุณภาพของผลผลิตหรือบริการพื้นฐานขององค์การหรือความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์การ ความพร้อม หรือความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจงเมื่อถูกขอร้องให้ทำผลตอบแทน หรือผลกำไรที่ได้รับจากการผลิตสินค้าหรือบริการ เป็นต้น ดังนั้นกิจกรรมขององค์การที่เป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติงานขององค์การว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่จึงประกอบไปด้วยกิจกรรมต่อไปนี้คือการได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน การใช้ปัจจัยนำเข้าอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์การ การปฏิบัติงานด้านเทคนิควิชาการ และด้านการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ การลงทุนในองค์การ การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์กับพฤติกรรมในองค์การ และการตอบสนองความต้องการและความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและของกลุ่ม^{๓๕}

ประสิทธิผลขององค์การจะมีขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่า องค์การสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดอยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิภาพก็คือ ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงการมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูงโดยได้ผลผลิตที่มี มูลค่าสูงกว่ามูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไป^{๓๖}

ประสิทธิผลขององค์การ คือ ขนาดของความสามารถขององค์การในการที่จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่กำหนดไว้^{๓๗}

ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความมากมาย (extent) ของการที่องค์การในฐานะเป็นระบบทางสังคมสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ ได้โดยทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและหนทางเสียหายและโดยไม่สร้างความตึงเครียดที่ไม่สมควรแก่สมาชิก ซึ่งมาตรการที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลขององค์การตั้งอยู่บนวิธีการและเป้าหมาย (means and ends) โดยเกณฑ์บ่งชี้

^{๓๓} ภรณ์ กิริติบุตร, การประเมินประสิทธิผลขององค์การ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๖๕.

^{๓๔} Schein, E. H., **Organizational Psychology**, (New Jersey : Prentice-Hall Inc, 1970), p.117.

^{๓๕} จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, การบริหารและการพัฒนาองค์กร, (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๐), หน้า ๒๔๓

^{๓๖} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๓), หน้า ๓๑๔.

^{๓๗} Etzioni, Amitai, **Modern Organization**, (New Jersey : Prentice – Hall, 1964), p. 8.

ในการวัดประสิทธิผล คือ ความสามารถในการผลิตขององค์การ ความยืดหยุ่นขององค์การในรูป ของความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ^{๓๘}

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รักษาไว้ซึ่งทั้งทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์และไม่สร้างความเครียดแก่สมาชิก สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงานทุกคนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ และรับผิดชอบต่อปัญหาหรือข้อยุ่งยากที่เกิดขึ้น และองค์การส่วนรวมสามารถปรับตัว และพัฒนาเพื่อ ดำรงอยู่ต่อไปได้

ตารางที่ ๒.๖ ความหมายหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษากับประสิทธิผลขององค์การ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
ราชบัณฑิตยสถาน, (๒๕๔๖, หน้า ๕๐๔)	ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้น
ภรณ์ กิริติบุตร, (๒๕๒๙, หน้า ๒-๓)	๑. ตัวการที่เป็นเครื่องตัดสินขั้นสุดท้ายของการจัดการว่าประสบผลสำเร็จเพียงใด
อรุณ รักธรรม, (๒๕๒๕, หน้า ๑๒)	๑. ความสามารถขององค์การที่ดำเนินการให้บรรลุความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ ๒. การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม สังคม และผลผลิตขององค์การ
มัทนา สุวรรณเรือง, (๒๕๓๖, หน้า ๕๒)	๑. ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ ๒. ประสิทธิภาพระดับองค์การ ตามแนวคิดดั้งเดิมเป็นความพยายามที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แนวคิดแบบผสมผสาน มุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างสิ่งใหม่ ๆ
มัทนา สุวรรณเรือง, (๒๕๓๖, หน้า ๒๔-๒๗)	ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
สมใจ ลักษณะ, (๒๕๕๒, หน้า ๕-๖)	เกณฑ์ของความมีประสิทธิภาพขององค์การประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ๕ อย่าง คือ ๑. การผลิต ๒. ประสิทธิภาพ ๓. ความพึงพอใจ ๔. การปรับเปลี่ยน ๕. การพัฒนา

^{๓๘} Georgopoulos, B.S. & Tannenbaum, A.S. "The Study of Organizational Effectiveness". *American Sociological Review*, Vol.22 (Oct. 1975), : 289-304.

ตารางที่ ๒.๖ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
สมจิตร พิงพรรษา, (๒๕๕๒, หน้า ๒๐)	ความสามารถของสถานศึกษาในการบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ประกอบไปด้วยมุมมอง ๔ ด้านได้แก่ ๑. ประสิทธิภาพด้านการเงิน ๒. ประสิทธิภาพด้านผู้รับบริการ ๓. ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายใน ๔. ประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนา
ภรณ์ กิริติบุตร, (๒๕๒๙, หน้า ๖๕)	๑. ความสามารถในการผลิต ๒. ความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกองค์การ
Schein, (1970, p. 117)	๑. สมรรถนะขององค์การในการอยู่รอด ๒. สมรรถนะขององค์การในการปรับตัว ๓. สมรรถนะขององค์การในการรักษาสภาพ ๔. สมรรถนะขององค์การในการเติบโต
จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, (๒๕๓๐, หน้า ๒๕)	๑. คุณภาพของผลผลิตหรือบริการ ๒. ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์การ ๓. ความพร้อมหรือความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจง ๔. ผลกำไรที่ได้รับจากการผลิตสินค้าและบริการ
ธงชัย สันติวงศ์, (๒๕๓๓, หน้า ๓๑๔)	ความสามารถขององค์การในการทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้
Etzioni, (1964, p. 8)	ขนาดของความสามารถขององค์การในการที่จะสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้
Georgopoulos, B.S. & Tannenbaum (1975, p. 289)	ความมากน้อยขององค์การในการบรรลุเป้าหมายโดยใช้ทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ไม่ให้เกิดความเสียหาย

๒.๒.๒ แนวคิดของประสิทธิผลขององค์กร

จากการประมวลเนื้อหา แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร ผู้วิจัยได้พบเนื้อหาจากนักวิชาการนำมาเสนอในประเด็นประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้

ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานนั้น คือ ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการหรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้หรือได้คาดหวังไว้ โดยหากนำมาศึกษาแล้วจะพบว่าประสิทธิผลนั้น หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นแล้วตัวเราคิดหรือวางแผนที่จะประกอบกิจการใดแล้วสามารถทำกิจการนั้นให้สำเร็จได้ตามที่คิดหรือวางไว้ เรียกว่า การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ แนวความคิดสมัยใหม่ในการจัดกิจการงานจะเริ่มต้นที่การตั้งจุดสำเร็จของงานนั้นคือ ในการวางแผนงานนั้น ณ จุดเริ่มต้นของงานจะมีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์กันว่า ผลสำเร็จที่เราต้องการนั้นคืออะไร ประสิทธิผลหมายถึง การที่ดำเนินโครงการหรืองานอย่างหนึ่งอย่างใดแล้วและปรากฏว่าผลเกิดขึ้น หรือผลผลิตที่เกิดขึ้น ณ ระดับใดระดับหนึ่งที่เป็นเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มีการใช้ทรัพยากร หรือปัจจัยนำเข้ามาน้อยเพียงใด ถ้าใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามามากดำเนินการในโครงการหรืองานได้น้อยที่สุด และผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้^{๓๙}

ประสิทธิผลขององค์กรตามแนวความคิดตั้งแต่ดั้งเดิมเป็นความพยายามที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง การปฏิบัติงานขององค์กรเกือบโดยเด็ดขาด ทำให้ขาดความร่วมมือ ร่วมใจ ตลอดจนไม่อาจริเริ่มสร้างสรรค์และไม่อาจจัดการกับความเปลี่ยนแปลงใดๆ ได้ จึงเกิดแนวคิดที่ตรงกันข้ามกับแนวคิดดั้งเดิม คือ แนวคิดผสมผสาน ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างสิ่งใหม่ๆ โดยมองภาพรวมว่ามีสิ่งใดเกี่ยวข้องในขอบเขตที่กว้างขวางและเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องนั้นเข้าด้วยกัน ลักษณะของแนวคิดนี้จะไม่หลบเลี่ยงความขัดแย้ง แต่จะมองสิ่งขัดแย้งเป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องเผชิญและแก้ไขเพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น แนวทางนี้จึงเป็นพลวัตมีเป้าหมายอยู่ที่การพยายามทำงานให้สำเร็จด้วยดี^{๔๐} กล่าวคือ องค์กรที่มีประสิทธิผลนั้นจะสามารถใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด จากความสามารถของคนในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิผลอย่างมาก เชื่อมโยงกับกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิผลสูง จะประกอบด้วยลักษณะทางพฤติกรรมที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ การสนับสนุนเกื้อกูลกันของสมาชิก ผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเอาใจใส่สมาชิกในองค์กรเป็นอย่างดี มีทักษะในการใช้ภาวะผู้นำ มีความเชื่อมั่นศรัทธาไว้วางใจซึ่งกันและกันของสมาชิกและหัวหน้ามีค่านิยมและเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม มีรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่ดี

^{๓๙} จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, “การบริหารและการพัฒนาองค์กร”, ใน เอกสารประกอบ การสอน วิชาการบริหารและพัฒนาองค์กร (หน่วยที่ ๒), (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๐), หน้า ๒๔๓.

^{๔๐} วุฒิชัย จำนงค์, การผสมผสานปฏิบัติการเพื่อผลิตภาพ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๔), หน้า ๓๐.

มีเป้าหมายการปฏิบัติงานสูงและสร้างความกระตือรือร้นในหมู่พนักงาน^{๔๑} องค์การที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ ประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องของความสำเร็จขององค์การในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ องค์การที่มีประสิทธิภาพสูงจึงเป็นองค์การประสบความสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย ส่วนองค์การที่มีประสิทธิภาพต่ำเป็นองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้^{๔๒}

แนวคิดเรื่อง ๗ อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง หรือ The Seven Habits of Highly Effective People ดังนี้^{๔๓}

๑. คิดในทางบวก (Be Proactive) ชีวิตของคนเรา คือ ผลผลิตจากค่านิยมในตัวเรา ไม่ใช่ผลผลิตจากความรู้สึก เงื่อนไข หรือแรงกระตุ้นต่าง ๆ ที่อยู่นอกตัวเรา หากการปรับเปลี่ยนวิธีคิดเราควรคิดให้ได้ อย่าคิดให้เสีย การคิดในแง่บวกจะเป็นการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น

๒. เริ่มต้นด้วยการมีจุดมุ่งหมายในใจ (Begin with the End in Mind) การจะทำอะไรจะต้องเกิดจากความคิด และการลงมือทำ เพราะฉะนั้นก่อนจะทำอะไรจะต้องคิดก่อนโดยการตั้งเป้าหมาย และลงมือทำเพื่อให้เป้าหมายนั้นสำเร็จ

๓. ทำสิ่งที่สำคัญก่อน (Put First Things First) การลงมือทำโดยมุ่งเน้นสิ่งสำคัญตามที่เรากำหนด มากกว่าทำตามค่านิยมของสังคม โดยการวางแผนตามเวลาและความสำคัญ คือ อันดับแรกที่ต้องทำเป็นสิ่งที่ด่วนและสำคัญ อันดับสองเป็นสิ่งที่ด่วนและไม่สำคัญ อันดับต่อไปเป็นสิ่งที่ไม่ด่วนแต่สำคัญ และอันดับสุดท้ายเป็นสิ่งที่ไม่ด่วนและไม่สำคัญ

๔. คิดแบบชนะ – ชนะ (Think Win – Win) เป็นการแบ่งปันความรู้ ผลกำไร ผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งเป็นความคิดและการกระทำที่ขยายผลในทางบวกให้กับทุกคน

๕. เข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วเขาจะเข้าใจเรา (Seek First to understand, Then to be understood) ต้องรับฟังความคิดเห็น ข้อมูลของผู้อื่นให้ครบถ้วนก่อนที่จะตัดสินใจ

๖. ผสมพลังประสานความต่าง (Synergize) เติมเต็มในส่วนที่ผู้อื่นขาดโดยการให้คุณค่าแห่งความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น การแนะนำเพื่อเติมในสิ่งที่ผู้อื่นไม่รู้ และฟังในสิ่งที่เราไม่รู้ (อย่าตำหนิในส่วนที่ผู้อื่นขาด จะกลายเป็นความต่าง)

๗. ความสมดุลแห่งชีวิต (Sharpen the saw) คือ การพัฒนาตนเองเพื่อเติมเต็มความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ อย่างต่อเนื่องให้ครบทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านอารมณ์ (จิตใจ แข็งแรง) ด้านวิชาความรู้ ด้านสังคม (การเปิดบัญชีเชื่อมโยงใจด้วยการทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น) ด้านสุขภาพให้แข็งแรง และด้านวิญญาณ (การฟอกใจให้มีจิตใจที่แข็งแกร่งและอ่อนโยน)

^{๔๑} Rensis Likert, อ้างใน นวพร แสงหนุ่ม, “ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๔), หน้า ๒๘.

^{๔๒} พิทยา บวรวัฒนา, ทฤษฎีองค์การสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๑), หน้า ๑๗๖.

^{๔๓} สุรชาติ กิ่งมณี, กระบวนทัศน์การพัฒนาห้องสมุดสู่ความสำเร็จ (Paradigm of Library Development for Success), (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๓), หน้า ๗.

จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมสำคัญ ๓ ประการด้วยกันที่องค์กรจะต้องได้รับการสนองตอบจากคนในองค์กร เพื่อองค์กรจะสามารถมีประสิทธิผลสูงสุด คือ^{๔๔}

๑. องค์กรจะต้องมีความสามารถในการสรรหาและธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ

๒. องค์กรจะต้องมีความสามารถที่จะทำให้พนักงานขององค์กรปฏิบัติงานตามบทบาทที่กำหนดไว้ (Dependable role Performance) ส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิภาพในองค์กร คือ การคาดคะเนทั้งในแง่ของเครื่องมือเครื่องใช้และในแง่ของคน ฝ่ายบริหารต้องแน่ใจให้ได้ว่าพนักงานทุกคนจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถ

๓. องค์กรยังต้องการให้พนักงานมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์และเป็นธรรมชาติ โดยมีสมรรถนะ (Capacity) ขององค์กรในการที่จะอยู่รอด (Survive) ปรับตัว (Adapt) รักษาสภาพ (Maintain) และสร้างความเติบโต (Growth)

ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดจะต้องกระทำให้ลุล่วงไป ว่ามีแนวความคิดและเกณฑ์การวัดที่แตกต่างกัน และได้แนวทางในการศึกษา เพื่อวัดประสิทธิผลขององค์กรไว้เป็น ๔ แนวทาง คือ^{๔๕}

๑. แนวทางที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมาย (The Goal – attainment Approach) โดยวัดประสิทธิผลขององค์กรจากความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แนวทางนี้ยึดหลักว่า องค์กรมีความตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง โดยอาจมีเป้าหมายเดียวหรือหลายเป้าหมายก็ได้ แนวทางที่มุ่งการบรรลุเป้าหมาย คือ องค์กรจะต้องมีความมั่นคง มีเหตุผลและแสวงหาเป้าหมายที่แท้จริง

๒. แนวทางเชิงระบบ (The Systems Approach) วัดประสิทธิผลขององค์กรตามแนวคิดเชิงระบบที่มีทรัพยากรนำเข้า กระบวนการแปรรูปทำให้เกิดผลผลิต การศึกษา ในแนวนี้นอกจากจะมุ่งเน้นเป้าหมายแล้ว ยังมุ่งเน้นวิธีการที่ทำให้บรรลุเป้าหมายด้วย

๓. แนวทางเชิงกลยุทธ์เฉพาะส่วน (The Strategic – constituencies Approach) กล่าวถึงการที่องค์กรต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา ได้แก่ ความกดดัน และข้อเรียกร้องจากกลุ่มผลประโยชน์ แต่จะมีเฉพาะบางส่วนเท่านั้นที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร คือ กลุ่มผลประโยชน์นั้น ๆ มีอำนาจควบคุมทรัพยากรที่จำเป็นต่อองค์กร ดังนั้นความอยู่รอดขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดหาและรักษาทรัพยากร จะแสดงถึงระดับความมีประสิทธิภาพขององค์กร

๔. แนวทางการแข่งขัน คุณค่า (The Competing – values Approach) กล่าวถึงเป้าหมายที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร มาจากบุคคลที่กำหนดเป้าหมายที่มีค่านิยมต่างกัน ดังนั้นการวัดประสิทธิผลขององค์กรจึงขึ้นกับค่านิยม (Values) ความพึงพอใจ (Preferences) และความสนใจ (Interests) ของผู้ประเมินหรือวัดประสิทธิผลขององค์กร

^{๔๔} Katz, D and R. Kahn, *The Social Psychology of Organization*, (New York : Jogn Wiley & Sons, 1966), p 123.

^{๔๕} Edgar H. Chien, *Organization Psychology*, 2nd ed, (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1970), p. 118.

ปัจจัยที่กำหนดประสิทธิผลขององค์การ ประกอบด้วย ปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การ (Determinants of Organization Structure) โครงสร้างองค์การ (Organization Structure) การจัดรูปแบบองค์การ (Organization Design) และการบริหารจัดการ (Applications) เป็นต้น ระดับของการปฏิบัติงานที่องค์การคาดหวัง หรือวางแผนไว้ สามารถบรรลุหรือสำเร็จลุล่วงไปได้ นอกจากนั้น ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีประสิทธิผล ได้แก่^{๔๖}

๑. การเจริญเติบโตขององค์การ (Growth) เช่น จำนวนของผลิตภัณฑ์หรือการให้บริการที่เพิ่มขึ้น

๒. การได้มาซึ่งทรัพยากรทางการจัดการ (Resource Acquisition) เป็นความสามารถขององค์การในการสรรหาปัจจัยนำเข้าตามกรอบการพิจารณาองค์การ ได้แก่ ทุน คน วัตถุดิบ และแนวความคิดใหม่ ๆ เป็นต้น

๓. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ขององค์การภายใต้เงื่อนไขต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปในส่วนของผู้รับบริการ คู่แข่งขัน พนักงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

๔. นวัตกรรม (Innovation) คือ ความสามารถขององค์การในการคิดสิ่งใหม่ ๆ เช่น การให้บริการรูปแบบใหม่ การใช้เทคโนโลยีใหม่ หรือระบบการจัดการที่ทันสมัย เป็นต้น

๕. ผลิภาพการให้บริการ (Productivity) คือ การจัดหาบริการที่มีคุณค่าในระดับสูง โดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด หรือความมีประสิทธิภาพในการจัดการ

๖. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Customer/Client Satisfaction) และความพึงพอใจ ความผูกพันของพนักงาน หรือสมาชิกที่มีต่อองค์การ

หากจะมีการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องของประสิทธิผล ควรคำนึงถึงระดับในการวิเคราะห์ ๓ ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับจัดการ และระดับองค์การ โดยมีวิธีการวัดประสิทธิผลขององค์การในระดับองค์การ ๔ แนวทาง คือ^{๔๗}

๑. วัดจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Goal attainment Approach) วิธีการวัดตามแนวคิดนี้ ยึดถือหลักการที่ว่า การวัดประสิทธิผลขององค์การสามารถวัดได้ จากความสามารถขององค์การในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์การ ภายใต้สมมติฐานที่ว่า องค์การนั้นต้องมีเป้าหมายที่แท้จริง เป้าหมายนั้นสามารถมองเห็นและเข้าใจได้ จำนวนเป้าหมายขององค์การมีไม่มากเกินไป สมาชิกในองค์การมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมาย และต้องสามารถวัดได้ว่า องค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในระดับใด เมื่อไหร่ และอย่างไร อย่างไรก็ตาม วิธีการวัดประสิทธิผลขององค์การตามแนวทางนี้ประสบกับปัญหาหลายประการด้วยกัน เนื่องจากเป้าหมายขององค์การมักมีเป้าหมายที่แตกต่างไปจากเป้าหมายในทางปฏิบัติ รวมถึงการทำความเข้าใจถึงผู้กำหนดเป้าหมายขององค์การก็เป็นเรื่องที่ยากได้ยาก องค์การหลาย ๆ องค์การมีเป้าหมายหลายอย่าง ซึ่งในบางครั้งก็ขัดแย้งกันเอง และการจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมายเหล่านั้นเป็นเรื่องที่ยากพอสมควร และที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความยากในการเลือก

^{๔๖} Arnold, H. j., & Feldman, D. c., **Organizational behavior**, (New York : McGraw-Hill, 1968), p. 53.

^{๔๗} Eddy, W. B., **Public organization behavior and development**, (Cambridge, Ma : Winthrop, 1981), p. 59.

ว่าจะวัดประสิทธิผลขององค์การจากเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลาง หรือระยะยาว นอกจากนั้น แม้ว่าองค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ แต่องค์การอาจไม่มีประสิทธิผลก็ได้ถ้าหากเป้าหมายนั้นต่ำเกินไป วางเป้าหมายผิด หรือเป้าหมายนั้นเป็นอันตรายต่อองค์การ

๒. วัดโดยอาศัยความคิดระบบ (System Approach) ด้วยข้อจำกัดของแนวทางแรก ที่เน้นการให้ความสำคัญกับปัจจัยผลผลิตขององค์การ ดังนั้น จึงมีการอาศัยแนวความคิดเชิงระบบ ซึ่งครอบคลุมส่วนอื่น ๆ ขององค์การมาประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยการวัดประสิทธิผลขององค์การตามแนวคิดนี้ จะคำนึงถึง ความสามารถขององค์การในการหาปัจจัยนำเข้า ความสามารถขององค์การในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยผลผลิต ความสามารถในการอยู่รอดขององค์การท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และความสัมพันธ์แบบพึ่งพากันระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์การจะเห็นได้ว่า แนวทางการประเมินผลแบบนี้มีข้อดี คือ เป็นการให้ความสำคัญต่อเป้าหมายระยะยาวขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์การ และสามารถหาตัวชี้วัดอื่นมาประเมินประสิทธิผลขององค์การ หากเป้าหมายขององค์การมีความคลุมเครือ อย่างไรก็ตามข้อจำกัดของแนวคิดนี้ คือ ตัวแปรบางตัว เช่น ความสามารถขององค์การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแปรที่วัดค่อนข้างยาก นอกจากนั้น ยังทำให้นักวิชาการสนใจศึกษาถึงวิธีการทำงาน (Means) มากกว่าเป้าหมายที่แท้จริง (Ends) ขององค์การ

๓. วัดจากความสามารถขององค์การในการเอาชนะใจผู้มีอิทธิพลต่อองค์การ (Strategic constituencies Approach) องค์การที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดนี้ คือ องค์การที่สามารถรู้ได้ว่ากลุ่มใด บุคคลใดมีความสำคัญต่อองค์การและสามารถเอาชนะใจกลุ่มคนเหล่านั้นหรือบุคคลนั้น ๆ ได้ ซึ่งจะทำให้บุคคลและกลุ่มบุคคลเหล่านั้นไม่ดำเนินการใด ๆ ที่ขัดขวางการทำงานขององค์การ ดังนั้น องค์การจะอยู่รอดได้จะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์เหล่านั้นได้ดี ข้อจำกัดของแนวคิดนี้ คือ ความยากในการระบุ ว่า ใครหรือกลุ่มใดเป็นผู้ที่มีความสำคัญเหนือองค์การ และการหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ เป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากลำบาก

๔. วัดจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกในองค์การ (Competing - values Approach) แนวคิดนี้เห็นว่า การวัดประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับผู้ประเมินว่าเป็นใคร มีค่านิยมอย่างไร เพราะบุคคลที่กำหนดเป้าหมายขององค์การแต่ละคนมีค่านิยมที่แตกต่างกัน เช่นผู้บริหารฝ่ายผลิต และฝ่ายสนับสนุน ต่างก็มีความคิดที่แตกต่างกันในเรื่องของเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์การ แนวคิดนี้มีความคล้ายคลึงกันกับแนวคิดระบบ แต่แตกต่างกันที่แนวคิดนี้เน้นในเรื่องของคนที่มีอิทธิพลต่อการอยู่รอดขององค์การเป็นหลัก การวัดโดยดูจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์การ (Competing value Approach) นี้ เป็นการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาค่านิยมที่ขัดแย้งกันของคนในองค์การใน ๓ ประเด็น คือ การมองโครงสร้างองค์การว่าเน้นความยืดหยุ่นหรือการควบคุม การมองว่าควรจะเน้นคนหรือองค์การ และการมองถึงกระบวนการภายในว่ามีวิธีการและเป้าหมายอย่างไร

นอกจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายอันเป็นความมีประสิทธิภาพโดยทั่วไปแล้ว การประเมินประสิทธิผลอาจพิจารณาได้จากคุณภาพของผลผลิตหรือบริการพื้นฐานขององค์การ หรือความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์การ ความพร้อม ความเป็นไปได้ในการ

ปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจงเมื่อถูกขอร้องให้ทำ ผลตอบแทน ผลกำไรที่ได้รับจากการผลิตสินค้าและบริการ เป็นต้น ดังนั้น กิจกรรมขององค์การที่เป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติงานขององค์การว่ามีประสิทธิผลหรือไม่ ประกอบด้วยกิจกรรมต่อไปนี้ คือ การได้มาซึ่งทรัพยากรต้องใช้ในการปฏิบัติงาน การใช้ปัจจัยนำเข้าอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิตความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์การ การปฏิบัติการด้านเทคนิควิชาการ และด้านบริหารอย่างมีเหตุผล การลงทุนในองค์การ การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์กับพฤติกรรมในองค์การ และการตอบสนองความต้องการและความสนใจที่แตกต่างของบุคคลและกลุ่ม^{๔๘} ประสิทธิภาพขององค์การเป็นความสามารถขององค์การในฐานะที่เป็นระบบหนึ่งของสังคมในการใช้ทรัพยากรบริหารอย่างคุ้มค่า และได้ประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้ผู้รับบริการจากองค์การพึงพอใจในงานและองค์การสามารถปรับตัว และพัฒนาให้ดำรงอยู่ต่อไป^{๔๙}

การใช้ทฤษฎีระบบเป็นกรอบวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การ ประกอบด้วยปัจจัย ๓ ประการ คือ^{๕๐}

๑. ความสามารถในการผลิต (productivity) หมายถึงกิจกรรมในการผลิตโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

๒. ความพึงพอใจ (satisfaction) หมายถึงกิจกรรมในการสนองตอบความสนใจของสมาชิก

๓. การพัฒนา (development) หมายถึง กิจกรรมในการลงทุนในทรัพยากรด้านคน (human assets) โดยเฉพาะการฝึกอบรมและการพัฒนา

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งแยกตามลักษณะไว้ ๔ ประการ คือ^{๕๑}

๑. ลักษณะขององค์การ (Organization Characteristics)

๑.๑ โครงสร้าง ได้แก่ ความมากน้อยของการกระจายอำนาจ การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ ขนาดขององค์การและช่วงชั้นการบังคับบัญชา

๑.๒ เทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือ หรือวิธีการซึ่งองค์การใช้ในการแปรสภาพตัวป้อนออกไปเป็นผลผลิต ได้แก่ เครื่องมือ เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต กระบวนการ และวิธีการผลิต

๒. ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environmental Characteristics)

^{๔๘} จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, “การบริหารและการพัฒนาองค์การ”, ใน เอกสารประกอบ การสอน ชุมวิชาการบริหารและพัฒนาองค์การ (หน่วยที่ ๒), หน้า ๒๔๓.

^{๔๙} ไชยวัฒน์ รัตนดาตาส, ประสิทธิภาพของการให้บริหารของสำนักงานเขตชั้นกลาง กรุงเทพมหานคร : ศึกษากรณีสวนหลวง, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๒๔-๒๗.

^{๕๐} Gibson, Ivancevich and Donnelly, **Organization: Behavior**, (Structure, Process, 1979), pp. 29-30.

^{๕๑} Steers, R. M., **Organization Effectiveness : A behavioral view**, (Santa Monica, CA : Goodyear, 1977), pp. 7-8.

๒.๑ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

๒.๒ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ บรรยากาศขององค์กร เช่น นโยบาย บริหารงานบุคคล รูปแบบการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร

๓. ลักษณะของพนักงาน ได้แก่ ความผูกพันที่มีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของ พนักงานในองค์กร

๔. นโยบายบริหารและการปฏิบัติ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายขององค์กร การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการปรับตัวขององค์กร และการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

จากแนวคิดประสิทธิผลขององค์กรข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของการ ปฏิบัติงานนั้น คือ ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการหรือแผนงานตาม วัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้คาดหวังไว้ มีการกำหนดให้มีการรับผิดชอบ หรือการแบ่งงานตาม เป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลสำเร็จขององค์กรตามมา

ตารางที่ ๒.๗ แนวคิดที่นักวิชาการหรือนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
Georgopoulos and Tannenbaum, (2529, p.65)	๑. ความสำเร็จขององค์กรที่สามารถบรรลุถึง วัตถุประสงค์ได้โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและหนทาง เสียหาย ๒. ไม่สร้างความตึงเครียดแก่สมาชิกในองค์กร
วุฒิชัย จำนงค์, (๒๕๓๐, หน้า ๒๕๕-๒๖๙)	๑. ความพยายามในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง ๒. การมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงและการ เสริมสร้างสิ่งใหม่ๆ
Rensis Likert, (2001, p. 55)	๑. องค์กรที่มีประสิทธิผลจะสามารถใช้ ประโยชน์ได้มากที่สุด จากความสามารถของคน ในองค์กร ๒. การสนับสนุนเกื้อกูลกันของสมาชิกองค์กร ๓. การไว้วางใจซึ่งกันและกันของสมาชิกและ หัวหน้า มีค่านิยมและเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม

ตารางที่ ๒.๗ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พิทยา บวรวัฒนา, (๒๕๓๑, หน้า ๑๗๖)	๑. องค์การที่มีประสิทธิผลสูงเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ๒. องค์การที่มีประสิทธิผลต่ำเป็นองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
สุรชาติ กิ่งมณี, (๒๕๕๓, หน้า ๗)	แนวคิด ๗ อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ๑. คิดในทางบวก ๒. เริ่มต้นด้วยการมีจุดมุ่งหมายในใจ ๓. ทำสิ่งที่สำคัญก่อน ๔. คิดแบบชนะ – ชนะ ๕. เข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วเขาจะเข้าใจเรา ๖. ฝึกพลังประสานความต่าง ๗. ความสมดุลแห่งชีวิต
Katz, D. and R. Kahn, (1966, p.123)	พฤติกรรมสำคัญ ๓ ประการเพื่อประสิทธิผล ๑. องค์การต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ๒. องค์การต้องมีความสามารถที่จะให้พนักงานปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ ๓. องค์การต้องให้พนักงานมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์และเป็นธรรมชาติ
Edgar H. Chien, (1970, p.118)	แนวทางในการศึกษาเพื่อวัดประสิทธิผลขององค์การ ๔ แนวทาง ๑. แนวทางที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมาย ๒. แนวทางเชิงระบบ ๓. แนวทางเชิงกลยุทธ์เฉพาะส่วน ๔. แนวทางการแข่งขัน คุณค่า
Arnold, H. J., & Feldman, D. c., (1968, p.53)	องค์ประกอบขององค์การที่มีประสิทธิผล ๑. การเจริญเติบโตขององค์การ ๒. การได้มาซึ่งทรัพยากรทางการจัดการ ๓. ความสามารถในการปรับตัว ๔. นวัตกรรม ๕. ผลิิตภาพการให้บริการ ๖. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ตารางที่ ๒.๗ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
Eddy, W. B., (1981, p.59)	วิธีการวัดประสิทธิผลขององค์การในระดับองค์การ ๔ แนวทาง ๑. วัดจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ๒. วัดโดยอาศัยความคิระบบ ๓. วัดจากความสามารถขององค์การในการเอาชนะใจผู้มีอิทธิพลต่อองค์การ ๔. วัดจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกในองค์การ
จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, (๒๕๓๐, หน้า ๒๔๓)	๑. การได้มาซึ่งทรัพยากรต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ๒. การใช้ปัจจัยนำเข้าอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต ๓. ความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการ ๔. การปฏิบัติการด้านเทคนิควิชาการ ด้านการบริหาร การลงทุน อย่างมีเหตุผล ๕. การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์กับพฤติกรรมในองค์การและการสนองตอบความต้องการความสนใจที่แตกต่างของบุคคลและกลุ่ม
ไชยวัฒน์ รัตนดาตาษ, (๒๕๓๘, หน้า ๒๔-๒๗)	๑. ความสามารถขององค์การในการใช้ทรัพยากรบริหารอย่างคุ้มค่าและได้ประโยชน์สูงสุด ๒. บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ ๓. ทำให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ
Gibson, (1979, p. 29 – 30)	๑. ความสามารถในการผลิต ๒. ความพึงพอใจของสมาชิก ๓. การพัฒนาขององค์การ
Steers, (1977, p. 7-8)	๑. ลักษณะขององค์การทั้งในด้านโครงสร้างและเทคโนโลยี ๒. ลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกองค์การ ๓. ลักษณะของพนักงาน ๔. นโยบายบริหารและการปฏิบัติ

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการรณรงค์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรณรงค์คงเหลือเข้าพรรษาจากการประมวลเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำเนื้อหาจากนักวิชาการมาเสนอในประเด็นที่เกี่ยวกับความหมายและสาระสำคัญอื่นๆ ดังนี้

๒.๓.๑ ความหมายของการรณรงค์

จากการประมวลเนื้อหาในแต่ละแนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาจากนักวิชาการมาเสนอในประเด็นเกี่ยวกับความหมายของการรณรงค์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

“การสื่อสารรณรงค์” หรือ “การรณรงค์” นั้นเป็นแนวคิดในการพัฒนาการส่งเสริมและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือแนวทางในการปฏิบัติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยการวางแผนอย่างเป็นระบบ และเน้นในมิติของการสื่อสาร ซึ่งคำว่า “การสื่อสารรณรงค์” หรือ “การรณรงค์” นั้นมีการประดิษฐ์คำศัพท์ที่หลากหลาย อาทิ Communication Campaign, Public Communication Campaign, Information Campaign, และ Advertising Campaign แต่ทั้งหมดนี้ล้วนสะท้อนถึงบทบาทการรณรงค์ในมิติการสื่อสารทั้งสิ้นในทัศนะของนักวิชาการด้านการสื่อสารในสหรัฐอเมริกาและยุโรป ล้วนเห็นพ้องต้องกันว่าการรณรงค์ มิใช่ปรากฏการณ์ใหม่ในสังคมแต่เป็นวิถีการปฏิบัติของสมาชิกในสังคมที่มีมากกว่าหลายทศวรรษแล้ว แต่สิ่งที่เป็นปรากฏการณ์ใหม่สำหรับการรณรงค์ นับตั้งแต่ศตวรรษที่ ๒๐ ก็คือ ระบบสื่อสารมวลชนและเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่ต่าง ๆ ซึ่งได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการรณรงค์และการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการรณรงค์ในสังคมปัจจุบัน^{๕๒}

การรณรงค์เป็นชุดของกิจกรรมต่างๆ ด้านการสื่อสาร ซึ่งได้มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าและได้มีการออกแบบโดยนายหน้าการเปลี่ยนแปลง (Change Agents) เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรมของผู้รับในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ^{๕๓} มักเกี่ยวข้องกับชุดของข่าวสารต่าง ๆ ในเชิงการส่งเสริมซึ่งอยู่ในความสนใจของสาธารณชนและแพร่กระจายผ่านช่องทางการสื่อสารมวลชนไปยังกลุ่มผู้รับสารเป้าหมาย”^{๕๔} การรณรงค์เป็นการโน้มน้าวใจในกลุ่มประชากรที่ได้เลือกขึ้น โดยเรามักจะพบตัวอย่างของการรณรงค์ในงานด้านการเมือง โฆษณา การหาทุน และการให้ข้อมูลสาธารณะเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพและ ความปลอดภัย”^{๕๕} การรณรงค์ด้านข้อมูลข่าวสารสาธารณะมักสะท้อนให้

^{๕๒} ปาริชาติ สถาปิตานนท์, และคณะ, **การรณรงค์ด้านการควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ผลการประเมินปี ๒๕๔๙-๒๕๕๐**, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), ๒๕๕๑), หน้า ๕๙.

^{๕๓} Rogers, **Freedom to Learn**, 3rd ed, (New York : Mcmillan College Publishing Company, 1973), p. 55.

^{๕๔} Atkin Charles K, **Public Communication Campaigns**, (London : SAGE Publ, 1973), p. 99.

^{๕๕} McQuail Denis, **McQuail's Mass Communication Theory**, fifth edition, (London : SAGE Publications, 2005), p.88.

เห็นถึงความตั้งใจของคนบางคนในการมีอิทธิพลต่อความเชื่อและพฤติกรรมของผู้อื่น โดยใช้จุดจับใจต่างๆ ด้านการสื่อสาร”^{๕๖}

ในทัศนะของผู้วิจัย สรุปได้ว่า การรณรงค์ คือ การใช้สื่อในการทำกิจกรรมหนึ่ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าไว้ โดยมีการออกแบบสื่อในการสื่อสาร โน้มน้าวใจให้กลุ่มบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายปฏิบัติตามเพื่อเป็นวิธปฏิบัติต่อไป

ตารางที่ ๒.๘ ความหมายหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับการรณรงค์

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
ปาริชาติ สถาปิตานนท์, (๒๕๕๑, หน้า ๙)	การพัฒนาการส่งเสริมและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือแนวทางในการปฏิบัติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งโดยการวางแผนอย่างเป็นระบบและเน้นในมิติของการสื่อสาร
โรเจอร์ส, (Rogers, 1973, p. 58)	ชุดกิจกรรมต่างๆ ด้านการสื่อสารซึ่งได้มีการวางแผนล่วงหน้าเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรมของผู้รับในช่วงเวลาหนึ่ง
แอทกิน, (Atkin, 1973, p. 99)	ชุดของข่าวสารต่าง ๆ ในเชิงการส่งเสริมซึ่งอยู่ในความสนใจของสาธารณชนและแพร่กระจายผ่านช่องทางการสื่อสารมวลชนไปยังกลุ่มผู้รับสารเป้าหมาย
แมคเคล, (Mcquail, 2005, p 63)	สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อต่างๆ ในการบรรลุวัตถุประสงค์ด้านข้อมูลข่าวสารหรือการโน้มน้าวใจในกลุ่มประชากรที่ได้เลือกขึ้น
ไฟเลย์, (Paisley, 1981, p. 94)	ความตั้งใจของคนบางคนในการมีอิทธิพลต่อความเชื่อและพฤติกรรมของผู้อื่น โดยใช้จุดจับใจต่างๆ ด้านการสื่อสาร

๒.๓.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการรณรงค์

จากการประมวลเนื้อหาในแต่ละแนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาจากนักวิชาการมาเสนอในประเด็นเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับการรณรงค์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การให้คำนิยามตามวัตถุประสงค์ (Objectives) คือ การให้คำนิยามตามสิ่งที่นักรณรงค์ต้องการให้เกิดขึ้นหลังจากการเปิดตัวโครงการ การนิยามมุ่งเน้นที่วัตถุประสงค์ของการรณรงค์ เช่น มุ่งสร้างความสนใจให้แก่กลุ่มสังคม และโน้มน้าวใจ โดยเฉพาะเรื่องที่กำลังเป็นที่โจษขานกันในสังคม

^{๕๖} Paisley William J, *Public Communication Campaigns*, Newbury Park, (Beverly Hill : Sage, 1981), p.42.

ในสหรัฐอเมริกา การรณรงค์เป็นหนทางเดียวที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดความรู้ ทศนคติ และพฤติกรรมแก่สาธารณชน โดยถูกวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้าและได้รับการออกแบบโดยผู้ต้องการเปลี่ยนแปลง (Change Agents) เพื่อให้ได้มาซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับสารในช่วงระยะเวลาที่กำหนด^{๕๗}

หลักการร่วมของการรณรงค์กับสาธารณะ คือ ความมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง (Reform) ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยน ที่ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างของสังคม หรือแม้แต่การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของปัจเจกบุคคลในสังคม จนบางครั้งการรณรงค์ก็ถูกเลือกให้เป็นกลยุทธ์ของการควบคุมสังคม ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับกลยุทธ์การรณรงค์ประเภทอื่นๆ แล้ว การรณรงค์สามารถปลูกฝังความคิดของกลุ่มเป้าหมายได้มากกว่า^{๕๘}

โครงการรณรงค์ เป็นโครงการที่จัดทำขึ้นโดยใช้การสื่อสารในลักษณะของการประชาสัมพันธ์เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดสารผ่านสื่อ หรือกิจกรรมประเภทต่างๆ หลายๆ รูปแบบพร้อมกันอย่างต่อเนื่อง โดยทุกสื่อหรือกิจกรรมนี้จะเน้นไปที่ประเด็นสำคัญในการรณรงค์ประเด็นเดียวกัน ทั้งนี้ โดยมีจุดมุ่งหมายจะให้กลุ่มเป้าหมายเกิดความตระหนัก (Awareness) ในประเด็นที่โครงการต้องการนำเสนอ หรือต้องการกระตุ้นให้กลุ่มเป้าหมายเกิดความสนใจ (Interest) ในประเด็นนั้นหรือต้องการสร้างความปรารถนา (Desire) ที่จะเข้าร่วมกิจกรรม และตัดสินใจเข้าร่วม (Action) ในกิจกรรมก็ได้ โครงการรณรงค์ส่วนมากมักมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่จะรณรงค์ให้กลุ่มเป้าหมายตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ^{๕๙}

การรณรงค์เป็นกิจกรรมการสื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจ โดยมีการกำหนดชุดกิจกรรมการสื่อสารและวางแผนไว้ล่วงหน้า รวมถึงการกระทำหมดเวลาครอบคลุมในการแพร่กระจายข่าวสารโดยผ่านสื่อจำนวนหนึ่ง ณ เวลาที่ใดจะให้สารเข้าถึงประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้มากที่สุด หรือ คุ่มค่ามากที่สุดต่อความพยายามลงทุนลงแรงนั้น ซึ่งนัยสำคัญของการรณรงค์ คือ

๑. ความหมายต้องการให้ผู้รับสารเห็นคุณค่าหรือประโยชน์ หรืออันตรายที่จะได้รับ
๒. เพื่อแสดงความคิดเห็นให้ผู้รับสารทราบถึงความสำคัญและความจำเป็นและสาเหตุที่ต้องมีการเผยแพร่กระจายเรื่องราวนั้น เพื่อให้เกิดความรู้ ความตระหนัก และความเข้าใจต่อเรื่องนั้นๆ
๓. ต้องการดึงความสนใจ แสวงหาการสนับสนุนเพื่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมและเกิดความร่วมมือในกิจกรรมจากสาธารณชน หรือผู้รับสาร เช่น การหาเสียงเลือกตั้ง, กรณีช่วยกันทำความสะอาด กทม.หลังเหตุการณ์ความรุนแรง
๔. ต้องการย้ำเตือน เพราะสื่อระยะสั้น ต้องย้ำให้เกิดการระลึกได้ ความสนใจ

^{๕๗} หริสุตา ปันทวนันท์, การสื่อสารและเครือข่ายการรณรงค์ "เมาไม่ขับ", (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๘๓.

^{๕๘} Rice, Ronald E. ; and Atkin, Charles K, **Public communicaiton campaigns**, Third edition, (Thousand Oaks, CA : Sage, 2001), p. 22.

^{๕๙} บุษบา สุธีธร, “พฤติกรรมสื่อสารระหว่างบุคคล”, ในพฤติกรรมศาสตร์การสื่อสารหน่วยที่ 6, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2544), หน้า 44.

๕. เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ คือ ความรู้ + ความเข้าใจ+ ความเชื่อ โดยทั้งสามอย่างนี้ต้องทำเป็นกระบวนการ ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ทัศนคติ+พฤติกรรม เช่น KPI คือ ความรู้ ทัศนคติ ได้รู้ได้เห็น ความเคยชิน การยอมรับปฏิบัติตาม^{๖๐}

ในทรรศนะของผู้วิจัย สรุปได้ว่า การรณรงค์ เป็นโครงการที่มุ่งสร้างความสนใจให้แก่กลุ่มสังคม และโน้มน้าวใจ การรณรงค์เป็นหนทางเดียวที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมแก่สาธารณชน โดยถูกวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้าและได้รับการออกแบบโดยผู้ต้องการเปลี่ยนแปลง โดยมีจุดมุ่งหมายจะให้กลุ่มเป้าหมายเกิดความตระหนักและสนใจในประเด็นที่โครงการต้องการนำเสนอ หรือต้องการกระตุ้นให้กลุ่มเป้าหมายเกิดความสนใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรม

ตารางที่ ๒.๙ แนวคิดที่นักวิชาการหรือนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับการรณรงค์

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
หริสุตา ปัทมวณิช, (๒๕๔๔, หน้า ๘)	การรณรงค์เป็นหนทางเดียวที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมแก่สาธารณชน โดยถูกวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้าและได้รับการออกแบบโดยผู้ต้องการเปลี่ยนแปลง
Ronald E. Rice และ Charles K. Atkin, (2001, p. 95)	ความมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยน ที่ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างของสังคม หรือแม้แต่การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของปัจเจกบุคคลในสังคม
บุษบา สุธีธรรม, (๒๕๔๔, หน้า ๖๐)	โครงการที่จัดทำขึ้นโดยใช้การสื่อสารในลักษณะของการประชาสัมพันธ์เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดสารผ่านสื่อ หรือกิจกรรมประเภทต่างๆ หลากๆ รูปแบบพร้อมกันอย่างต่อเนื่องโดยเน้นประเด็นสำคัญประเด็นเดียวกัน
รศ.ดร.จิราภรณ์ สุทธิวรเศรษฐ์, (๒๕๕๘, หน้า ๖๑)	กิจกรรมการสื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจ โดยมีการกำหนดชุดกิจกรรมการสื่อสารและวางแผนไว้ล่วงหน้า รวมถึงการกระทำหมดเวลาครอบคลุมในการแพร่กระจายข่าวสาร โดยผ่านสื่อจำนวนหนึ่ง ณ เวลาที่ใดจะให้สารเข้าถึงประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้มากที่สุด

^{๖๐} รศ. ดร. จิราภรณ์ สุทธิวรเศรษฐ์, การโน้มน้าวใจและการรณรงค์, [ออนไลน์], แหล่งที่มา http://devcomru7.blogspot.com/2011/09/blog-post_21.html, [วันที่ 13 กรกฎาคม 2558].

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับหลักเบญจศีล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักเบญจศีลจากการประมวลเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำเนื้อหาจากนักวิชาการมานำเสนอในประเด็นที่เกี่ยวกับความหมายและสาระสำคัญอื่นๆ ดังนี้

๒.๔.๑ ความหมายของหลักเบญจศีล

จากการประมวลเนื้อหาในแต่ละแนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาจากนักวิชาการมาที่ได้นำความหมายของหลักเบญจศีลดังรายละเอียดต่อไปนี้

คำว่า **ศีล** คำเดียว พระพุทธโฆษาจารย์ได้แสดงความหมายไว้ในคัมภีร์วิสุทธิมรรค โดยอ้างอาจารย์ทั้งหลายว่า อาจารย์อื่นๆ พรรณานอรรถในศีลศัพท์นี้ไว้ โดยนัย เช่นว่า ศีลศัพท์มีความหมายว่า สิริระ คือ สูงจ้อย้วยะ คือ ศีระชะ มีความหมายว่า สีสะ มีความหมายว่า สิตละ คือเย็น มีความหมายว่า สีวะ (เกษม) พระภูิกจารย์ผู้แต่งวิสุทธิมรรคภูิกได้อธิบายขยายความหมายแห่งศีลศัพท์ซึ่งปรากฏในเชิงอรรถว่า ศีล หมายถึง สิริระกับสีสะนั้นเป็นอันเดียวกัน คือแปลว่า ห้าว เหมือนกัน ท่านขยายไว้ว่า เมื่อห้าวขาดแล้ว ร่างกายทั้งหมดก็เสีย ใช้การไม่ได้ ฉนใด เมื่อศีลแตกทำลายเสียแล้ว ร่างกายคือคุณธรรมทั้งปวง ก็เสียไปหมด ฉนนั้น เพราะฉนั้น ศีล จึงมีอรรถว่า สิริระ หรือสีสะ ความหมายว่า สิตละ (เย็น) เข้าใจได้ง่าย คือ มีศีลแล้วก็จะรับเรื่องร้อนได้ (คนมีศีลเป็นคนเย็น ไม่ทำความเดือดร้อนให้ใคร)^{๖๑}

ศีล ๕ หมายถึง ศีลที่มนุษย์พึงสมทานรักษามีจำนวน ๕ ข้อ คือ ภาษาทางพระพุทธศาสนา เรียกว่า นิจศีล ดังข้อความที่พระอรรถกถาจารย์กล่าวไว้ในคัมภีร์อรรถกถาทั้งหลาย เช่น “ผู้สมทานศีล ๕ ที่กำหนดเป็นนิจศีล สมทานศีล ๘ โดยกำหนดเป็นอุโบสถศีล เป็นต้น”

คำว่า เบญจ (บาลีว่า ปณจ) แปลว่า ห้า ศีล แปลว่า ปกติ คือ ความปกติเรียบร้อยแห่งกาย วาจา แปลรวมว่า ปกติห้าอย่าง เป็นหลักปฏิบัติสำหรับขจัดความชั่วทางกายและทางวาจา ศีล ๕ หรือเบญจศีล คือ ความประพฤติชอบทางกายและวาจา เป็นข้อปฏิบัติในการเว้นจากความชั่ว ๕ ประการนี้ คือ^{๖๒}

- ๑) เว้นจากการปลงชีวิต เว้นจากการฆ่า การประทุษร้ายกัน
- ๒) เว้นจากการลัก ขโมย โกง ละเมิดกรรมสิทธิ์ทำลายทรัพย์สิน
- ๓) เว้นจากการประพฤติดินในกาม การล่วงละเมิดสิ่งที่ผู้อื่นรักใคร่ หวงแหน
- ๔) เว้นจากการพูดเท็จ โกหก หลอกลวง
- ๕) เว้นจากน้ำเมา คือ สุราเมรัย และสิ่งเสพติดให้โทษ อันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท

เบญจศีล แปลว่า ศีล ๕ ข้อ หมายถึง การงดเว้นจากการกระทำบาป ๕ ประการ ได้แก่ งดเว้นจากการฆ่าสัตว์ งดเว้นจากการลักทรัพย์ งดเว้นจากการประพฤติก่อล่วงละเมิดทางเพศ งดเว้นจาก

^{๖๑} วิสุทธิ. (ไทย) ๑/๑/๑๖.

^{๖๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๕), หน้า ๒๐๖-๒๐๗.

การพูดเท็จ และงงดเว้นจากการดื่มสุรายาเสพติด เบญจธรรม หมายถึง ข้อที่ควรปฏิบัติ ๕ ประการ คือ เมตตากรุณา สัมมาอาชีวะ กามสังวร สัจจะ และสติสัมปชัญญะ^{๖๓}

จากความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ศีล หมายถึง ข้อกำหนดหรือข้อปฏิบัติ เบื้องต้นในการเว้นจากการทำชั่วโดยการรักษากายและวาจาให้เป็นปกติ เพื่อช่วยให้กิจกรรมของสังคม ดำเนินไปได้อย่างปรกติสุขทั้งส่วนปัจเจกบุคคลและสังคมโดยรวม ศีล ๕ นั้นประกอบด้วย

๑. ปาณาติปาตา เวรมณี เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการฆ่าสัตว์
๒. อทินนาทานา เวรมณี เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการลักทรัพย์
๓. กาเมสุมิฉฉาจารา เวรมณี เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการประพฤติดีกในกาม
๔. มุสาวาทา เวรมณี เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการพูดเท็จ
๕. สุราเมรยมชชพมาฏฐานา เวรมณี เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการดื่มน้ำเมา คือสุรา และเมรัยอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท

^{๖๓} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดีสุรเดโช), พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์คำวัด, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๕๑), หน้า ๔๘๐-๔๘๑

ตารางที่ ๒.๑๐ ความหมายหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับหลักเบญจศีล

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระพุทธโฆษาจารย์, (วิสุทฺธิ ๑/๑/๑๖)	๑. ความหมายว่า สิริระ คือ สูงดุจอวยวะ คือ ศีระชะ ๒. สีสะ ความหมายว่า สีตละ คือ เย็น
พระฎีกาจารย์, (วิสุทฺธิ ๑/๑/๑๖)	๑. ศีล หมายถึง สิริระกับสีสนั้นเป็นอันเดียวกัน คือ แปลว่าห้วเหมือนกัน ๒. ความหมายว่า สีตละ (เย็น) เข้าใจได้ง่าย คือ มีศีลแล้วก็จะจับเรื่องร้อนได้
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) หน้า ๒๐๖ - ๒๐๗	ศีล ๕ คือ ความประพฤติชอบทางกายและวาจา เป็นข้อปฏิบัติในการเว้นจากการทำความชั่ว ๕ ประการ คือ ๑. เว้นจากการปลงชีวิต ๒. เว้นจากการลัก ขโมย ๓. เว้นจากการประพฤติดินในกาม ๔. เว้นจากการพูดเท็จ ๕. เว้นจากน้ำเมาและสิ่งเสพติดให้โทษ
พระธรรมกิตติวงศ์, (๒๕๕๑ หน้า ๔๘๐ - ๔๘๑)	๑. เบญจศีล คือ การงดเว้นจากการกระทำบาป ๕ ประการ ได้แก่ งดเว้นจากการฆ่าสัตว์ งดเว้นจากการลักทรัพย์ งดเว้นจากการ ประพฤติกว้างละเมิดทางเพศ งดเว้นจากการ พูดเท็จ และงดเว้นจากการดื่มสุรายาเสพติด ๒. เบญจธรรม คือ ข้อที่ควรปฏิบัติ ๕ ประการ คือ เมตตา กรุณา สัมมาอาชีวะ กัมมังสัจจะ และสติสัมปชัญญะ

๒.๔.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักเบญจศีล

จากการประมวลเนื้อหาโดยแต่ละแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักเบญจศีล ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ มานำเสนอ ดังนี้

พระพุทธเจ้าทรงแสดงอานิสงส์ไว้ในที่หลายแห่งว่า ผู้หวังความรักใคร่ ความสรรเสริญจากบัณฑิตทั้งหลาย ควรทำศีลให้สมบูรณ์ ศีลเป็นที่พึงของผู้ประพฤติพรหมจรรย์ในพระพุทธศาสนา บุคคลแม้แต่จะงดงามด้วยเครื่องประดับอันมีค่า ก็ยังไม่งามเท่าบุคคลผู้มีศีลประกอบด้วยกาย ใจ ผู้มีศีลย่อมดีเตียนตนเองไม่ได้ ผู้รู้ทั้งหลายใคร่ครวญแล้วย่อมสรรเสริญ เมื่อพิจารณาถึงความประพฤติ

ของตนย่อมเกิดความปิติยินดีปลื้มใจทุกเมื่อ ศิลจึงเป็นรากฐานแห่งคุณความดีทั้งหลาย และกำจัดความชั่วทั้งปวง^{๖๔} อานิสงส์ของการประพาศศิลป์ ๕ ได้ ดังนี้

- (๑) เป็นที่ชอบใจของเทวดาและมนุษย์ทั้งหลาย
- (๒) เป็นผู้ไม่ทำชีวิตให้เดือดร้อนเสียหาย
- (๓) เป็นสมาชิกที่ดีในสังคม และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น
- (๔) เป็นสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคม
- (๕) เป็นผู้มีความแก่กล้าในสังคม
- (๖) เป็นที่เคารพยกย่องนับถือในสังคม
- (๗) เป็นผู้นำที่ดีในสังคม
- (๘) เป็นผู้ไม่หลงลืมสติจนถึงวาระสุดท้าย (ไม่หลงเวลาตาย)
- (๙) เป็นต้นเหตุให้บรรลุคุณธรรมวิเศษ มีพระโศดาบรรณ เป็นต้น
- (๑๐) เป็นผู้ควรแก่การนับถือบูชาหลังจากสิ้นชีวิตไปแล้ว
- (๑๑) เป็นผู้นอนเป็นสุขไม่ฝันร้าย

ศิลมีอยู่ ๒ ระดับ คือ ระดับทั่วไป ได้แก่ ระดับธรรมหรือระดับที่ยังเป็นธรรม คือ เป็นข้อแนะนำสั่งสอนหรือหลักความประพฤติที่แสดงและบัญญัติไปตามกฎธรรมาแห่งความดี ความชั่ว ที่เรียกว่ากฎแห่งกรรม ผู้ทำดีทำชั่วหรือรักษาศีลละเมิดศีล ย่อมได้รับผลดีผลชั่วเองตามธรรมาของเหตุปัจจัยหรือตามกฎแห่งกรรมนั้น ระดับเฉพาะ ได้แก่ ระดับวินัยหรือระดับที่เป็นวินัย คือ เป็นแบบแผนข้อบังคับที่บัญญัติคือวางหรือกำหนดขึ้นไว้เป็นทำนองประมวลกฎหมาย สำหรับกำกับความประพฤติของสมาชิกในหมู่ชั้นหรือชุมชนหนึ่ง โดยสอดคล้องกับความมุ่งหมายของหมู่คณะหรือชุมชนนั้นโดยเฉพาะ ผู้ละเมิดบทบัญญัติแห่งศีลประเพณีวินัยนี้มีความผิดตามอาญาของหมู่ชั้นเข้ามาอีกชั้นหนึ่ง เพิ่มจากอกุศลเจตนาที่จะได้รับผลตามกฎแห่งกรรมของธรรมชาติ^{๖๕}

การกระทำความชั่วทางกาย ทางวาจาและทางใจ รวมทั้งความไม่สำรวมในสิกขาบททั้งหลาย ล้วนแต่เป็นสาเหตุของการขาดศีล ด้วยเหตุนี้ พระผู้มีพระภาคเจ้าตรัสกับอุบาสกอุบาสิกาชาวปาฐลิกคามว่า คหบดีทั้งหลาย ศิลวิบัติของบุคคลผู้ทุศีลมีโทษ ๕ ประการ^{๖๖} คือ

๑. บุคคลผู้ทุศีล มีศีลวิบัติในโลกนี้ ย่อมถึงความเสื่อมโศกทรัพย์ใหญ่หลวง ซึ่งมีความประมาทเป็นเหตุ
๒. กิตติศัพท์อันชั่วของบุคคลผู้ทุศีล มีศีลวิบัติ ย่อมกระฉ่อนไป
๓. บุคคลผู้ทุศีล มีศีลวิบัติ จะเข้าไปยังบริษัทใดๆ จะเป็นชาติตยบริษัทก็ตาม พราหมบริษัทก็ตาม คหบดีบริษัทก็ตาม สมณบริษัทก็ตาม ย่อมไม่แก่กล้าก่อเงินเข้าไป
๔. บุคคลผู้ทุศีล มีศีลวิบัติ ย่อมหลงลืมสติตาย

^{๖๔} พระเมธีวราภรณ์ (สุทัศน์ วรทสสี), เบญจศีลเบญจธรรม : อุดมชีวิตของมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรศิลป์, ๒๕๓๕), หน้า ๔๕.

^{๖๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๔๓๑-๔๓๒.

^{๖๖} วิ.ม. (ไทย) ๕/๒๘๕/๙๘-๙๙.

๕. บุคคลผู้ทุศีล มีศีลวิบัติ หลังจากตายแล้ว ย่อมไปเกิดในอบายทุกคติวินิบาตนรก การรักษาศีล ๕ หรือการปฏิบัติตามศีล ๕ หมายถึง การมีเจตนางดเว้นจากการทำชั่ว ๕ ประการ ศีลจะเกิดขึ้นก็เพราะมี วิริตี คือ เจตนาที่จะงดเว้นจากโทษหรือเวรนั้นๆ มี ๓ ประการ คือ^{๖๗}

๑. สมาทานวิริตี หมายถึง ความละเว้นด้วยถ้อย คือสมาทานหรือรับเอาด้วยตนเองก็ได้ ด้วยการรับจากผู้อื่นก็ได้ หมายความว่า การตั้งใจไว้ก่อนว่า จะรักษาศีล เมื่อไปประสบกับเหตุการณ์ที่จะทำให้ศีลขาดก็ไม่ทำ เพราะถือว่าได้สมาทานศีลไว้แล้ว จะทำกลัวศีลขาด การกระทำเช่นนี้เรียกว่า “สมาทาน” ในปัจจุบันนี้มีการปฏิบัติกันมากคือสมาทานกับพระสงฆ์หรือสมาทานเองก็ได้

๒. สัมปตตวิริตี หมายถึง การงดเว้นจากวัตถุอันถึงเข้าหรือขณะที่ประจวบเข้า ในทันทีทันใดกับเหตุที่จะทำให้ศีลขาด คือ งดเว้นด้วยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า หมายความว่าแต่เดิมไม่ได้รักษาศีล ไม่ได้สมาทานศีล เมื่อประสบเหตุการณ์ที่จะทำให้ล่วงศีลนั้นก็ตั้งใจงดเว้นในขณะนั้น เช่นเห็นทรัพย์ของผู้อื่นวางทิ้งไว้ ตนจำหีบถือเอาไปได้ แต่มาคิดว่าคนอย่างตน ไม่เคยขโมยของๆ ใคร การตั้งใจงดเว้นเหตุการณ์ที่ประจวบเข้าเช่นนี้ เรียกว่า สัมปตตวิริตี

๓. สมุจเฉทวิริตี หมายถึง ความละเว้นได้เด็ดขาด ได้แก่ การละเว้นของพระอริยบุคคล ตั้งแต่พระโสดาบันขึ้นไป ท่านงดเว้นจากการประพฤติดุศีล ๕ ได้อย่างเด็ดขาด โดยไม่ต้องสมาทาน เพราะจิตของท่านเหล่านั้นเห็นโทษของการไม่มีศีลอย่างแท้จริง

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การรักษาศีล ๕ จึงเป็นหลักธรรมที่สำคัญสำหรับมนุษย์ทุกคนที่จะต้องปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของตนเอง คือการได้ฝึกฝนอบรมตนเอง มีความเจริญก้าวหน้า ในชีวิตการงานและมีสติปัญญา มีคุณธรรมต่างๆ พร้อมทั้งมีความประพฤติที่ดีทั้งภายนอกและภายในและเพื่อประโยชน์ของสังคม คือเป็นผู้ประกอบไปด้วยความเมตตา กรุณา มีความช่วยเหลือเกื้อกูลหรือมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พร้อมทั้งเห็นคุณค่าหรือประโยชน์ของผู้อื่น

^{๖๗} สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, **เบญจศีลและเบญจธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๕๖.

ตารางที่ ๒.๑๑ แนวคิดที่นักวิชาการหรือนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับหลักเบญจศีล

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระเมธีวราภรณ์ (สุทัศน์ วรทสสี), (๒๕๕๑, หน้า ๔๕)	๑. ศีลเป็นที่พึงของผู้ประพฤติพรหมจรรย์ในพระพุทธศาสนา เป็นรากฐานแห่งความดีทั้งหลายและกำจัดความชั่วทั้งปวง ๒. อานิสงส์ของการประพฤติศีล ๕ ได้แก่ - เป็นที่ชอบของเทวดาและมนุษย์ทั้งหลาย - เป็นผู้ไม่ทำชีวิตให้เดือดร้อนเสียหาย - เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น - เป็นสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคม - เป็นผู้มีความแก่กล้าในสังคม - เป็นที่เคารพนับถือในสังคม - เป็นผู้นำที่ดีในสังคม - เป็นผู้ไม่หลงลืมสติ - เป็นต้นเหตุให้บรรลุคุณธรรมพิเศษ - เป็นผู้ควรแก่การนับถือบูชา - เป็นผู้นอนเป็นสุข ไม่ฝันร้าย
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๙ หน้า ๔๓๑ - ๔๓๒)	แบ่งศีลเป็น ๒ ระดับ คือ ๑. ระดับทั่วไป คือ ข้อแนะนำสั่งสอนหรือหลักความประพฤติที่แสดงและบัญญัติไปตามกฎธรรมดาแห่งความดีความชั่วที่เรียกว่า กฎแห่งกรรม ๒. ระดับวินัย คือ แบบแผนข้อบังคับที่บัญญัติไว้เป็นทำนองประมวลกฎหมายสำหรับกำกับความประพฤติของสมาชิก
สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, (๒๕๔๐, หน้า ๕๖)	ศีลจะเกิดขึ้นก็เพราะมี วิริตี คือ เจตนาที่จะงดเว้นจากโทษ ๓ ประการคือ ๑. สมาทานวิริตี หมายถึง การละเว้นด้วยการถือเป็นการตั้งใจไว้ก่อนว่าจะรักษาศีล ๒. สัมปตตวิริตี หมายถึง การงดเว้นจากวัตถุอันถึงเข้าในทันทีทันใดกับเหตุที่จะทำให้ศีลขาด ๓. สมุจเฉทวิริตี หมายถึง ความละเว้นได้เด็ดขาด โดยไม่ต้องสมาทาน

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายภาครัฐในการรณรงค์ลดเหล้าเข้าพรรษา

๒.๕.๑ แนวคิดหลักของการรณรงค์ลดเหล้าเข้าพรรษา

กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กลุ่มองค์กร ทางด้านศาสนา ตลอดจนหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนหลายแห่ง ได้ร่วมกันจัดโครงการรณรงค์ลดเหล้า ช่วงเข้าพรรษาขึ้น โดยมีมูลนิธิเพื่อนช่วยเพื่อนทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานโครงการการรณรงค์ที่จัดขึ้น นับเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการปลุกกระแสความตื่นตัวด้านจริยธรรมของสังคมไทย โดยอาศัย เรื่องการ "งดเหล้าช่วง เข้าพรรษา" เป็นหัวหอกขับเคลื่อนกระบวนการปลุกกระแสจริยธรรมดังกล่าว ซึ่งคาดหวังว่า จะสามารถก่อให้เกิดผลกระทบต่อเนื่องอย่างน้อย ๓ ประการ จากโครงการรณรงค์ คือ

๑. ก่อให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือของกลุ่ม/องค์กรทางด้านศาสนา ที่จะร่วมกันทำงานปลุกกระแสจริยธรรม ของสังคมไทย ในขณะที่เหล้าเป็นอบายมุขสิ่งเสพติดซึ่งเป็นข้อห้ามของศาสนาสำคัญๆ ทุกศาสนาในโลก รวมทั้งเป็น สาเหตุของ ปัญหาอุบัติเหตุ ปัญหาสุขภาพ ตลอดจนปัญหาทางสังคมหลายต่อหลายเรื่อง อันเป็นประเด็นที่สามารถ จะใช้ยึดโยง ให้กลุ่ม/องค์กร ศาสนา รวมทั้งหน่วยงานต่างๆ มาจับมือร่วมกันทำงานได้อย่างเป็นเอกภาพในท่ามกลาง ความแตกต่าง หลากหลาย ทั้งนี้เมื่อเกิดความรู้จักคุ้นเคยกัน จากการทำงานร่วมกันในเรื่องหนึ่งแล้ว เครือข่ายกลุ่ม/องค์กรทางด้านศาสนา ที่ก่อตัวขึ้นนี้ ก็จะสามารถร่วมกัน จับมือทำงานเพื่อสร้างกระแสจริยธรรม ในประเด็นเรื่องอื่นๆ ของสังคมได้สืบต่อไป ในระยะยาว ปัญหาสำคัญประการหนึ่งที่เป็นอุปสรรค ขัดขวางความร่วมมือของกลุ่ม/องค์กรทางศาสนาต่างๆ ก็คือ การมีแบบชีวิต ทางศาสนาที่แตกต่างกัน แบบชีวิตทางศาสนา (religion form of life) จะเป็นแหล่งสร้างพลังทางจริยธรรม เพื่อให้ศาสนิกชน ของศาสนา นั้นๆ มีกำลังที่จะเอาชนะความชั่ว ความทุจริตในตนเองได้ เช่น คนที่นับถือศาสนาแบบเทวนิยม และมีความเชื่อมั่นว่า หากตนได้ละวางความชั่ว ความทุจริต ตามคำสอน ของศาสนา นั้นๆ แล้ว พระเจ้าที่ตนศรัทธา จะช่วยดลบันดาลให้ตนประสบความสุขความเจริญ ตายไปแล้ว ก็จะได้ ไปสวรรค์ ไม่ต้องตกนรกหมกไหม้ หรือเผชิญกับวันพิพากษาครั้งสุดท้าย จนเกิดความกลัว และไม่กล้า กระทำ ความชั่ว ความทุจริตดังกล่าว เป็นต้น ขณะที่คนซึ่งนับถือศาสนาแบบกรรมนิยม ก็เชื่อว่าถ้าตนไม่กระทำความชั่วต่างๆ และกระทำแต่กรรมดีแล้ว กุศลกรรมนั้น จะส่งผลให้ตนไม่ประสบความทุกข์ยากลำบาก เกิดมาชาติหน้าจะมีชีวิตที่สุขสบายกว่าชาตินี้ ฯลฯ จึงทำให้เกิด พลังความมุ่งมั่น ที่จะละชั่ว ประพฤติดี ตามคำสอนของศาสนานั้นๆ ในกรณีเช่นนี้จะเห็นได้ว่า ถึงแม้ความเชื่อทางศาสนา ภาษาศาสนา พิธีกรรมทางศาสนา ฯลฯ ที่เรียกโดยรวมว่า แบบชีวิต ทางศาสนา ที่แตกต่างกัน ดังกล่าว จะสามารถสร้างพลังทางจริยธรรม ที่จะทำใ้บุคคลผู้นั้น เลิกละ การกระทำ ความชั่ว บางอย่างได้เหมือนกัน อาทิ ไม่ไปลักทรัพย์คนอื่น ทำร้ายคนอื่น เป็นชู้กับลูกเมียคนอื่น ฯลฯ แต่ขณะเดียวกันแบบชีวิตทางศาสนาที่แตกต่างกันนั้น ก็อาจกลายเป็นอุปสรรคขัดขวางที่ทำให้กลุ่ม/องค์กรทางศาสนา ซึ่งอันที่จริงมีเป้าหมายส่วนใหญ่ตรงกันในการสร้างจริยธรรมของสังคมหลายต่อหลายเรื่อง แต่กลับมี ความขัดแย้งเข้าใจกันไม่ได้ อาทิ คนที่มีแบบชีวิตทางศาสนาที่เชื่อในเรื่อง "กรรมนิยม" ก็จะมองคนที่เชื่อ ในแบบชีวิต ทางศาสนาซึ่งศรัทธา พระเจ้าแบบเทวนิยมว่าเป็น "มิฉชาติฐิ" ส่วนคนที่ศรัทธาในพระเจ้า ก็จะมองคน ที่มีแบบชีวิต ทางศาสนาซึ่งไม่เชื่อในพระเจ้านั้นว่าเป็นพวก "นอกกรีต" เป็นต้น ด้วยเหตุนี้การหาประเด็นที่ทุกกลุ่ม/องค์กร ทางศาสนาสามารถยึดกุม

เป็นเป้าหมายร่วม เพื่อสร้างเครือข่าย การทำงาน ร่วมกัน ดังเช่น เรื่องการรณรงค์ เลิก ละ การดื่ม เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เป็นต้น จึงเป็นจุดเริ่มต้น ที่จะนำ ไปสู่การเรียนรู้ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับ แบบชีวิตทางศาสนาของกันและกัน ที่มีแก่นสาร และ เป้าหมายสำคัญ หลายอย่างตรงกัน ดังกล่าว อันจะนำไปสู่การประสานความร่วมมือ ในการทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหา ความเสื่อมจริยธรรม ของสังคมต่อไป

๒. เสริมสร้างให้วัฒนธรรมเข้าพรรษาซึ่งเป็นทุนทางสังคมไทยอยู่แล้วมีประโยชน์ต่อการ พัฒนาสังคม ในอดีตช่วงเข้าพรรษามีชาวพุทธจำนวนมาก ตั้งใจเลิกอบายมุขสิ่งเสพติดต่างๆ อาทิ เหล้า บุหรี่ การพนัน เป็นต้น แต่วัฒนธรรมนี้กำลังค่อยๆ หดไปจากสังคมไทย หากสามารถ รณรงค์ให้ช่วงเข้าพรรษา ๓ เดือน ในแต่ละปี เป็นช่วงเวลาแห่งการตั้งใจประพฤติปฏิบัติสิ่งที่ดีงาม ที่จะเป็น ประโยชน์ต่อชีวิตตนเอง ต่อครอบครัว และต่อสังคมส่วนรวม เช่น การเลิก กินเหล้า สูบบุหรี่ ฯลฯ ถ้ากระทำ ได้สำเร็จ ต่อไปก็อาจเกิดเป็นวัฒนธรรมใหม่ของสังคมไทยที่จะทำให้ช่วงเข้าพรรษา ๓ เดือน เป็นช่วงเวลาแห่งการ ทำความดี เป็นพิเศษในรอบปี เหมือนเดือนแห่งการ ถือนศีลตลอดของพื้ น้อยชาวมุสลิม เป็นต้น

๓. ทำให้ผู้คนในสังคมมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหันมาลดละเลิกอบายมุขสิ่งเสพติด ต่างๆ กันมากขึ้น ถ้าเกิดกระแสความตื่นตัวที่ผู้คนจำนวนมากในสังคม หันมาลดละเลิกอบายมุขสิ่ง เสพติดต่างๆ จำนวนมากพอ อาทิ การลดกินเหล้า ช่วงเข้าพรรษา เป็นต้น จนทำให้ปัญหาของสังคม ลด น้อยลงอย่างมีนัยสำคัญที่เห็นความแตกต่าง จากเดิม ได้ชัด เช่น สถิติอุบัติเหตุที่ลดลง คดีอาชญากรรมที่ลดลง ปัญหาการทะเลาะวิวาทกันในวงเหล้าที่ลดลง ฯลฯ ผู้คนในสังคมก็จะได้ ประจักษ์ถึงคุณค่าของพลังทางจริยธรรมที่มีต่อการสร้างความสงบ สันติ ร่มเย็นในสังคม และร่วมกัน ผลักดันขยายกระแสการสร้างความตื่นตัวทางจริยธรรม ของสังคมให้แผ่กว้างออกไป จากจุดเริ่มต้น เล็กๆ ในการรณรงค์รณรงค์โครงการ "งดเหล้าเข้าพรรษา" ของกลุ่ม/องค์กรทางด้านศาสนาต่างๆ อาทิ สายสำนักสวนโมกข์ ธรรมกาย และสันติอโศก ซึ่งมีโอกาสจับมือร่วมกันทำงานเป็นครั้งแรกนี้ น่าจะ เป็นนิมิตหมายที่ดี ของการสร้าง กระแสความตื่นตัว ด้านจริยธรรม ในสังคมไทย^{๖๘}

๒.๕.๒ แนวคิด หลักการ ของโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕

ความเป็นมาและความสำคัญของโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕

จากสถานการณ์บ้านเมืองในห้วงเวลาที่ผ่านมา ประเทศไทยประสบปัญหา มากมาย ประกอบด้วย การกระทำผิดกฎหมาย ปัญหาอาชญากรรม การทำลายทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม การระบาดของสิ่งเสพติด และอบายมุข การแตกแยกทางความคิด การเห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่า ประโยชน์ส่วนรวม และการจลาจลจ้วงคุ่นหมิ่นสถาบันหลักของชาติ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนเกิดจากการขาด สติ จิตสำนึก ศีลธรรมและคุณธรรมจริยธรรมอันจะส่งผลให้สังคมเกิดความขัดแย้ง คณะสงฆ์โดย เจ้าประคุณสมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ ผู้ปฏิบัติหน้าที่สมเด็จพระสังฆราช มีดำริที่จะเสริมสร้าง ความปรองดองและสมานฉันท์ของคนในชาติ ให้เกิดความสงบ สันติสุข มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน โดยให้พุทธศาสนิกชนได้น้อมนำหลักศีล ๕ มาประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวัน ประกอบ กับคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้ให้แนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ด้วยการให้

^{๖๘} ฟ้ามือง ชาวหินฟ้า, “งดเหล้าเข้าพรรษา”, (ออนไลน์) แหล่งที่มา : <http://www.asoke.info/๐๙Communication/Dharmapublicize/Dokya/D๑๐๘/๐๐๖.html>. [๖ มีนาคม ๒๕๕๙].

ทุกภาคส่วนในประเทศร่วมมือกันดำเนินการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ และทำให้ประชาชนมีความรักความสามัคคีกันโดยเริ่มจากครอบครัว หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด ซึ่งจะนำพาประเทศก้าวไปข้างหน้าอย่างปลอดภัยยั่งยืนสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในฐานะหน่วยงานราชการที่มีภารกิจในการส่งเสริมให้สังคมไทยมีศีลธรรม และคุณธรรมจริยธรรม ตามแนวทางของพระพุทธศาสนาจึงได้กำหนดกิจกรรมในการสนับสนุนส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนทุกเพศทุกวัยได้นำหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาไปพัฒนาชีวิตครอบครัว ชุมชน และสังคม โดยเน้นการรณรงค์ส่งเสริม และสนับสนุนให้มี “หมู่บ้านรักษาศีล ๕” ขึ้นในทุกส่วนของประเทศ ตามดำริที่เจ้าประคุณสมเด็จพระมหาธีรราชเจ้ามหารัชมังคลาจารย์ได้ประทานโอวาทไว้ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ความว่า .. “อันว่าศีล ๕ เป็นการสำคัญมนุษย์ เมื่อทุกคนมีศีล ๕ ด้วยกัน สังคมนั้นๆ คือ ประชาชนย่อมจะอยู่เย็นเป็นสุข เมื่อเป็นไปได้ ขอให้ชื่อหมู่บ้านนั้นว่า หมู่บ้านรักษาศีล ๕” ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่มอบหมายภารกิจให้ส่วนราชการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ แก่ประชาชนในชาติ โดยกำหนดพื้นที่เป้าหมายในการดำเนินการพร้อมกันทั้ง ๗๖ จังหวัด

วัตถุประสงค์ของโครงการหมู่บ้านศีล ๕

๑. เพื่อถวายเป็นพระราชกุศลแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ
๒. เพื่อเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ ลดปัญหาความขัดแย้ง สร้างความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ให้กับประชาชนในประเทศ
๓. เพื่อให้ประชาชนได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข
๔. เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและสร้างความตระหนัก รักและเชิดชูสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศอย่างมั่นคง

ประโยชน์ที่จะได้รับจากโครงการหมู่บ้านศีล ๕

๑. ประชาชนมีจิตสำนึกและได้แสดงออกถึงความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สังคมอันเกิดของตนเอง ด้วยการสร้างความรักความสามัคคี ความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข เพื่อถวายเป็นพระราชกุศลแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ
๒. ประชาชนไทยทุกหมู่บ้าน ชุมชน ตำบล และสังคมมีความรักความเข้าใจ เคารพในความคิดเห็นของกันและกัน มีความเอื้อเฟื้อ เป็นสังคมเครือญาติและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ประชาชนเห็นคุณค่าและประโยชน์ในการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

๔. ประชาชนมีความตระหนัก รักปกป้อง เชิดชูสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ซึ่งจะส่งผลให้ประเทศชาติมีความมั่นคงยั่งยืน^{๒๙}

๒.๖ ข้อมูลพื้นฐานของโรงงานผลิตอาหารสัตว์ ของบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน

๒.๖.๑ ข้อมูลทั่วไปของโรงงานผลิตอาหารสัตว์ บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) (“บริษัท” หรือ “ซีพีเอฟ”) เป็นผู้นำในธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหารที่มีการดำเนินธุรกิจลักษณะครบวงจรในภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก การดำเนินธุรกิจของบริษัทครอบคลุมประเภทของสัตว์บกและสัตว์น้ำ โดยมีประเภทสัตว์หลัก ได้แก่ สุกร ไก่เนื้อ ไก่ไข่ เป็ด กุ้ง และ ปลา โดยกระบวนการผลิตครบวงจรนั้น เริ่มตั้งแต่ การผลิตอาหารสัตว์ การเพาะพันธุ์สัตว์ การเลี้ยงสัตว์เพื่อการค้า การแปรรูปเนื้อสัตว์ขึ้นพื้นฐาน การผลิตสินค้าเนื้อสัตว์แปรรูปกึ่งปรุงสุกและปรุงสุก การผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปหรือผลิตภัณฑ์อาหารพร้อมรับประทาน รวมถึงการดำเนินธุรกิจช่องทางการขายผลิตภัณฑ์เนื้อสัตว์และอาหารในรูปแบบร้านค้าปลีก และร้านอาหาร

บริษัทเป็นผู้นำและผู้บุกเบิกในการผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์ในประเทศไทย ซึ่งมีผลิตภัณฑ์หลักที่สำคัญ ได้แก่ อาหารสุกร อาหารไก่ อาหารเป็ด อาหารกุ้ง และอาหารปลา บริษัทมีการผลิตอาหารสัตว์ทั้งในรูปแบบหัวอาหารและอาหารสำเร็จรูปชนิดผงและชนิดเม็ด มีโรงงานผลิตครอบคลุมทุกภาคของประเทศไทยจำหน่ายอาหารสัตว์ให้แก่เกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์และฟาร์มเลี้ยงสัตว์ขนาดใหญ่โดยตรงและผ่านตัวแทนจำหน่ายอาหารสัตว์ที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ

สูตรอาหารสัตว์ของบริษัท เป็นไปตามโภชนาการที่สัตว์แต่ละประเภทและแต่ละอายุ ราชการ โดยควบคุมการผลิตทุก ขั้นตอนด้วยคอมพิวเตอร์เพื่อให้ได้อาหารสัตว์ที่มีคุณภาพสม่ำเสมอ และได้มาตรฐานตามที่กำหนด สินค้าอาหารสัตว์ของ บริษัทจึงมีคุณภาพสูง มีอัตราแลกเนื้อที่ดี สำหรับการเลี้ยงสัตว์ ซึ่งจะช่วยให้เกษตรกรมีต้นทุนการเลี้ยงที่ต่ำลง บริษัทจัด จำหน่ายอาหารสัตว์ ภายใต้ตราสินค้า ซีพี ไฮโปรไวท์ ไฮโกร สตาร์ฟีด โนว์ เซฟฟีด เอราวัน ฮ็อกโทนัล ซี.เอฟ. แอน ไว - โปร มารีน ไฮเกร็ด เทอร์โบ ไฮแลค บลังก้า สตาร์เกท เซฟฟ์ไฟ และ เซฟฟ์ฟิช

บริษัทมีหน่วยงานกลางในการจัดซื้อวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตอาหารสัตว์ โดยพิจารณาจากการเกษตรหลักที่เป็น วัตถุดิบ ได้แก่ ข้าวโพด กากถั่วเหลือง ปลาป่น และแป้งสาลี เป็นต้น บริษัทไม่มีนโยบายในการจัดซื้อวัตถุดิบ จากผู้ขายรายใดรายหนึ่งโดยเฉพาะโดยในการจัดซื้อจะคำนึงถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องตั้งแต่แหล่งที่มา และคุณภาพของวัตถุดิบ ความสอดคล้องด้านนโยบายในการดำเนินธุรกิจทางสังคมและสิ่งแวดล้อม และต้นทุนที่ สามารถแข่งขันได้ในอุตสาหกรรม โดยหน่วยงานจัดซื้อวัตถุดิบกลางจะเป็นศูนย์กลางในการรวบรวมข้อมูลใน ท้องถิ่น

^{๒๙} โครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ประชาสัมพันธ์ (ออนไลน์) แหล่งที่มา : <http://www.dmc.tv/pages/scoop/หมู่บ้านศีล๕.html>, ๖ มีนาคม ๒๕๕๙.

โรงงานผลิตอาหารสัตว์ ของบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน ตั้งอยู่บ้านเลขที่ ๘๙ หมู่ ๕ ถนนซูเปอร์ไฮเวย์ ลำปาง-เชียงใหม่ ตำบลเวียงยอง อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน เริ่มดำเนินกิจการเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๑ มีบุคลากรจำนวน ๒๐๓ คน ดำเนินการผลิตอาหารสัตว์ ได้แก่ อาหารสุกร อาหารไก่ อาหารเป็ด อาหารกึ่ง และอาหารปลา ออกจำหน่ายในพื้นที่ ๘ จังหวัดภาคเหนือตอนบน ได้แก่ จังหวัดลำพูน เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง พะเยา เชียงราย แพร่ และน่าน มีอัตรากำลังการผลิตอยู่ที่ ๒๖,๐๐๐ ตันต่อเดือน

โรงงานผลิตอาหารสัตว์ ของบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน แบ่งการดำเนินงานออกเป็น ๖ ฝ่าย ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหาร
๒. ฝ่ายวิศวกรรม
๓. ฝ่ายบัญชี
๔. ฝ่ายผลิต
๕. ฝ่ายคลังสินค้าและวัตถุดิบ
๖. ฝ่ายห้องปฏิบัติการ

๒.๖.๒ กิจกรรมการรณรงค์ลดเหล้าเข้าพรรษา

จากการศึกษาพบว่าทางโรงงานผลิตอาหารสัตว์ บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน ได้มีการดำเนินกิจกรรมในการรณรงค์ลดเหล้าเข้าพรรษา สรุปได้ดังนี้

๑. การจัดทำป้ายโฆษณาประชาสัมพันธ์โครงการ “งดเหล้าเข้าพรรษา”
๒. การจัดธรรมสังฆจร
๓. การจัดทำสมุดลงชื่อลดเหล้าเข้าพรรษา
๔. การจัดทำรายชื่อข้อมูลผู้งดเหล้าจากโรงงานอื่นในเครืออาหารสัตว์
๕. การเชิดชูบุคคลตัวอย่างทั้งดได้ในปีที่ผ่านมา
๖. การพาบุคลากรไปทำบุญ ๙ วัด
๗. การจัดทำใบประกาศให้กับบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารตลอดจนแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นฐานข้อมูลสนับสนุนการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของการรณรงค์ลดเหล้าเข้าพรรษาของโรงงานผลิตอาหารสัตว์ ของบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ซึ่งได้นำมาเสนอ ดังนี้

อนงค์เยา พูลเพิ่ม ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ แพคเกจจิ้ง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยเห็นด้วยว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายบริหารจัดการ ด้านผู้บังคับบัญชา

ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านการรับผิดชอบในหน้าที่ตามลำดับ ส่วนปัจจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก ด้านสวัสดิการค่าตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ^{๗๐}

ประพันธ์ สีนวล ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพโครงการรณรงค์เพื่อการประหยัดพลังงาน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพโครงการรณรงค์เพื่อการประหยัดพลังงานโดยภาพรวมแล้วประชาชนกลุ่มที่ศึกษาได้รับทราบว่า มีการรณรงค์โฆษณาประชาสัมพันธ์เกือบทั้งหมด ๙๘% นับว่าโครงการรณรงค์โฆษณาประชาสัมพันธ์เพื่อการประหยัดพลังงานมีประสิทธิภาพในการเข้าถึงประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้ในระดับที่ดีมาก โดยกลุ่มประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่มีอาชีพรับราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ มีการรับทราบมากที่สุดถึง ๑๐๐% โครงการรณรงค์โฆษณาประชาสัมพันธ์เพื่อการประหยัดพลังงานมีประสิทธิภาพมากในกลุ่มผู้ใช้ไฟฟ้าประเภทหน่วยราชการ องค์กร โดยมีแนวโน้มการการใช้พลังงานหลังจากที่มีการเริ่มโครงการถึงปัจจุบัน ลดลงโดยลำดับ ในขณะที่กลุ่มผู้ใช้พลังงานกระแสไฟฟ้าประเภทที่อยู่อาศัยครัวเรือนยังไม่มีประสิทธิผลเท่าใดนักเนื่องจากแนวโน้มการใช้พลังงานไฟฟ้ายังมีเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ นอกจากนี้ยังพบอีกว่าสื่อโทรทัศน์เป็นสื่อที่มีประสิทธิภาพในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ดีที่สุด รองลงไปเป็นสื่อวิทยุและหนังสือพิมพ์ตามลำดับ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแก่ภาครัฐคือควรกำหนดมาตรการอย่างจริงจังมากขึ้น โดยมุ่งเน้นไปที่การวิจัยและพัฒนาวิธีการประหยัดพลังงานที่สามารถปฏิบัติได้ง่าย ลงทุนไม่มาก ส่วนการชักนำหรือจูงใจให้ปฏิบัติ ควรมุ่งเน้นการจูงใจไปที่ความต้องการของกลุ่มเป้าหมายคือ เมื่อปฏิบัติตามแล้วจะทำให้ค่าใช้จ่ายลดลงอย่างเห็นได้ชัดเจนซึ่งจะทำให้การรณรงค์โฆษณา ประชาสัมพันธ์มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น^{๗๑}

วณิภัต เฟื่องขุนข ได้ทำการศึกษา การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางกายภาพ การพัฒนาฝึกอบรม และหลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมด้านปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา และด้าน

^{๗๐} อนุชญา พูลเพิ่ม, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอ็ดวานซ์ แพคเกจจิ้ง จำกัด”, การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา), ๒๕๕๒.

^{๗๑} ประพันธ์ สีนวล, “การประเมินประสิทธิภาพโครงการรณรงค์เพื่อการประหยัดพลังงาน”, การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๔.

หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และ .๐๕ ตามลำดับ^{๗๒}

๒) งานวิจัยเกี่ยวกับการรณรงค์ลดเหล้าเข้าพรรษา

ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรณรงค์ลดเหล้าเข้าพรรษา ซึ่งได้นำมาเสนอ ดังนี้

สิริลักษณ์ ไชยลังกา และคณะ ได้ทำการศึกษา แนวคิดและพฤติกรรมการงดเหล้า ในช่วงเข้าพรรษาของชุมชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุ ปัจจัยการบริโภค เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ของกลุ่มตัวอย่างทุกคนเชื่อว่า การบริโภคเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ทำให้มี ผลดีต่อสุขภาพ ทำให้ร่างกายแข็งแรง ไม่เจ็บป่วย เพิ่มความดันโลหิต ฆ่าพยาธิ คลายเครียด ลดความ เหนง ทำให้ประสาทตื่นตัว จิตใจเข้มแข็งขึ้น เจริญอาหาร และมีผลดีต่อพฤติกรรมทางเพศ แสดงถึง การมีอำนาจ เป็นลูกผู้ชาย ในการบริโภคเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ครั้งแรกส่วนใหญ่เริ่มตั้งแต่เป็นหนุ่ม เนื่องจากความคึกคะนอง เพื่อนชักชวน และเพื่อเข้าสังคม เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่บริโภคในชุมชนมี ทุกชนิดตั้งแต่เหล้าเสรี เหล้าขาว ยาตอง เหล้าฝรั่ง และเบียร์ กลุ่มตัวอย่างเชื่อว่า การบริโภค เครื่องดื่มแอลกอฮอล์มีผลโดยตรงกับสุขภาพของตนเองทั้งเชิงบวกและเชิงลบ และมีผลต่อครอบครัว และชุมชน ทำให้ไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ขาดมิตร เป็นที่รังเกียจต่อสังคม ถูกภรรยาดูต่ำ อย่างเสียหาย รู้สึกไร้ค่า เหตุผลในการงดเหล้าเข้าพรรษาเพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุตร ส่วนปัจจัยที่ทำให้การงดเหล้าเข้าพรรษาสำเร็จเป็นความตั้งใจของตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญ ครอบครัวมีส่วนช่วยเหลือให้ความเข้าใจ กำลังใจ คอยดูแล และชุมชนก็มีส่วนสำคัญ โดยคนในชุมชนต้องไม่ชักชวนผู้ที่อยู่ระหว่างงดดื่มเหล้าให้ดื่มเหล้าอีก ดังนั้น การส่งเสริมให้งดเหล้าได้ สำเร็จนั้นควรสร้างความตระหนักให้กับผู้ดื่มเหล้าเป็นสำคัญ และควรให้ครอบครัวมีส่วนร่วมในการ ดูแลขณะอยู่ระหว่างการงดดื่มเหล้า ชุมชนและผู้นำชุมชนควรมีการชักชวนและรณรงค์ในการงดดื่ม เหล้าอย่างต่อเนื่อง^{๗๓}

ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน ได้ศึกษาวิจัยพบว่า สาเหตุของการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่ สำคัญ ซึ่งพบตรงกันจากการสำรวจในหลายๆ ประเด็นคือ "การพบปะสังสรรค์/ต้องเข้าสังคม" แม้กระทั่งช่วงเทศกาลเข้าพรรษา มีถึงร้อยละ ๖๓.๗ ที่ไม่สามารถงดดื่มได้ตลอดเทศกาล หรือดื่มน บางช่วง ก็เพราะมาจากสาเหตุดังกล่าวเป็นหลัก ดังนั้นหน่วยงาน/บุคคลที่เกี่ยวข้องควรนำไปเป็น ประเด็นขับเคลื่อนต่อไปคือ การรณรงค์ให้เพื่อนๆ พบปะสังสรรค์ปลอดเหล้า รวมไปถึงงานสังคม ปลอดเหล้า จากผลสำรวจที่พบว่า ตัวอย่างที่ไ้งดดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ตลอดเทศกาลเข้าพรรษา มีประมาณร้อยละ ๗๐ ที่กลับมาดื่มหลังจากออกพรรษาแล้ว โดยเฉลี่ยกลับมาดื่มภายในไม่ถึง ๒ สัปดาห์ และส่วนใหญ่ก็ยังดื่มในปริมาณเท่าเดิม ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความพยายามที่จะให้ผู้ดื่มเครื่องดื่ม แอลกอฮอล์ “งดเหล้าเข้าพรรษา เลิกแล้วเลิกเลย” นั้น ยังไม่ประสบผล จึงยังคงต้องเร่งรณรงค์

^{๗๒} วณิกัส เฟื่องขุนซุ, “การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่, ภาคนิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราช ภัฏธนบุรี), ๒๕๕๒.

^{๗๓} สิริลักษณ์ ไชยลังกา และคณะ, “แนวคิดและพฤติกรรมการงดเหล้าในช่วงเข้าพรรษาของชุมชน แห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา”, เอกสารงานวิจัย, (โรงพยาบาลพะเยา : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพะเยา), ๒๕๕๓.

ประเด็นนี้ต่อไปจากการที่ “ลูกชนพ่อกแม่เล็กเหล้า” นั้น พบว่า ตัวอย่างเกือบร้อยละ ๗๐ เห็นว่ามีส่วนช่วยได้ค่อนข้างมาก-มาก ดังนั้นจึงควรรณรงค์ให้ลูกหรือคนในครอบครัว ร่วมกันช่วยกันให้ทุกคนในครอบครัวเล็กเหล้า การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์นอกจากจะทำลายสุขภาพแล้ว ยังเป็นการสิ้นเปลือง จากผลสำรวจที่พบว่า การเลิกดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในช่วงเข้าพรรษาช่วยให้ประหยัดค่าใช้จ่ายได้โดยเฉลี่ยประมาณ ๑,๓๐๐ บาท และสามารถช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายได้จริง จึงควรนำมาเป็นประเด็นหลักอีกประการในการรณรงค์ ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจที่ค่อนข้างฝืดเคือง ควรพิจารณาตรวจสอบการโฆษณาแฝง ในกรณีธุรกิจเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เข้าไปให้การสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมต่างๆ รวมถึงงานบุญประเพณี กีฬา ศิลปวัฒนธรรม ซึ่งอาจต้องทบทวนข้อกำหนดในกรณีดังกล่าวด้วย รวมถึงมาตรการที่ต้องควบคุมสินค้าเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การมีภาพคำเตือนบนบรรจุภัณฑ์ และการห้ามโฆษณาผ่านสื่อตลอด ๒๔ ชั่วโมง^{๗๔}

ภาวดี โตท่าโรง ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสบการณ์การเลิกดื่มสุรารายอย่างถาวรของผู้เคยติดสุรา พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้ผู้ติดสุรารายเลิกดื่มสุราประกอบด้วย ๑) ปัจจัยภายในตน ได้แก่ ความตระหนักในภาวะสุขภาพ การมีวุฒิภาวะมากขึ้น ผลกระทบจากการดื่มสุรา การมีเป้าหมายในชีวิต และความต้องการเอาชนะคำพูดดูถูกจากผู้อื่น ๒) ปัจจัยจากครอบครัว ได้แก่ การตระหนักในความรู้สึกของคนในครอบครัว คิดถึงผลเสียจากการดื่มสุราต่อครอบครัว และอยากให้คนในครอบครัวมีความสุข ๓) ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ความตระหนักในคำพูดของคนในชุมชน คิดถึงผลเสียจากการดื่มสุราที่พบในชุมชน และการสร้างความตระหนักถึงผลเสียจากการดื่มสุราโดยบุคลากรสาธารณสุข นอกจากนี้ยังมีปัจจัยสนับสนุนให้เลิกดื่มได้อย่างถาวร ได้แก่ กลัวจะดื่มมากกว่าเดิม อายุคนอื่นหากกลับไปดื่ม และเอาความท้อมาเป็นแรงผลักดันให้เลิก วิธีที่ทำให้เลิกดื่มสุราได้อย่างถาวร ประกอบด้วย ๑) การจัดการกับอาการขาดสุรา ได้แก่ การหักดิบ ใช้ครอบครัวเป็นกำลังใจ ใช้ความพยายามความอดทนและหลีกเลี่ยงไม่ไปดื่มสุรา ๒) การจัดการที่ทำให้ เลิกดื่มสุรารายอย่างถาวร ได้แก่ คิดถึงผลด้านบวกจากการเลิกดื่มต่อตนเอง ครอบครัวและสังคม การมีทักษะปฏิเสธ การใช้กำลังใจจากครอบครัว และหลีกเลี่ยงสิ่งที่ทำให้อยาก ผู้ให้ข้อมูลพบอุปสรรคระหว่างเลิกดื่มสุรา คือ ๑) ไม่สามารถบังคับใจตัวเองได้ ๒) บุคลิกภาพที่อ่อนแอ ไม่กล้าแสดงออก ๓) ครอบครัวไม่กล้าขัดใจเมื่อต้องการดื่มสุรา ๔) มีสุราในบ้าน และ ๕) การเข้าสังคมกับเพื่อน การวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่สามารถเลิกดื่มสุราได้อย่างถาวรนั้น ต้องมีความตั้งใจแน่วแน่ และมั่นใจในตนเองว่าสามารถเลิกดื่มสุราได้ ที่สำคัญ คือ กำลังใจและการยอมรับ จากครอบครัว ชุมชน มีส่วนช่วยให้ผู้เลิกดื่มสุรา มีกำลังใจ รู้สึกมีคุณค่า และเชื่อมั่นว่าตนเองจะสามารถเลิกดื่มสุราได้ตลอดไป จึงควรส่งเสริมให้มีการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และส่งเสริมแรงสนับสนุนทางสังคมในการบำบัดผู้ติดสุรา^{๗๕}

^{๗๔} ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน, ประเมินผลการรณรงค์ “งดเหล้าเข้าพรรษาปี ๒๕๕๓” : กรณีศึกษาประชาชนอายุ ๑๕ ปีขึ้นไปในเขตกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และใน ๒๐ จังหวัดทั่วประเทศ, เอกสารงานวิจัย, (ศูนย์วิจัยชุมชน : มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ), ๒๕๕๔.

^{๗๕} ภาวดี โตท่าโรง, “ประสบการณ์การเลิกดื่มสุรารายอย่างถาวรของผู้เคยติดสุรา”, วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร), ๒๕๕๑.

พาสินี ยิ้มแย้ม ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่มุ่งศึกษาถึงความคิดเห็นของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อข้อกำหนดต่างๆ ตามเนื้อหาในพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ว่ามีความเหมาะสมตรงตามความต้องการของประชาชนหรือไม่ อีกทั้งยังต้องการศึกษาในข้อกำหนดทางควบคุมทางการโฆษณา ซึ่งงานวิจัยนี้จะเป็นการแสดงให้เห็นว่า การโฆษณานั้นสำคัญหรือไม่ต่อการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ออกมานั้นยังจำเป็นต้องเพิ่มมาตรการควบคุมโฆษณาเข้าไปด้วยหรือไม่ในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ๔๐๐ คน กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ๒๗ คน จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ พบว่า เพศชายมีอัตราการดื่มมากกว่าเพศหญิง ผลการวิจัยส่วนใหญ่ยังมีความคิดเห็นในระดับปานกลางต่อพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และค่อนข้างไม่เห็นด้วยในมาตรการห้ามโฆษณา ๒๔ ชั่วโมง เพราะยังไม่ใช่ปัจจัยสำคัญก่อให้เกิดพฤติกรรมการดื่ม^{๗๖}

นายเสกสรร วิทย์ปรีชากุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และความคิดเห็นต่อมาตรการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๙๔ คน เป็นเพศชายเท่ากับเพศหญิง โดยเฉพาะชายมีการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์มากกว่าเพศหญิง ร้อยละ ๘๓.๘ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เรื่องการเข้าถึงเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การโฆษณาประชาสัมพันธ์ และการรณรงค์ของโครงการต่างๆ รวมทั้งมีความเห็นด้วยระดับมากในเรื่องการรณรงค์ของโครงการ^{๗๗}

จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การรณรงค์งดเหล้าเข้าพรรษาควรเป็นโครงการที่จัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีการกระตุ้นทั้งทางการประชาสัมพันธ์สื่อโฆษณา เอกสารให้ความรู้ และการอบรมในระดับชุมชน ชี้ให้เห็นถึงโทษของเหล้าและประโยชน์จากการเลิกเหล้า พื้นฐานที่สำคัญที่จะเป็นตัวช่วยในการเลิกเหล้าคือ กำลังใจจากครอบครัว รองลงมาคือ การร่วมมือร่วมใจกันของคนชุมชนที่จะช่วยกันรณรงค์ให้งดเหล้าในช่วงวันเข้าพรรษา ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดการเลิกดื่มเหล้าได้ในที่สุด

๓) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในโรงงาน

ผู้วิจัยได้รวบรวมศึกษาค้นคว้าข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในโรงงาน ซึ่งได้นำมาเสนอ ดังนี้

สมชัย วิฒฐานนท์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยเสี่ยงที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตแก้ว กรณีศึกษาโรงงานผลิตขวดแก้ว” โดยกำหนดกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้จากพนักงาน หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน และผู้จัดการ จากกลุ่มตัวอย่าง

^{๗๖} พาสินี ยิ้มแย้ม, “ความคิดเห็นของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. ๒๕๕๑”, *เอกสารงานวิจัย*, (กรุงเทพมหานคร : คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๕๑.

^{๗๗} เสกสรร วิทย์ปรีชากุล, “พฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และความคิดเห็นต่อมาตรการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่”, *การค้นคว้าแบบอิสระ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๐.

ทั้งสิ้นจำนวน ๒๐ โรงงานและพนักงาน ๓๖๐ คน ผลการวิจัยพบว่า การประเมินความเสี่ยงการเกิดอุบัติเหตุเมื่อพิจารณาถึงการเกิดอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตแก้ว กรณีศึกษาโรงงานผลิตขวดแก้ว ตัวแปรที่ส่งผลต่ออุบัติเหตุมีอยู่ ๓ ตัวแปรคือ อายุ(๒๖-๓๐ ปี) ตำแหน่งงาน(หัวหน้าแผนก/พนักงาน) และชั่วโมงปฏิบัติงาน(๘ ชั่วโมง) ความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ หุดยางเกิน ๓ วัน รองลงมาคือหุดยางไม่เกิน ๓ วัน^{๗๘}

สุรศักดิ์ โลออน ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวิศวกรรมโรงงานบริษัท พีซีทีที จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานแผนกวิศวกรรมโรงงานบริษัท พีซีทีที จำกัด โดยรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านลักษณะงาน ด้านโครงสร้างงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศ อายุ และสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกัน^{๗๙}

สุจิตรา ปราณี ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานระยอง” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่พนักงานฝ่ายผลิตขึ้นรูปขวดแก้ว แผนกเครื่องจักรการผลิต แผนกแบบพิมพ์ขึ้นรูป จำนวน ๙๗ คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจ้างที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านนโยบายการบริหารขององค์กรพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเช่นกัน ปัจจัยกระตุ้นที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ ด้านการพัฒนาตนเองในอาชีพ ด้านลักษณะของงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเช่นกัน^{๘๐}

^{๗๘} สมชัย วิฒฐานนท์, “ศึกษาปัจจัยเสี่ยงที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตแก้ว กรณีศึกษาโรงงานผลิตขวดแก้ว”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี), ๒๕๕๑.

^{๗๙} สุรศักดิ์ โลออน, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวิศวกรรมโรงงานบริษัท พีซีทีที จำกัด”, การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา), ๒๕๕๒.

^{๘๐} สุจิตรา ปราณี, “ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานระยอง”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี), ๒๕๕๒.

มนทล อุทัยรังศรีเลิศ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานโครงการโรงงานสีขาในสถานประกอบการกิจการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานประกอบการกิจการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๙๗ แห่ง ผลการวิจัยพบว่า สถานประกอบการกิจการมีสภาพการปฏิบัติงานตามกิจกรรมในภาพรวมระดับปานกลางเมื่อพิจารณาตามกิจกรรม ทุกกิจกรรมมีสภาพการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ ด้านการมีป้ายหรือประกาศเตือน ด้านกระบวนการตรวจสอบ ด้านการแต่งตั้งคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบ ด้านการมีนโยบายการปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบสภาพพนักงาน ด้านการเฝ้าระวังและติดตามพฤติกรรมของพนักงาน ด้านการให้ความรู้แก่พนักงาน และด้านกิจกรรมการณรงค์เพื่อต่อต้านยาเสพติด นอกจากนี้สถานประกอบการมีปัญหาการปฏิบัติงานตามกิจกรรมในภาพรวมระดับน้อย เมื่อพิจารณาตามกิจกรรม ทุกกิจกรรมมีปัญหาการปฏิบัติงานในระดับน้อย คือ ด้านการเฝ้าระวังและติดตามพฤติกรรมของพนักงาน ด้านกระบวนการตรวจสอบ ด้านการมีนโยบายการปฏิบัติ ด้านการมีป้ายหรือประกาศเตือน ด้านการแต่งตั้งคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบ ด้านการตรวจสอบสภาพพนักงาน ด้านกิจกรรมการณรงค์เพื่อต่อต้านยาเสพติดและด้านการให้ความรู้แก่พนักงาน สถานประกอบการที่มีประเภทและขนาดต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานโครงการโรงงานสีขาแตกต่างกัน สถานประกอบการที่มีขนาดต่างกันมีปัญหาการปฏิบัติงานโครงการโรงงานสีขาแตกต่างกัน^{๘๑}

นภารัตน์ สุขสนอง ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ ๑” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทเคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ ๑ จำนวน ๒๙๕ คน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทฯ โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง^{๘๒}

จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างที่สอดคล้องกัน เช่น ความภูมิใจในองค์กร รายได้

^{๘๑} มณฑล อุทัยรังศรีเลิศ, “การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานโครงการโรงงานสีขาในสถานประกอบการกิจการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา), ๒๕๕๒.

^{๘๒} นภารัตน์ สุขสนอง, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ ๑”, การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา), ๒๕๕๒.

และสวัสดิการ ลักษณะงานที่ทำ ความยุติธรรม ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในอาชีพ การยอมรับนับถือ การปกครองบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นต้น เมื่อปัจจัยมีความยุติธรรมและมีความสัมพันธ์กันดี ก็จะส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาก้าวหน้าต่อไป

ตารางที่ ๒.๑๒ ตารางสรุปการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่องประสิทธิผลของการรณรงค์ลดเหล้าเข้าพรรษาของบุคลากรโรงงานผลิตอาหารสัตว์ บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน

ลำดับที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลการวิจัย
๑	แนวคิดและพฤติกรรมการงดเหล้าในช่วงเข้าพรรษาของชุมชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา	สิริย์ลักษณ์ ไชยลังกาและคณะ (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะเยา)	๒๕๕๓	คุณภาพ	สมาชิกส่วนใหญ่งดเหล้าเข้าพรรษาเพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับของสังคมและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุตร โดยมีความตั้งใจของตนเองเป็นปัจจัยสำคัญ การส่งเสริมให้งดเหล้าได้สำเร็จก็ด้วยการสร้างความตระหนักให้กับผู้ดื่มเหล้าเป็นสำคัญ
๒	ประเมินผลการรณรงค์ “งดเหล้าเข้าพรรษาปี ๒๕๕๓”	ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน (มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ)	๒๕๕๔	ปริมาณ	สมาชิกส่วนใหญ่หันมาดื่มแอลกอฮอล์หลังจากออกพรรษาแล้ว จึงควรรณรงค์ให้ทุกคนในครอบครัวเลิกเหล้าและจากการสำรวจพบว่าการเลิกดื่มเหล้าในช่วงเข้าพรรษาช่วยให้ประหยัดค่าใช้จ่ายจึงควรนำมาเป็นประเด็นในการรณรงค์
๓	ประสบการณ์การเลิกดื่มสุร่าอย่างถาวรของผู้เคยติดสุร่า	ภาวดี โตท่าโรง (มหาวิทยาลัยนเรศวร)	๒๕๕๑	คุณภาพ	การตระหนักในภาวะสุขภาพ การตระหนักในความรู้สึกของคนในครอบครัว การตระหนักในคำพูดของคนในชุมชนและกลัวการจะดื่มมากกว่าเดิม ถือเป็นแรงผลักดันให้ผู้ติดสุร่าอยากเลิกดื่มสุร่า

ตารางที่ ๒.๑๒ (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลการวิจัย
๔	ความคิดเห็นของ ประชาชนในเขต กรุงเทพมหานครที่มีต่อ พระราชบัญญัติควบคุม เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. ๒๕๕๑	พาสินี ยิ้มแย้ม (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)	๒๕๕๑	ปริมาณ	เพศชายมีอัตราการดื่มมากกว่าเพศหญิง สมาชิกส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ต่อพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และไม่เห็นด้วยในมาตรการห้าม โฆษณา ๒๔ ชั่วโมง
๕	พฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่ม แอลกอฮอล์และความ คิดเห็นต่อมาตรการ ควบคุมเครื่องดื่มแอลก กอฮอล์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	เสกสรร วิทย์ปรีชากุล (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่)	๒๕๕๐	ปริมาณ	สมาชิกส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางเรื่องการ เข้าถึงเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การโฆษณา ประชาสัมพันธ์และการรณรงค์ของโครงการต่างๆ รวมทั้งมีความเห็นด้วยในระดับมากในเรื่องของ การรณรงค์ของโครงการ
๖	ปัจจัยเสี่ยงที่ก่อให้เกิด อุบัติเหตุจากการ ปฏิบัติงานในโรงงาน อุตสาหกรรมผลิตแก้ว กรณีศึกษาโรงงานผลิต ขวดแก้ว	สมชัย วิฒฐานนท์ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระ จอมเกล้าธนบุรี)	๒๕๕๑	ปริมาณ	ตัวแปรที่ส่งผลต่ออุบัติเหตุมีอยู่ ๓ ตัวแปรคือ อายุ ตำแหน่งงาน และชั่วโมงปฏิบัติงาน ส่วนความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการ ปฏิบัติงานมากที่สุดคือ หายุด้านเกิน ๓ วัน

ตารางที่ ๒.๑๒ (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลการวิจัย
๗	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวิศวกรรมโรงงาน บริษัท พีซีทีที จำกัด	สุรศักดิ์ โลออน (มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนคร ศรีอยุธยา)	๒๕๕๒	ปริมาณ	พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านโครงสร้างงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง
๘	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานระยอง	สุจิตรา ปรานี (มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี)	๒๕๕๒	ปริมาณ	ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง
๙	การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานโครงการโรงงานสีขาวยในสถานประกอบกิจการ จังหวัดพระนคร ศรีอยุธยา	มณฑล อุทัยรังศรีเลิศ (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ศรีอยุธยา)	๒๕๕๒	ปริมาณ	สถานประกอบกิจการมีสภาพการปฏิบัติงานตามกิจกรรมในระดับปานกลางและมีปัญหาการปฏิบัติงานตามกิจกรรมในระดับน้อย

ตารางที่ ๒.๑๒ (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลการวิจัย
๑๐	ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเคอิน ออโตพาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ ๑	นภารัตน์ สุขสนอง (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ศรีอยุธยา)	๒๕๕๒	ปริมาณ	ปัจจัยด้านความสำเร็จและตรงเวลา ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงและ ความพอใจในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับ มาก ส่วนปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงานและ ด้านสภาพแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

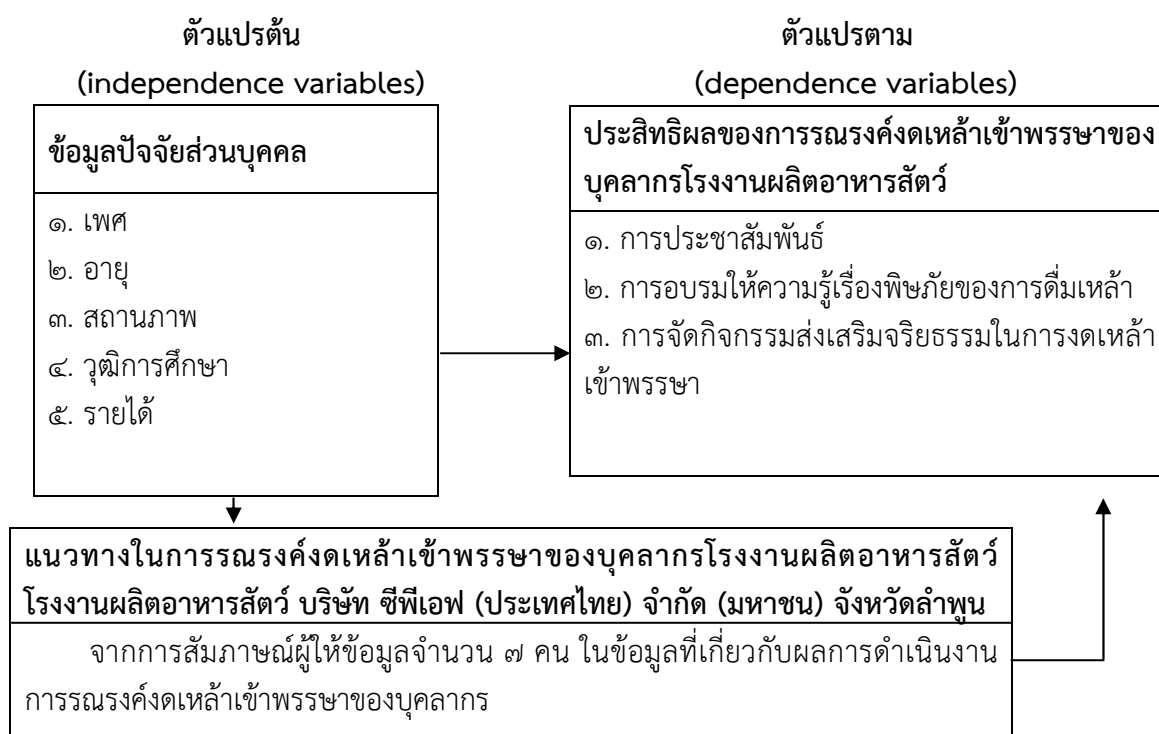
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้อง นำมาจัดทำเป็นกรอบแนวคิด ทั้งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ได้แก่

๑) ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และรายได้

๒) ตัวแปรตาม (dependent Variables) ได้แก่ การรณรงค์งดเหล้าเข้าพรรษาของบุคลากรโรงงานผลิตอาหารสัตว์ บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน ประกอบด้วย ๑) การประชาสัมพันธ์ ๒) การอบรมให้ความรู้เรื่องพิษภัยของการดื่มเหล้า ๓) การจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในการงดเหล้าเข้าพรรษา

นอกจากนั้น ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามแนวนโยบายของภาครัฐที่เกี่ยวกับการรณรงค์งดเหล้าเข้าพรรษาของบุคลากรโรงงานผลิตอาหารสัตว์ บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน โดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informant) ดังแผนภาพ ต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย