วารสารบัณฑิตศึกษา ปีที่ 10 ฉบับที่ 47 มีนาคม – เมษายน 2556

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร

PARTICIPATORY ACTION RESEARCH FOR DEVELOPING THE ENVIRONMENT AND ATMOSPHERE IN MANAGEMENT IN THE OFFICE OF EDUCATION, MUKDAHAN TOWN MUNICIPALITY

13

สมฤดี รัตนอัครวินท์*
รองศาสตราจารย์ ดร. สายันต์ บุญใบ**
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเชนทร์ จันทร์ปุ่ม***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) โดยมีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาจัดการสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ 3) เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยคือผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ได้แก่ พนักงานเทศบาล สังกัดกองการศึกษา จำนวน 10 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ตัวแทนผู้บริหารเทศบาล ผู้อำนวยการกองการศึกษา ผู้ใช้บริการ ตัวแทนพนักงานเทศบาล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกตพฤติกรรม และแบบประเมินความพึงพอใจ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จัดหมวดหมู่ของเนื้อหาและนำเสนอโดยความเรียง นำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าเชิงพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพและปัญหาการพัฒนาจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร มีดังนี้ ความรับผิดชอบในการบริหารจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในกองการศึกษา เป็นของผู้บริหารเทศบาลและพนักงานที่เป็นข้าราชการ ไม่มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ขาดความร่วมมือจากผู้บริหาร ขาดงบประมาณในการบริหารจัดการ พนักงานไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการพัฒนาจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ

2. แนวทางการพัฒนาจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร ประกอบด้วย 1) ประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงานทศบาลต้นแบบ 3) การมอบหมายงานภารกิจและการนิเทศการดำเนินพัฒนาจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ และ 4) การติดตามและประเมินผลโดยการนิเทศภายใน และร่วมกันสรุปผล และปัญหาในการดำเนินงาน

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
** คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
*** คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ผลการดำเนินการพัฒนาจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร พบว่า ก่อนการพัฒนา พนักงานเทศบาล จำนวน 10 คน ไม่มีความรู้ความเข้าใจ และเทคนิควิธีการในการพัฒนาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ หลังการพัฒนาพนักงาน มีความรู้ความเข้าใจ และเทคนิควิธีการในการพัฒนาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ทำให้พนักงานนำความรู้ความเข้าใจ และเทคนิควิธีการที่ได้รับไปพัฒนางานในกระบวนการพัฒนาจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ทำให้เกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารที่ทำงานร่วมกัน โดยต่างฝ่ายต่างรู้ถึงความต้องการ และความพึงพอใจต่อกัน ทำให้เป้าหมายขององค์การสัมฤทธิ์ผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดตามและประเมินผลเพื่อเป็นข้อมูลพัฒนาปรับปรุงต่อไป

ABSTRACT

This participatory action research (PAR) aimed 1) to investigate the development of the environment and climate of the Division of Education, 2) to find out guidelines for the development management of the environment and climate in the Division of Education, 3) to monitor and evaluate the implementation of the development of the environment and atmosphere in the Division of Education under Mukdahan Town Municipality . The target group consisted of the researcher and 17 co-researchers including 10 municipal officials along with 7 informants- representative of municipal executives, director of the Division of Education, clients to the services and representative of municipal officials. Instruments were composed of a set of questionnaires,a form of interview, a form of behavior observation, and a form of satisfaction evaluation. Quantitative data were analyzed by mean,percentage and standard deviation. Content Analysis was analyzed in forms of content classification and descriptive analysis.

The findings of this study were as follows:

1. The states and problems of the environment and atmosphere in the Division of Education under Mukdahan Town Municipality indicated that the responsibility in managing the environment and atmosphere in the Education Division belonged to the municipal executives as well as the personnel in the Division who were the government officials. No meetings on the environment and atmosphere management were organized. The problems included a lack of cooperation in the development from the executive management and a lack of budget for management. In addition, the officials did not understand their own roles in the development of the environment and atmosphere in the Division.

2. The guidelines of the development of the environment and atmosphere management in the Division of Education under Mukdahan Town Municipality consisted of: 1) the workshop on the environment and atmosphere management in the Division of Education, 2) a study tour of a model organization under the Local Administration Organization on the environment and climate management, 3) job assignment and supervision on the development of environment and climate management, and 4) monitoring and evaluation through internal supervision along with cooperation on the conclusions and problems.

3. The effects of the development on the environment and atmosphere management in the Division of Education under Mukdahan Town Municipality prior to the development revealed that the 10 municipal officials obtained no knowledge and techniques to develop the environment and atmosphere management. After the development, it was found that the staff of 10 personnel gained a better knowledge and understanding and techniques to develop the environment and atmosphere management conducive to working situations. Motivation to work as well as satisfaction toward the tasks assigned were reinforced. The organization became flexible affecting the workers/officials as well as executives. Each knew the needs and satisfaction of one another. The achievement of organizational goals was more effective. In addition, the monitoring and evaluation were executed to get more data for further development.

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวด 4 มาตรา 290 การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้บัญญัติไว้ว่า “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามที่กฎหมายบัญญัติกฎหมายตามวรรคหนึ่งอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้ (1) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อยู่ในเขตพื้นที่ (2)การเข้าไปมีส่วนร่วมในการบำรุง รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อยู่นอกเขตพื้นที่ เฉพาะในกรณีที่อาจมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชาชนในพื้นที่ของตน (3) การมีส่วนร่วมในการพิจารณาเพื่อริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมในนอกเขตพื้นที่ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมหรือสุขภาพอนามัยของประชาชนในพื้นที่ (4) การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น” (ราชกิจจานุเบกษา. 2550 : 116)

ในบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย ส่วนที่ 12 สิทธิชุมชน มาตรา 67 ระบุว่า สิทธิของบุคคลที่จะมีส่วนร่วมกับรัฐและชุมชนในการอนุรักษ์ บำรุงรักษา และการได้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพ และในการคุ้มครอง ส่งเสริม และรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ดำรงชีพอยู่ได้อย่างปกติและต่อเนื่องในสิ่งแวดล้อมที่จะไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ อนามัย สวัสดิภาพ หรือคุณภาพชีวิตของตน ย่อมได้รับความคุ้มครองตามความเหมาะสม การดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่อาจก่อให้เกิดผล กระทบต่อชุมชนอย่างรุนแรงทั้งทางด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ และสุขภาพ จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้ศึกษาและประเมินผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชนในชุมชนและจัดให้มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียก่อน รวมทั้งได้ให้องค์การอิสระซึ่งประกอบด้วยผู้แทนองค์การเอกชนด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ และผู้แทนสถาบันอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมหรือทรัพยากรธรรมชาติหรือด้านสุขภาพ ให้ความเห็นประกอบก่อนมีการดำเนินการดังกล่าว (ราชกิจจานุเบกษา. 2550 : 19)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรในเขตพื้นที่และมีภารกิจอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะรวมทั้งการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม จึงควรมีบทบาทในการมีส่วนร่วมการจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชน ส่วนภาครัฐควรมีมาตรการเสริมสร้างสมรรถนะให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนในการติดตามตรวจสอบด้านสุขภาพ สิ่งแวดล้อม ตลอดจนการทำแผนจัดการสิ่งแวดล้อมของชุมชน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ และตระหนักต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของชุมชน และภาครัฐควรมีการจัดกระบวนการเปิดพื้นที่สาธารณะ และเวทีเสวนาให้กับทุกภาคส่วนได้เข้ามาให้ข้อคิดเห็นและหาทางออก รวมทั้งเสนอมาตรการในการแก้ไขปัญหาร่วมกันด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

นอกจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรก็ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าปัจจัยในด้านอื่นๆ เช่นกัน มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การเห็นว่า ปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของมนุษย์ในองค์กร แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายนอกองค์กร หมายถึง สภาพความเป็นไปทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองเทคโนโลยี ส่วนปัจจัยภายในองค์กร หมายถึง ลักษณะโครงสร้างองค์การ นโยบาย การบริหารงาน ลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำ รวมทั้งการให้ผลตอบแทนให้รางวัล และการลงโทษในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยส่วนหลังนี้จัดเป็นบรรยากาศองค์การหรือสภาพแวดล้อมภายในองค์การ บรรยากาศองค์การถือว่าเป็นส่วนสำคัญและยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานอีกด้วย ถ้าองค์การได้มีบรรยากาศที่ไม่ดี มีการบริหารแบบใช้อำนาจ พนักงานต้องทำตามระเบียบอย่างเคร่งครัด จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกไม่พอใจในงาน มีทัศนคติไม่ดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ขาดความเอาใจใส่และขาดความร่วมมือในการทำงาน ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์การใด มีบรรยากาศองค์การที่ดี มีความร่วมมือในการทำงาน ความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างพนักงาน จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถขจัดปัญหาในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการลดความเครียด อันนำไปสู่การลดภาวะความเมื่อยล้าทางกายภาพและความเมื่อยล้าทางจิตใจต่อไป

อย่างไรก็ตาม แม้สภาพแวดล้อมในองค์การที่มีความเครียดย่อมส่งผลต่อความเมื่อยล้าของพนักงาน แต่พนักงานจะมีความเมื่อยล้าที่ต่างกันก็ขึ้นอยู่กับกลวิธีการจัดการปัญหาหรือความเครียดด้วยเช่นกัน ดังที่ Lazarus and Folkman (อ้างถึงในเพ็ญประภา ปริญญาพล. 2546) กล่าวไว้ว่า ประสบการณ์ในชีวิตมนุษย์ทุกคน บุคคลมักเผชิญกับความเครียด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการประเมินของบุคคลมีความเป็นปกติสุขของบุคคลนั้นด้วย ว่าเหตุการณ์นั้นเกินกำลังความสามารถที่มีอยู่และเป็นอันตรายต่อภาวะความเป็นปกติสุขของคนหรือไม่ นั้นก็คือ เหตุการณ์ตึงเครียดในสถานการณ์เดียวกัน แต่จะทำให้บุคคลมีความเครียดได้ไม่เท่ากัน ถ้าบุคคลใดมีความสามารถเพียงพอที่จะจัดการกับสถานการณ์นั้นได้ บุคคลนั้นจะเครียดน้อยกว่าคนที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน แต่ไม่สามารถจัดการกับความเครียดหรือปัญหาเหล่านั้นได้ การจัดการกับความเครียดมีบทบาทสำคัญมากต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ องค์การจะมีความเจริญก้าวหน้าเมื่อในองค์การมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด แต่ถ้าองค์การใดมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่ำย่อมก่อให้แก่ปัญหานานัปการ อีกทั้งยังเพิ่มภาระแก่ผู้บริหารองค์การไม่ใช้น้อย (อรุณ รักธรรม. 2546) กลวิธีการจัดการกับปัญหามีด้วยกันหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นแบบมุ่งแก้ไขที่ตัวปัญหาหรือสาเหตุของปัญหา ซึ่งถือว่าเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น แต่พนักงานบางส่วนไม่สามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างเหมาะสม อาจใช้วิธีการหนีปัญหา การโยนความผิดให้ผู้อื่น หรือเก็บปัญหาเหล่านั้นไว้คนเดียว โดยไม่มีการแก้ไขหรือระบายออกมาส่งผลให้เกิดปัญหาในด้านการปรับตัวในการทำงาน และสะสมเกิดเป็นความเมื่อยล้าทั้งกายภายและจิตใจได้

เทศบาลเมืองมุกดาหาร ตั้งอยู่เลขที่ 80 ถนนสองนางสถิตย์ ตำบลมุกดาหาร อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร เป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่แก้ไขปัญหาและการพัฒนา ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยให้มีความเข้มแข็ง สนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีบทบาททางการทุกระดับ กระจายรายได้ ส่งเสริมการมีงานทำ ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงชนบทห่างไกล ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่งเสริมให้มีการร่วมกลุ่มการเกษตรกร สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน หน่วยงานภายใน 7 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองการศึกษา กองคลัง กองช่าง กองวิชาการและแผนงาน กองสวัสดิการสังคมและกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร เป็นองค์กรการปกครองระดับใหญ่ มีการบริหารจัดการด้านโครงสร้างการทำงานที่ยาว ทุกกอง/ฝ่าย มีสายการบังคับบัญชาทั้งผู้บริหารที่เป็นนักการเมือง ข้าราชการประจำ ทุกขั้นตอนการปฏิบัติงานต้องมีมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ที่ชัดเจน ผู้บริหารที่เป็นนักการเมืองทำงานตามนโยบายหรือความต้องการ ความเดือนร้อนของประชาชน ผู้บริหารที่เป็นข้าราชการประจำทำงานตามนโยบายของผู้บริหารที่เป็นนักการเมือง แต่ต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบฯของทางราชการอย่างเคร่งครัด ดังนั้นการปฏิบัติราชการของเทศบาลเมืองมุกดาหาร จึงมีความจำเป็นต้องมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ

ที่ดี กองการศึกษา เป็นส่วนราชการหนึ่งของสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร ที่มีอำนาจหน้าที่ งานด้านการศึกษา งานวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และงานกีฬานันทนาการ แต่บุคลากรทำงานมีน้อย ที่มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งทางด้านอารมณ์ จิตใจ พื้นที่ห้องทำงานแคบไม่มีที่พักผ่อน ห้องทำงานไม่ถูกสุขลักษณะทำให้บรรยากาศการทำงานไม่เป็นไปตามธรรมชาติ ทำให้สถานที่บริการไม่เหมาะ วัสดุครุภัณฑ์ไม่มีการบำรุงรักษา วางไม่เรียบร้อย เป็นระเบียบและสวยงาม ผลงานไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ดังนั้น การจัดการสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ มีความสำคัญช่วยส่งเสริมพัฒนาการทางอารมณ์ จิตใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน สะดวกในการใช้สอยและมีพื้นที่พักผ่อนหย่อนใจ ส่งเสริมความเจริญทาง ห้องทำงานที่ถูกสุขลักษณะช่วยให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปตามธรรมชาติมากขึ้น ช่วยให้การใช้พื้นที่เกิดประโยชน์มากที่สุด ทำให้เป็นสถานที่ ที่น่าเคารพและเชิดหน้าชูตาช่วยให้ประหยัดพลังงาน หากมีการจัดการบำรุงและรักษาความสะอาดให้เรียบร้อย เป็นระเบียบและสวยงาม จะมีอิทธิพลช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีนิสัยรักความสะอาดและสวยงามเช่นเดียวกัน

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะพบว่า การจัดการสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศ ในองค์กรให้มีสภาพที่ดี มีความสะอาด สวยงาม เป็นระเบียบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานประจำวัน และให้ได้รับความร่วมมืออย่างดีจากบุคลากรในทุกๆ หน่วยงาน บุคลากรในหน่วยงานมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีส่งผลต่อการพัฒนาขององค์กรหรือไม่ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรคนหนึ่งของกองการศึกษา จึงเห็นว่าการวิจัยในเรื่องนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและเทศบาลเมืองมุกดาหารเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งคาดว่าจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และปรับปรุงหน่วยงานให้เกิดผลที่คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และจะทำให้องค์การนั้นมีความยืดหยุ่น ทำให้เกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารที่ทำงานร่วมกัน โดยต่างฝ่ายต่างรู้ถึงความต้องการและความพึงพอใจต่อกัน ท้ายสุดย่อมทำให้เป้าหมายขององค์การสัมฤทธิ์ผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน กองการศึกษา ทุกคน

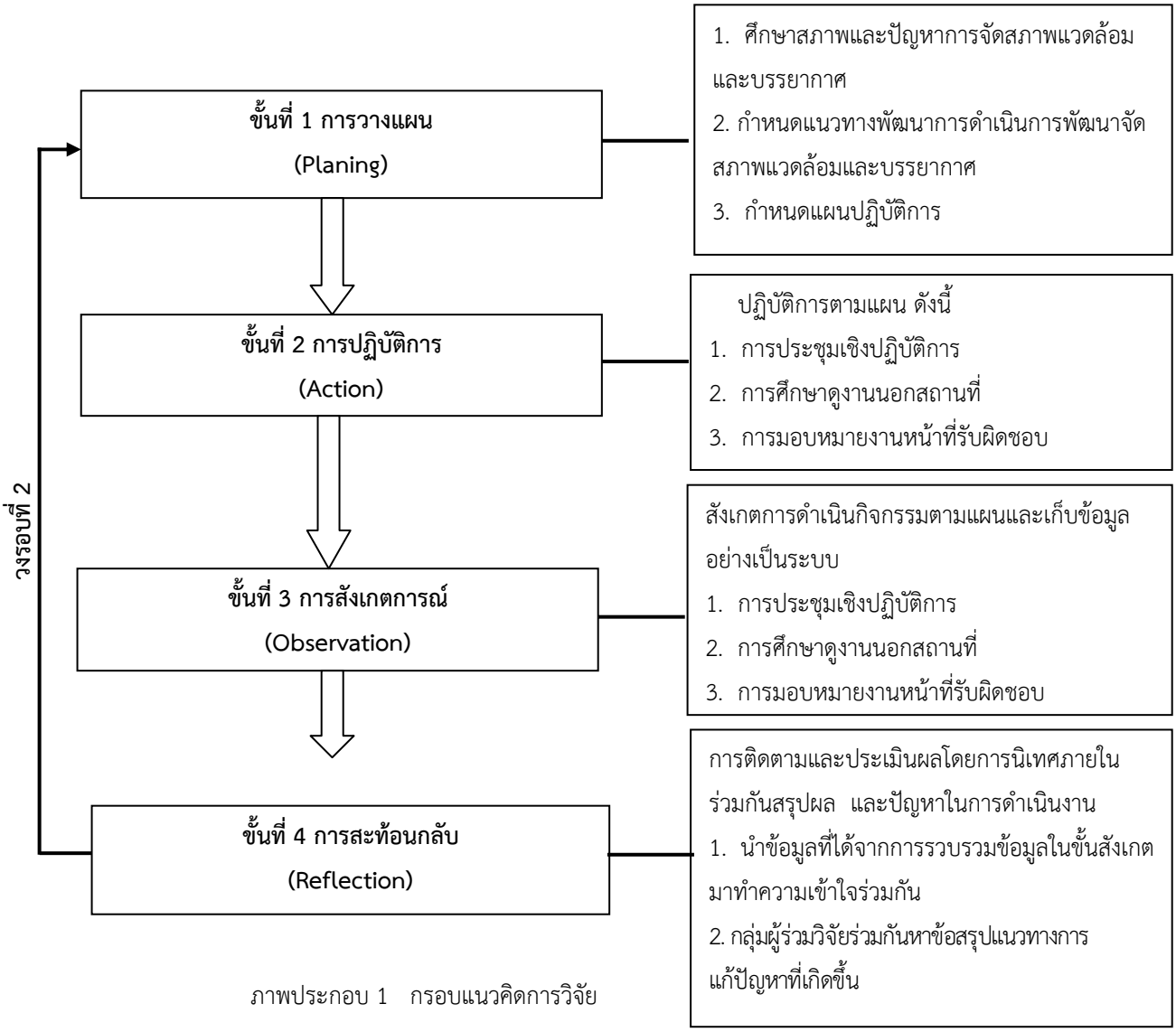
ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร
2. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร
3. เพื่อติดตามและประเมินผลการพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการพัฒนาเพื่อจัดการสภาพสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในสำนักงาน กองการศึกษา เทศบาลเมืองมุกดาหาร ตามกระบวนการวิจัยของ เคมมิสและแม็คแทกการ์ด (Kemmis & McTaggart. 1991 : 1, อ้างถึงใน องอาจ นัยพัฒน์. 2554 : 301 - 303) ซึ่งมี 4 ขั้นตอน แสดงไว้ในภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้รูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม(Paticipatory Action Research) เป็นการทำงานระหว่างผู้วิจัยกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร ซึ่งกลุ่มเป้าหมายในการทำวิจัย ที่ให้ข้อมูลประกอบการวิจัย และวิธีการได้มา ดังนี้

1. ลักษณะของกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย แบ่งเป็น

1.1 ผู้วิจัยและกลุ่มผู้ร่วมวิจัย จำนวน 10 คน

1.1.1 ผู้วิจัย

1.1.2 ผู้ร่วมวิจัย ได้แก่ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทั่วไปในกองการศึกษา จำนวน 9 คน

1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย

1.2.1 ผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน 1 คน

1.2.2 ตัวแทนผู้บริหารเทศบาล จำนวน 2 คน

1.2.3 ผู้รับบริการ จำนวน 2 คน

1.2.4 ตัวแทนพนักงานเทศบาล จำนวน 2 คน

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Paticipatory Action Research) ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ ตามกรอบแนวคิดการพัฒนา ตามกระบวนการวิจัยของเคมมีสและแมกแทรการ์ท (Kemmis & Mc taggart. 1988 : 11, อ้างในองอาจ นัยพัฒน์. 2554 : 301– 303) ได้จำแนกและให้รายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนของการทำกิจกรรมตามวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอนประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นการวางแผน ขั้นการปฏิบัติ ขั้นการสังเกตการณ์ ขั้นการสะท้อนกลับ เพื่อจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสำนักงาน กองการศึกษา เทศบาลเมืองมุกดาหาร โดยอาศัยการทำงานร่วมกันระหว่างผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ของผู้บริหารส่วนราชการ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการ 2 วงรอบ ดังต่อไปนี้ คือ

การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1

เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ขั้นการวางแผน (Planning)

1.1 ประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร ให้กับกลุ่มเป้าหมายทุกคนได้รับทราบ

1.2 วิเคราะห์สภาพปัญหาในการดำเนินการเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ใน กองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร

1.3 กำหนดแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1.3.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในกองการศึกษา”

1.3.2 การศึกษาดูงานเทศบาลต้นแบบการพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ

1.3.3 การมอบหมายภารกิจและการนิเทศการดำเนินงานพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ

1.3.4 การติดตามและประเมินผลโดยการนิเทศภายใน และร่วมกันสรุปผล และปัญหาในการดำเนินงาน

1.4 จัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan)

กลุ่มผู้ร่วมวิจัย ได้ร่วมกันกำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร ตามแนวทางการพัฒนา

2. ขั้นปฏิบัติการ

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร ดังนี้

2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการโดยได้เชิญวิทยากร ซึ่งเป็นรองนายกเทศมนตรีเมืองมุกดาหาร สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร บรรยาย ให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมและ

บรรยากาศ ในกองการศึกษา พร้อมฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในวันที่ 7 มกราคม 2555 ทั้งนี้ เพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมวิจัยที่เข้าประชุมได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ

2.2 การศึกษาดูงาน ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย เดินทางไปศึกษาดูงานที่ เทศบาลค้นแบบด้านการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร ในวันที่ 6 มกราคม 2555 เพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมวิจัยเห็นตัวอย่างและเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาด้านด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ

2.3 การมอบหมายภารกิจและการนิเทศ โดยมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้กับผู้ร่วมวิจัย และดำเนินการนิเทศ เพื่อกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ในระหว่างวันที่ 9 มกราคม 2555 - 30 พฤษภาคม 2555

3. ขั้นการสังเกต

ผู้วิจัยดำเนินการสังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูล ในขณะดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการโดยดำเนินการดังนี้

3.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ เก็บข้อมูลโดยการสังเกตความสนใจ ในการเข้ารับการประชุมและขณะร่วมปฏิบัติการ สัมภาษณ์ และการสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ

3.3 การศึกษาดูงาน เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และประเมินความพึงพอใจ ของผู้ร่วมวิจัย เกี่ยวกับความรู้สึกเมื่อได้เห็นตัวอย่างเกี่ยวกับการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ

3.4 การมอบหมายภารกิจและการนิเทศ เก็บข้อมูลโดย การสังเกต สัมภาษณ์และบันทึกผลการนิเทศงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติ

4. การสะท้อนผล

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ประชุมระดมสมอง เพื่อสรุปผลการดำเนินงานส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร

การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2

ขั้นการวางแผน (Planning)

นำผลสรุปการดำเนินการในวงรอบที่ 1 ผลการพัฒนาการจัดสภาพ แวดล้อมและบรรยากาศ ในกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร โดยกลุ่มผู้ร่วมวิจัยและผู้นิเทศ ได้ปรึกษาหารือกัน เพื่อหาแนวทางและกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในกองการศึกษา โดยใช้แนวทาง 2 แนวทาง คือ นำปัญหาเข้าร่วมปรึกษาหารือผู้บริหารเทศบาลในวาระการประชุมประจำเดือนทุกเดือน และการนิเทศ กำกับ ติดตาม อย่างต่อเนื่อง

ขั้นการปฏิบัติการ (Action)

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ได้ดำเนินการตามแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ นำผลสรุปการดำเนินการในวงรอบที่ 1 เพื่อนำปัญหาเข้าร่วมปรึกษาหารือ ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน

ขั้นการสังเกตการณ์ (Observation)

นำผลสรุปการดำเนินการในวงรอบที่ 1 เพื่อทำการนิเทศ กำกับ ติดตาม ผู้วิจัยให้คำแนะนำ และร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ในการพัฒนาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในกองการศึกษา

ขั้นการสะท้อนกลับ (Refection)

การพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร โดยใช้วิธีการนำปัญหาเข้าร่วมปรึกษาหารือผู้บริหารเทศบาลในวาระการประชุมประจำเดือนทุกเดือน ตามแนวทางการนิเทศ ติดตาม

และการประเมินความพึงพอใจ ให้กลุ่มผู้ร่วมวิจัยและทีมงาน สามารถดำเนินการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการได้สำเร็จ จากแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามความพึงพอใจ ซึ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ถูกต้องและรวดเร็ว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการจัดรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แบบสัมภาษณ์ จำนวน 3 ชุด ได้แก่

1.1 ชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์สภาพปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาการการพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในกองการศึกษา สำนักงาน เทศบาลเมืองมุกดาหาร

1.2 ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน

1.3 ชุดที่ 3 แบบสัมภาษณ์การนิเทศ

2. แบบสอบถาม จำนวน 2 ชุด ได้แก่

2.1 ชุดที่ 1 แบบสอบถามสภาพและปัญหาการดำเนินการพัฒนาจัดการสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ

2.2 ชุดที่ 2 แบบสอบถามการนิเทศการดำเนินงานจัดการสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ

3. แบบประเมิน จำนวน 1 ชุด ได้แก่ แบบประเมินความพึงพอใจหลังจากประชุมเชิงปฏิบัติการและศึกษาดูงาน

4. แบบสังเกต มี 2 ชุด ดังนี้

4.1 แบบสังเกตการณ์ศึกษาดูงาน

4.2 แบบสังเกตพฤติกรรมของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย ในการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการนิเทศ และติดตาม

2. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจากกิจกรรมต่างๆ มีดังนี้

1. แบบสังเกต เป็นการบันทึกการสังเกตในการประชุมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรมการศึกษาดูงาน และการนิเทศการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร

2. แบบสัมภาษณ์ ใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ร่วมวิจัย และผู้ให้ข้อมูล เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารจัดการการประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการนิเทศการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร

3. แบบสอบถาม ใช้ในการสอบถามสภาพและปัญหาการบริหารจัดการ การสอบถามความพึงพอใจ การสอบถามการปฏิบัติงานในการนิเทศการดำเนินงานการพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร

4. แบบประเมิน ใช้ในการสอบถามความพึงพอใจหลังจากประชุมเชิงปฏิบัติการและศึกษาดูงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ผลจากการการสัมภาษณ์และการนิเทศโดยนำประเด็นมาวิเคราะห์เนื้อหา (Context analysis) และนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร

1.1 สภาพการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร ก่อนการพัฒนา ดังนี้

1.1.1 ความรับผิดชอบในการพัฒนาจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในกองการศึกษาเป็นของผู้บริหารเทศบาลและพนักงานที่เป็นข้าราชการทุกคนเท่านั้น

1.1.2 กองการศึกษา เทศบาลเมืองมุกดาหาร ยังไม่มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับแนวทางเพื่อพัฒนาจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในกองการศึกษา

1.1.3 การพัฒนาบรรยากาศ ในด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดำเนินการในระดับปานกลางทุกด้าน

1.1.4 การพัฒนาจัดสภาพแวดล้อม ในการกองการศึกษา ด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ ดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ปัญหาการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร ก่อนการพัฒนา ดังนี้

1.2.1 บุคลากรยังไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในกองการศึกษา

1.2.2 กองการศึกษา ยังขาดความร่วมมือจากผู้บริหาร

1.2.3 กองการศึกษา ยังขาดงบประมาณในการบริหารจัดการ

1.2.4 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

1.2.5 การพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในกองการศึกษา ดำเนินการใน ด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีปัญหาในระดับมากที่สุดทุกด้าน

2. แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในสำนักงาน กองการศึกษา เทศบาลเมืองมุกดาหาร มีดังนี้

2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การพัฒนาจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ”

2.2 การศึกษาดูงาน องค์กรปกครองท้องถิ่นต้นแบบด้านการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ

2.3 การมอบหมายงานภารกิจและการนิเทศการดำเนินงานจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ

3. ผลการพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในกองการศึกษา พบว่า ที่ได้รับการพัฒนา มี 2 ด้าน คือ

3.1 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในกองการศึกษา ผลก่อนการพัฒนาบุคลากรกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร ทั้ง 10 คน มีความความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมนกองการศึกษาน้อย และหลังจากการได้รับการพัฒนาบุคลากรกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น และ

หลังจากการสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร ที่เข้ารับการพัฒนา มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยขณะฝึกอบรมมีความกระตือรือร้น และความพร้อมในการรับความรู้เกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในกองการศึกษา ทั้ง 3 ด้าน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และมีความร่วมมือระหว่างกลุ่มผู้ร่วมวิจัย พบว่า

3.1.1 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ พบว่า ผู้ร่วมวิจัยทั้ง 10 คน บุคลากรรู้วิธีดำเนินการปรับสภาพแวดล้อมภายในห้องทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานประกอบด้วย แสงสว่าง ความเป็นระเบียบ ความสะอาดจากกลิ่นและเสียงรบกวน รวมทั้งเครื่องมือเครื่องใช้ก็ถูกว่างในที่ปลอดภัย

3.1.2 สภาพแวดล้อมด้านสังคม พบว่าผู้ร่วมวิจัยทั้ง 10 คน มีความสัมพันธ์ที่ดี การติดต่อสื่อสารที่ดี การยอมรับกัน การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ให้บริการผู้มาติดต่อราชการด้วยความยินดี ยิ้มแย้งแจ่มใส

3.1.3 สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ พบว่าผู้ร่วมวิจัยทั้ง 10 คน บุคลากรทุกคนมีความเป็นอิสระในการทำงาน มีอิสระในการตัดสินใจเกิดความสุขและความพึงพอใจ เกิดการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความเคารพเชื่อมั่นในเหตุผล ทุกคนมีสภาพจิตใจที่ไม่เคร่งเครียดกับงานสามารถปรับตนเองที่ดีขึ้น

3.2 ด้านการจัดบรรยากาศองค์การ ผลการพัฒนาทั้ง 6 มิติ ของบุคลากรกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร ทั้ง 10 คน พบว่า ผู้เข้ารับการนิเทศมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมอยู่ในระดับมาก โดยขณะรับการนิเทศมีความกระตือรือร้นและความพร้อมในการรับความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาด้านจัดบรรยากาศองค์การ ทั้ง 6 ด้าน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และให้ความร่วมมือระหว่างการนิเทศ ผลการนิเทศการพัฒนาการจัดบรรยากาศในองค์การ ตามกรอบการพัฒนา ทั้ง 6 ด้าน พบว่า

3.2.1 ด้านโครงสร้างการทำงาน พบว่า ผู้ร่วมวิจัยทุกคนมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น คือ มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถที่จะกำหนดภารกิจและเป้าหมาย ขั้นตอนการดำเนินงาน คือสามารถคิดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เน้นตามสายบังคับบัญชา เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที

3.2.2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ร่วมวิจัยทั้ง 10 คน มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และสามารถรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รับรู้ถึงความสำคัญของเป้าหมายที่ชัดเจนไม่คลุมเครือ มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานโดยเน้นการทำงานตามเป้าหมายขององค์การได้เป็นอย่างดี

3.2.3 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้ร่วมวิจัยทั้ง 10 คน บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถในทางวิชาชีพได้อย่างเต็มความสามารถ รับผิดชอบงานในหน้าที่เหมาะสม มีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย กองการศึกษามีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติในระดับต่างๆ อย่างเหมาะสม

3.2.4 ด้านการยอมรับ ผู้ร่วมวิจัยทั้ง 10 คน มี ความเข้าใจ และมีความสามารถใน จนสามารถปฏิบัติงานได้จนสำเร็จ ผู้บริหารให้ความสนใจต่อความสำเร็จของงาน ทำให้งานไม่ผิดพลาดเหมือนที่ผ่านมาจนได้รับคำชม ยอมรับ และยกย่อง

3.2.5 ด้านการสนับสนุน พบว่า ผู้ร่วมวิจัยทุกคน มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ช่วยแก้ไขปัญหาในงานตลอด

3.2.6 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้ร่วมวิจัยทุกคน รัก เคารพ ซึ่งกันและกัน ไม่มีการช่วยเหลือเกื้อกูลช่วยเหลือ กันในงานที่ปฏิบัติทำงานเป็นทีมเดียวไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก จนสามารถทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

โดยสรุปการพัฒนาจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร โดยใช้แนวทางในการพัฒนา คือ การประชุม การศึกษาดูงาน และการนิเทศ ติดตาม ประเมิน ทำให้ผู้ร่วมวิจัยมีพฤติกรรมการทำงานเป็นที่ดีขึ้น มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ที่ตนเองได้รับ สมาชิกมีความจริงใจเปิดเผยและกล้าเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา มีความเชื่อมั่นและ

ไว้วางใจในทีมงานผู้บริหาร มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อเสนอแนะระหว่างกันอย่างจริงใจและเปิดเผย บุคลากรมีการยอมรับสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกัน บุคลกรสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และดึงเอาจุดเด่นของกันและกันออกมาอย่างเต็มที่ การทำงานร่วมกันอยู่บนพื้นฐานของการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยใช้ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศที่ถูกต้อง สามารถทำงานเป็นตามกรอบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ผลจากการมอบหมายงานและการนิเทศ พนักงานมีจิตสำนึกในการรับผิดชอบการพัฒนาจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศดีขึ้น การพัฒนางานด้านสภาพ แวดล้อมและบรรยากาศเป็นไปอย่างมีระบบ พนักงานมีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายและให้ความร่วมมือในการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศเป็นอย่างดี และจากการติดตามผลจากการนิเทศภายในงานที่ได้รับมอบหมายปรากฏว่าพนักงานปฏิบัติ งานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด และปัญหาของการบริหารจัดสภาพ แวดล้อมและบรรยากาศ ในสำนักงาน กองการศึกษา เทศบาลเมืองมุกดาหาร อยู่ในระดับน้อย และน้อยที่สุดทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการพัฒนาสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในกองการศึกษา โดยประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ทำให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหาร บุคลากรในกองการศึกษา มีความพึงพอใจกับผลการพัฒนามาก ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการศึกษา ควรให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์กรด้านต่างๆ โดยการมีส่วนร่วมนั้นจะต้องเริ่มตั้งแต่แรกจนสิ้นสุดกระบวนการพัฒนา และควรส่งเสริม การทำงานที่เป็นประชาธิปไตย มีการแสดงความคิดเห็นในทุกขั้นตอนอย่างเป็นกัลยาณมิตร ก็จะทำให้การดำเนินงานประสพผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการวิจัยมีการดำเนินงาน ทั้งด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสภาพแวดล้อมด้านกายภาย ด้านสังคม และด้านจิตใจ เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินงานหรือปรับปรุงแก้ไขให้แต่ละกอง/ฝ่ายในสังกัดเทศบาลเมืองมุกดาหาร มีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล อันจะเป็นการนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และเกิดประโยชน์สูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาในเรื่องเดียวกันนี้ กับสำนักงานกอง/ฝ่ายต่างๆ ในเทศบาลเมืองมุกดาหร ซึ่งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินงานหรือปรับปรุงแก้ไขให้แต่ละกอง/ฝ่ายในสังกัดเทศบาลเมืองมุกดาหาร มีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล อันจะเป็นการนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การต่อไป

2.2 ผู้วิจัยคาดหวังต่อไปว่า จะมีผู้ศึกษาที่อยู่ในหน่วยงานหรือองค์การอื่นๆ สนใจที่จะผลงานวิจัยนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการร่วมกันในการพัฒนาองค์กรและบริหารงานให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น. เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง การวางแผนอัตรากำลัง การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและเรื่อง การกำหนดขนาด อปท. การ จัดตั้งสำนัก/กอง/ฝ่าย ส่วนประสานการถ่ายโอน. 2548.

คณะกรรมการวิจัย. การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2536.

เพ็ญประภา ปริญญาพล. ความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นและทนทาน การรับรู้เหตุการณ์ลบในชีวิต กลวิธีการเผชิญปัญหากับสุขภาพจิตของนักศึกษามหาวิทยาลัย.. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.

วิมล มาดิษฐ์. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การสอนแนะกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

วิมล คะชา. ความสัมพันธะหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลกับวิธีการเผชิญปัญหาในงานของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. : [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : http:// wikipedea.org wiki. (6 พฤศจิกายน 2554).

องอาจ นัยพัฒน์. วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สามลดา, 2554.

อรุณ รักธรรม. การพัฒนาองค์การ : การสร้างและการพัฒนาการทำงานเป็นทีม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2546.

ศิวพร โปรยานนท์. พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร : กรณีศึกษาองค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2554.