

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เรื่อง ทูตทางสังคมในการพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและอธิบายปรากฏการณ์ โดยได้แยกประเด็น ดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับทูตทางสังคม
2. แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร
3. แนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
4. ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดเกี่ยวกับทูตทางสังคม

เนื่องจากคำว่า “ทูตทางสังคม” เป็นคำที่แปลมาจากคำว่า “Social Capital” ในภาษาอังกฤษ และสำหรับสังคมไทยกระแสการกล่าวถึงเรื่องทูตทางสังคมนี้ อาจกล่าวได้ว่าได้รับอิทธิพลมาจากแนวความคิดของนักวิชาการตะวันตก รวมถึงการกล่าวถึงคำ ๆ นี้อย่างชัดเจนก็เพิ่งจะปรากฏมีมาเมื่อไม่นานนี้เอง ดังนั้น การทำความเข้าใจถึงที่มาและความหมายของคำว่า “ทูตทางสังคม” โดยเริ่มศึกษาจากแนวความคิดของนักวิชาการตะวันตกก่อนแล้วจึงศึกษาแนวความคิดของนักวิชาการไทยที่มีผลงานวิชาการโดดเด่น และสอดคล้องกับเรื่องทูตทางสังคมในบริบทของสังคม จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการศึกษาทูตทางสังคม

คำว่า “ทูตทางสังคม” หรือ “Social Capital” นั้นได้ปรากฏขึ้นครั้งแรกในการอภิปรายของฮานิฟาน (Hanifan อ้างถึงใน วรวิทย์ โรมรัตนพันธ์, 2548 : 59) ใน Rural School Community Centres ซึ่งได้อธิบายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่สามารถพบเห็นได้ในชีวิตประจำวันของคน อาทิ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี (Good Will) การสร้างมิตรภาพ (Fellowship) ความเห็นอกเห็นใจ (Sympathy) และการติดต่อสัมพันธ์กันทางสังคม (Social Relationships) ระหว่างบุคคลหรือครอบครัวที่ทำให้เกิดหน่วยทางสังคมขึ้นมา ซึ่งฮานิฟาน (Hanifan, 1920 : 145) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างทูตทางสังคมขึ้น

ในชุมชนนั้น จะต้องมีการสะสมทุนก่อน กล่าวคือ คนในชุมชนต้องสร้างมิตรภาพและต้องเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ซึ่งมีขนาดใหญ่กว่าครอบครัว พร้อมทั้งต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนบ้านทุนทางสังคม จึงจะมีการสะสมขึ้นมา ซึ่งความสัมพันธ์ทางสังคมดังกล่าวจะช่วยให้คนสามารถบรรลุถึงความต้องการทางสังคมตามที่ตนเองต้องการ และยังสามารถสนับสนุนให้ทุนทางสังคมเกิดศักยภาพที่เพียงพอต่อการปรับปรุงการดำเนินชีวิตของคนทั้งชุมชนให้ดีขึ้นมาได้ ในลักษณะนี้โดยภาพรวมแล้วชุมชนจะได้รับประโยชน์จากความร่วมมือของสมาชิกทุกคนในขณะที่สมาชิกเองก็จะได้รับประโยชน์จากการคบหาสมาคมกันนั้น อันจะนำมาซึ่งมิตรภาพ ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน

ในเวลาต่อมา ปีแอร์ บูร์ดิเยอร์และเจมส์ โคลแมน (Bourdieu & Coleman อ้างถึงใน พิระ ลีวถม, 2543 : 45) ก็ให้ความสนใจทุนทางสังคมและเริ่มมีการศึกษาทุนทางสังคม โดยงานของปีแอร์ บูร์ดิเยอร์ เริ่มในทศวรรษ 1970 ซึ่งเขาได้นิยามทุนทางสังคมว่าเป็นประโยชน์ (Benefit) และโอกาส (Opportunity) ที่เพิ่มขึ้นสู่ประชาชนที่เป็นสมาชิกในสังคมนั้น ในขณะที่ เจมส์ โคลแมน ไม่ได้กำหนดแน่นอนว่า ทุนทางสังคมคืออะไร แต่มุ่งเป้าหมายไปที่การเกิดทรัพยากรรวมของบุคคลแต่ละคนจากพันธะ (ความผูกพัน) ทางสังคมร่วมกัน (Social Tie) และกำหนดให้ทุนทางสังคมนั้นแตกต่างจากทุนการเงิน (Financial Capital) และทุนทรัพยากรบุคคล (Human Capital) โดยที่ทุนทางสังคมนั้นจะแฝงอยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) ซึ่งมีลักษณะพิเศษที่ยากต่อการปรากฏให้เห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนได้

นักคิดแนววัฒนธรรมชุมชนที่สำคัญและเป็นที่ยอมรับของสังคมไทยอย่างกว้างขวางท่านหนึ่ง คือ ศาสตราจารย์นายแพทย์ประเวศ วะสี ท่านได้ผนวกเอาเรื่องของพุทธศาสนาเข้ามาในแนวความคิดของท่านด้วย ซึ่งนอกจากสาระสำคัญที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาที่สมบูรณ์ที่จะต้องพัฒนาจิตใจควบคู่ไปกับการพัฒนาสิ่งแวดล้อมแล้ว ท่านยังได้เสนอแนะให้ประชาชนรวมกลุ่มกันเป็นกลุ่มย่อยและเป็นเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือ และสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและสมาชิกในชุมชนเอง จึงอาจกล่าวได้ว่า แนวคิดวัฒนธรรมชุมชนเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่ได้มีการกล่าวถึงพร้อมทั้งให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของบุคคล และการร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันของคนในชุมชนที่มีมาก่อนแนวคิดเรื่องทุนทางสังคม

ส่วนแนวคิดเรื่องทุนทางสังคม เริ่มเป็นที่แพร่หลายมากขึ้นในปี พ.ศ.2540 สืบเนื่องจากวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้น รัฐบาลและนักวิชาการทั้งหลายมีแนวคิดที่จะแปรวิกฤตให้เป็นโอกาสในการกอบกู้เศรษฐกิจและสร้างฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน จึงได้มีโครงการการลงทุนเพื่อสังคม (Social Investment Project หรือ SIP) (สำนักงานกองทุนเพื่อสังคม, 2542 : 104) เกิดขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 2 แนวทาง คือ แนวทางแรก จัดสรรให้กับโครงการให้มีประสิทธิภาพของภาครัฐตามแผนงานโครงการที่มีอยู่แล้ว ซึ่งสามารถบรรเทาและแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจและสังคมได้ด้วยความรวดเร็ว สำหรับแนวทางที่สอง กระทรวงการคลังมอบหมายให้ธนาคารออมสินเป็นผู้บริหารจัดการกองทุน 2 กองทุน คือ

กองทุนเพื่อการลงทุนทางสังคม (Social Investment Fund - SIF) หรือกองทุนชุมชน และกองทุนพัฒนาเมืองในภูมิภาค (Regional Urban Development Fund - RUDF) หรือกองทุนเมือง สำหรับกองทุนชุมชนนั้น จัดตั้งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนทั้งในชนบทและในเมือง เพื่อการฟื้นฟูวิกฤตสังคมและส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การพึ่งตนเองในระยะยาว โดยให้การสนับสนุนงบประมาณแก่กิจกรรมหรือโครงการที่เสนอโดยองค์กรท้องถิ่น ซึ่งได้แก่ องค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน สถาบันในชุมชนคณะกรรมการหมู่บ้าน องค์กรบริหารส่วนตำบลสุขาภิบาล และเทศบาล เป็นต้น ซึ่งกองทุน SIF นี้เองทำให้สังคมไทยได้หันกลับมามองคุณค่าที่เราเคยมีอยู่ ซึ่งเป็นทุนเดิมเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวบุคคล เช่น ความมีน้ำใจ ความเอื้ออาทร ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความเป็นชุมชน เป็นต้น และเป็นสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษ เช่น ภูมิปัญญา ประเพณี ความเชื่อ และวัฒนธรรมที่มีอยู่ในชุมชน รวมทั้งสิ่งที่เป็นศักยภาพในการพัฒนาของชุมชน เช่น ผู้นำ กลุ่ม องค์กร เครือข่าย เป็นต้น ซึ่งสิ่งหรือคุณค่าเหล่านี้เป็นทุนทางสังคมที่มีอยู่ แต่ได้ถูกละเลยและมองข้ามไป

จะเห็นได้ว่าในสังคมไทย คำว่า “ทุนทางสังคม” นั้นเพิ่งจะปรากฏและมีการกล่าวถึงกันอย่างชัดเจนเมื่อไม่นานมานี้เอง แต่หากจะพิจารณาถึงปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่แสดงถึงความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความเห็นอกเห็นใจกัน ความเอื้ออาทรกัน หรือความมีน้ำใจต่อกันของผู้คนในสังคมไทยแล้วก็จะพบว่า สิ่งที่เรียกกันว่า ทุนทางสังคมนั้น ได้มีปรากฏในสังคมไทยมาอย่างยาวนานมากเลยทีเดียว โดยมีวิวัฒนาการมาจากแนวคิดวัฒนธรรมชุมชน แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา และแนวคิดการพัฒนาในเชิงพุทธ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมเกิดขึ้นในสังคมไทย คำว่าทุนทางสังคมก็ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางโดยมีความหมายครอบคลุมไปในหลายบริบทหรือเกือบจะทั้งหมดของสังคมไทย

ความหมายของทุนทางสังคม

โรเบิร์ต ดี พัทนัม (Putnam, 1993 : 29) กล่าวถึง ความหมายทุนทางสังคมว่า เป็นส่วนที่เอื้อประโยชน์ต่อทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในประเด็นความสัมพันธ์กันทางสังคมที่อยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจกันและกันที่ส่งผลให้เกิดความสะดวกต่อการดำเนินการทางเศรษฐกิจ

เจมส์ เอส โคลแมน (Coleman, 1988 : 95) อธิบายและให้ความหมายของทุนทางสังคมว่าเป็นชุดของความสัมพันธ์ระหว่างคนเป็นความสัมพันธ์ที่มีผลมาจากความตั้งใจบนพื้นฐานของความคาดหวังในสิ่งที่จะต้องใช้ร่วมกันเป็นชุดของการมีค่านิยมร่วมกันและการมีสำนึกของความไว้วางใจระหว่างกัน สิ่งเหล่านี้ถือเป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างคนสองคนหรือมากกว่าที่ได้แสดงออกมา และส่งผลต่อกิจกรรมที่ได้กระทำในมติดังกล่าว ทำให้เห็นได้ว่าทุนทางสังคมนั้น เป็นโครงสร้างทางสังคมที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคลในองค์กร และทางตรงข้ามในที่ที่มีทุนทางสังคมอ่อนแอ ก็จะปรากฏความขัดแย้งกันในค่านิยมและการขาดซึ่งความไว้วางใจระหว่างกัน

ฟรานซิส ฟูกูยามา (Fukuyama, 1999 : 56) ได้อธิบายว่า ทูททางสังคมเป็นชุดของค่านิยมที่ไม่เป็นทางการหรือบรรทัดฐาน/จารีตที่จะจัดว่าเป็นทูททางสังคมได้นั้นต้องเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับศีลธรรมความดีงาม ซึ่งประเด็นนี้ทำให้ความหมายของทูททางสังคมมีความชัดเจนยิ่งขึ้นว่าจะต้องเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับศีลธรรมอันดีงามเท่านั้น ถึงแม้ว่าความสัมพันธ์ของสมาชิกจะมีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความไว้วางใจกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการมุ่งประโยชน์ร่วมกัน และเป็นความสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นทางการก็ตาม แต่ถ้าความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ไม่สอดคล้องกับหลักศีลธรรมความดีงามก็ไม่ถือว่าเป็นเรื่องของทูททางสังคม

อนง นาอะบุตร (2545 : 39) กล่าวว่า ทูททางสังคมมิใช่เป็นเรื่องที่เพิ่งเกิดขึ้นในประเทศไทย แต่หากเป็นคุณค่าเดิมที่สังคมไทยมีอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นความมีน้ำใจต่อกัน การแบ่งปันซึ่งกันและกัน ความเอื้ออาทรต่อกัน การเกาะเกี่ยวกันทางสังคม การรวมกลุ่มเป็นองค์กรหรือการจัดตั้งเป็นเครือข่ายต่าง ๆ ทูททางสังคมนี้คือพลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนชุมชนต่าง ๆ ให้มีความสามารถในการเพิ่มพูนมูลค่า และทูททางสังคมให้กับชุมชนตนเองมากขึ้น มีความเท่าทันต่อปัญหา และมีความสามารถพึ่งพาตนเองได้จริงในระยะยาว

ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม (2542 : 58) ได้อธิบายว่า ทูททางสังคมถือว่าเป็นนามธรรม หมายถึงความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น ความสามัคคี การรวมพลัง การมีองค์กร มีหน้าที่ที่จะจัดการ จัดระบบต่าง ๆ ในชุมชนมีศิลปวัฒนธรรม มีจิตรวมใจ มีศีลธรรม มีความสมัครสมานรักใคร่กลมเกลียวกัน สิ่งเหล่านี้เรียกว่า ทูททางสังคม ซึ่งจะเป็พื้นฐานของท้องถิ่นและชุมชนให้เกิดการพัฒนาที่เข้มแข็งอย่างจริงจังและยั่งยืน

ประเวศ วะสี (2542 : 70) ได้ให้ความหมายทูททางสังคมไว้ว่า ทูททางสังคม หมายถึง การที่คนมารวมกัน เอาความดีมารวมกัน และเอาความรู้มารวมกัน ซึ่งทูททางสังคมนี้จะเป็นพลังทางสังคมในการแก้ไขปัญหาของสังคมได้

วรุดิ โรมรัตน์พันธ์ (2548 : 45) ได้กล่าวถึง ทูททางสังคมว่า ทูททางสังคมเป็นเรื่องที่มีอยู่แล้ว โดยธรรมชาติ ในแต่ละสังคมเป็นเรื่องของระบบคิดของคนในสังคมที่จะส่งผลถึงวิถีปฏิบัติในหมู่ประชาชนที่จะสร้างประโยชน์ร่วมกันในด้านต่าง ๆ ทูททางสังคมจึงมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ เช่น การลดต้นทุนหรือสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนได้ นอกจากนี้ วรุดิ โรมรัตน์พันธ์ ยังมองทูททางสังคมในมิติของระบบและกระบวนการทางสังคม โดยมองทูททางสังคมที่เป็นเรื่องของระบบคิดและอยู่ในรูปของค่านิยม วัฒนธรรมของประชาชน ความไว้วางใจ ความสำนึกร่วมกันในความเป็นเจ้าของ และความเป็นชุมชนเดียวกัน มีความเคารพต่อกัน มีความไว้วางใจกัน มีจารีตและค่านิยมต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน จะมีผลต่อความสัมพันธ์ของคน ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดระเบียบเศรษฐกิจ สังคม ความเป็นชุมชน และเกิดผลดีต่อการดำเนินกิจกรรม

ทุนทางสังคมในความหมายของ วรวิทย์ โรมรัตนพันธุ์ จึงหมายถึง ทุนประเภทหนึ่งที่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจของคน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างคนหรือสถาบันขึ้น โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจกัน ความเอื้ออาทรต่อกัน การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เห็นอกเห็นใจกัน ต่างตอบแทนกัน ทุนทางสังคมจึงเป็นเสมือนสมบัติสาธารณะที่สมาชิกทุกคนในชุมชนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ตลอดเวลา และที่สำคัญทุนทางสังคมเป็นสิ่งที่ยิ่งใช้จะมีเพิ่มมากยิ่งขึ้น

อมรา พงศาพิชญ์ (2543 : 75) ได้ให้ความหมายของทุนทางสังคมในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน คือ ความสัมพันธ์ทางสังคมในแนวราบและแนวตั้ง ระหว่างบุคคล สถาบันและ/หรือองค์กร ทั้งในรูปปัจเจก กลุ่ม และรูปเครือข่าย รวมทั้งค่านิยม บรรทัดฐานที่สังคมยึดถือ ซึ่งมีผลต่อวิถีชีวิต และวิถีการผลิตในระดับครอบครัว ชุมชน และประชาสังคม

จากการนิยามความหมายของทุนทางสังคมจากนักวิชาการตะวันตกและนักวิชาการไทย ซึ่งมีความคล้ายคลึงกัน พอสรุปได้ว่า ทุนทางสังคมเป็นทุนประเภทหนึ่งที่มีอยู่แล้วโดยธรรมชาติในแต่ละสังคมมีที่มาจากความร่วมมือร่วมใจของคน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างคนหรือสถาบันขึ้น โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจกัน ความเอื้ออาทรต่อกัน การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เห็นอกเห็นใจกัน ต่างตอบแทนกัน การมีวัฒนธรรม จารีต และค่านิยม

องค์ประกอบของทุนทางสังคม

วรวิทย์ โรมรัตนพันธุ์ (2548 : 51-61) ได้สรุปลักษณะที่สำคัญ ๆ ของทุนสังคมไว้ในสองลักษณะ คือ

1. การมองในเชิงโครงสร้างและหน้าที่ นำเสนอโดย เบนและฮิกส์ (Bain and Hicks อ้างถึงใน วรวิทย์ โรมรัตนพันธุ์, 2548 : 51) กล่าวว่า ทุนทางสังคมสามารถแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ ระดับมหภาค (Macro) และระดับจุลภาค (Micro)

ในระดับมหภาค ทุนทางสังคมจะครอบคลุมบริบทขององค์กรหรือสถาบันต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นความสัมพันธ์ที่อยู่ภายใต้โครงสร้างแบบเป็นทางการ อาทิ รูปแบบของการปกครอง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับกฎหมาย ระบบความคิด ความเชื่อที่สอดคล้องกับกฎหมาย ระดับของการกระจายอำนาจ และระดับการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

ในระดับจุลภาค ทุนทางสังคมถือเป็นศักยภาพของการรวมตัวขององค์กรในแนวนอน รวมทั้งเครือข่ายในการพัฒนา ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ อันได้แก่ เรื่องเกี่ยวกับสาระหรือวิถีคิด ความเข้าใจ และการเรียนรู้ในเรื่องต่าง ๆ ของประชาชน และเรื่องของโครงสร้าง จะเห็นได้ว่า ทุนทางสังคมเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสาระหรือวิถีการคิดนั้นเป็นสิ่งที่จับต้องยาก เพราะจะอยู่ในรูปของการให้คุณค่า (Values) ความเชื่อ (Beliefs) ทศนคติ (Attitudes) พฤติกรรม (Behavior) และบรรทัดฐานทางสังคม (Social Norms) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่เกี่ยวกับการให้คุณค่า ซึ่งจะประกอบด้วยเรื่องของความไว้วางใจ (Trust) ความสามัคคี (Solidarity) และการต่างตอบแทน (Reciprocity) คุณค่าเหล่านี้ถือเป็นค่านิยมร่วม

ระหว่างสมาชิกในชุมชน และถือเป็นเงื่อนไขที่ทำให้ชุมชนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ส่วนรวมมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

นอกจากนี้ วรวิทย์ โรมรันตพันธ์ (2548 : 54) ยังได้แสดงความเห็นว่า ในการศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับทุนทางสังคม หากประยุกต์ระบบคิดและวิธีปฏิบัติในระดับจุลภาคไปใช้ในระดับบุคคล ครอบครัว กลุ่ม องค์กร และชุมชน รวมทั้งเครือข่าย ในขณะที่เดียวกันก็ประยุกต์เอาความสัมพันธ์แบบเป็นทางการขององค์กรและสถาบันต่าง ๆ ในระดับมหภาคให้เป็นเสมือนสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อบุคคล ครอบครัว กลุ่ม องค์กรชุมชน หรือเครือข่ายก็จะทำให้การศึกษาทุนทางสังคมมีความชัดเจนและเป็นระดับมากขึ้น

การมองในเชิงบูรณาการหรือผลลัพธ์จากผลการศึกษาทุนทางสังคมของไทยที่ดำเนินการโดยสำนักงานกองทุนเพื่อสังคมมีการนำเสนอภาพรวมของทุนทางสังคมในเชิงบูรณาการหรือเชิงผลลัพธ์ โดยกล่าวถึงลักษณะรวมของทุนทางสังคมในแง่มุมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ศาสนธรรม หรือหลักธรรมในศาสนา เป็นเครื่องชี้แนะบุคคลให้มีความรักความห่วงใย ความเอื้ออาทรต่อกัน และใช้หลักการทางศาสนานั้น มาอ้างความเป็นปึกแผ่นของสังคม เช่น พระพุทธศาสนาที่มุ่งสอนให้คนละเว้นความชั่ว ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น การทำความดีด้วยการให้ทาน เสียสละ รักษาศีล และมีจิตใจที่สงบ มีความเมตตาต่อสรรพสิ่ง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นทุนที่สร้างความปึกแผ่นให้กับสังคมได้

2. สำนึกในท้องถิ่น การที่บุคคลในชุมชนมีจิตสำนึกต่อชุมชนและท้องถิ่นของตน บรรดาคนที่เห็นการพัฒนาชุมชนที่ตนเองอาศัยอยู่เป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จึงมีความตั้งใจและร่วมแรงร่วมใจในการทำงานร่วมกันโดยยึดส่วนรวมเป็นใหญ่

3. ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ การใช้ความรู้และภูมิปัญญาที่มีอยู่เดิมของชุมชนและประยุกต์ขึ้นมาใหม่ในการสร้างและการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม

4. ทรัพยากรบุคคลและเครือข่ายบุคคล ได้แก่ การนำบุคคลที่เป็นผู้นำ พระสงฆ์ปราชญ์ท้องถิ่น ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์และศาสตร์ต่าง ๆ มาให้ความรู้และถ่ายทอดความรู้แก่ชุมชนเป็นการสร้างทุนทางสังคมในระดับบุคคล

5. ทุนทางทรัพยากรธรรมชาติ หมายถึงทรัพยากรในท้องถิ่นทั้งดิน น้ำ ป่า ภูเขา ที่สามารถนำมาใช้สอยให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมมีกระบวนการจัดการทรัพยากรชุมชนอย่างเหมาะสม

6. วิถีชีวิตทางวัฒนธรรม เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ของชุมชน ที่จะนำเสนอในรูปแบบที่สร้างความภูมิใจให้กับชุมชนและเป็นวิถีชีวิตที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างแท้จริง

7. ความเอื้ออาทร นับว่าเป็นความสำคัญอย่างยิ่งที่คนในสังคมจะต้องมีความเอื้ออาทรต่อกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งความเอื้ออาทรนี้ เป็นพลังที่สำคัญยิ่งของทุนทางสังคม

ในการวิจัยทุนทางสังคมในการพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการประกอบของทุนทางสังคมภายในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ซึ่งเป็นชุมชนองค์การจากการศึกษาเอกสารของโคลแมน (Coleman, 1988 : 103-104) และพัทนัม (Putnam, 1993 : 209) งานวิจัยของรัตนพงษ์ จันทะวงษ์ (2546 : 22-35) และพิมลรัตน์ ผาคำ (2549 : 6-7) กำหนดทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความไว้วางใจ การมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/จารีต การต่างตอบแทนกัน เครือข่าย การรวมกลุ่ม การมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม รายละเอียดดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนข่าวสาร หมายถึง สารสนเทศที่บุคลากรโรงเรียนนายร้อยตำรวจได้มีการติดต่อหรือรับฟังข้อมูลจากสื่อต่าง ๆ ในเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินงาน การแลกเปลี่ยนข่าวสารและเรื่องอื่น ๆ จากภายนอก

2. ความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อถือหรือความเชื่อมั่นของแต่ละบุคคลที่มีต่อตนเองและผู้อื่น รวมถึงความเชื่อมั่นต่อนโยบาย ทักษะ กลยุทธ์ และความจงรักภักดีต่อโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

3. การมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/จารีต หมายถึง ระเบียบแบบแผน ประเพณี แนวปฏิบัติของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักปฏิบัติตน

4. การต่างตอบแทนกัน หมายถึง การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน การช่วยเหลือเกื้อกูล การเอื้ออาทร การแบ่งปันหรือการทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

5. เครือข่าย หมายถึง ความสัมพันธ์ทางสังคมที่บุคคลมีต่อกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล กลุ่มกับกลุ่ม โดยลักษณะของความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น อธิบายพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและมีส่วนร่วมช่วยสนับสนุนต่อการดำรงอยู่ขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม

6. การมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม หมายถึง การที่บุคลากรรู้จักสิทธิหน้าที่ของตนเองที่มีต่อสาธารณะหรือส่วนรวม เช่น การให้การช่วยเหลือ การบริจาคทรัพย์สินหรือแรงกายตามสมควรต่อสาธารณะประโยชน์ เป็นต้น

การก่อเกิดทุนทางสังคม

วรวิทย์ โรมรัตนพันธ์ (2548 : 47) ได้กล่าวถึงการเกิดขึ้นของทุนทางสังคมว่ามาจากสาเหตุใหญ่ ๆ 2 ประการ คือ

1. เกิดขึ้นจากการเรียกร้องและความต้องการที่จะพลิกฟื้นสิ่งที่มีคุณค่า ได้แก่ ระบบคิด ค่านิยม ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ในสังคมที่แต่ละสังคมมีอยู่ให้เกิดขึ้น โดยมองหาทุนเหล่านั้นจากตัวบุคคลหรือผู้นำ องค์กร เครือข่าย และระบบการจัดการของชุมชน ฯลฯ มาประยุกต์ใช้เพื่อทดแทนสิ่งที่มีคุณค่าเหล่านั้นที่กำลังสูญหายไปให้กลับคืนมาดังเดิม

2. เกิดจากความพยายามในการปลูกจิตสำนึก เพื่อเสริมสร้างพลังงานร่วมกันโดยให้ทุกคนทุกฝ่ายได้ตระหนักถึงปัญหาและหล่อหลอมจิตใจร่วมกัน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร สถาบัน

ชุมชน และสังคม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ดังนั้นในกระบวนการปลูกจิตสำนึกเพื่อสร้างพลังร่วมกันจึงเป็นเสมือนปัจจัยที่จะก่อให้เกิดทุนทางสังคมที่มีอยู่แล้วแต่ละบุคคล แต่ละองค์กร/สถาบัน หรือแต่ละชุมชน และสิ่งนี้ก็ถือว่ามีส่วนที่ทำให้เกิดทุนทางสังคมขึ้น

ประโยชน์ของทุนทางสังคม

พัทนาม (Putnam อ้างถึงใน วรวิทย์ โรมรัตนพันธ์, 2548 : 63-64) กล่าวถึง ประโยชน์ของทุนทางสังคมในรูปเครือข่ายที่เกิดจากความเห็นพ้องต้องกันของประชาชนว่ามีอยู่หลายประการ อาทิ

1. ทำให้เพิ่มศักยภาพในการทำงานและช่วยลดต้นทุนในการทำงานได้มากกว่าที่จะปลีกตัวไปทำแบบปัจเจกชน
2. ทำให้เกิดจริตประเพณีที่เกี่ยวกับการพึ่งพาอาศัยกันหรือการต่างตอบแทน (Reciprocity) ซึ่งทำให้องค์กรชุมชนแข็งแกร่งและมีพลังมากขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกระบวนการรักษาชื่อเสียง การยอมรับจริตประเพณีของชุมชนนั้น ๆ ด้วยว่ามีมากน้อยเพียงใด
3. เกิดความไว้วางใจระหว่างกันของคนในเครือข่าย ทำให้การติดต่อและระบบข้อมูลข่าวสารมีความสะดวกรวดเร็ว
4. มีการนำความสำเร็จร่วมกันในอดีตมาใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อสร้างความร่วมมือในอนาคต

นอกจากนี้ พัทนาม (Putnam อ้างถึงใน วรวิทย์ โรมรัตนพันธ์, 2548 : 63-64) ยังมองว่า การทำงานร่วมกันในชุมชนเป็นสิ่งที่ทำได้ง่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากสิ่งที่เป็นเหตุให้เกิดทุนทางสังคมยังคงมีอยู่ในชุมชน (Stock of Social Capital) อาจจะกล่าวได้ว่าในอีกแง่มุมหนึ่งนั้น ทุนทางสังคมจะทำให้ชุมชนมีพลังเพียงพอที่จะทำในเรื่องต่าง ๆ ได้มากยิ่งขึ้น โดยอธิบายว่าทุนทางสังคมมีความสำคัญอย่างน้อยอีก 2 ประการ คือ

1. ทุนทางสังคมทำให้คนสามารถแก้ปัญหาได้ง่ายขึ้นผู้คนอาจจะดีขึ้น ถ้าพวกเขา มีความร่วมมือกันและมีการแบ่งปันกัน
2. ทุนทางสังคมช่วยลดต้นทุนในการทำงานในชุมชน ทำให้ชุมชนอยู่กันอย่างสันติและมีความสงบมากขึ้น ทั้งนี้เมื่อคนในชุมชนมีความรู้สึกไว้วางใจกันก็จะทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ที่มีการทำเป็นกิจกรรมประจำตัวของประชาชนทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่ประชาชนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ

ทัศนะทุนทางสังคม

แนวคิดทุนทางสังคม สำหรับการศึกษาศาสนาทุนทางสังคมในการพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทุนทางสังคม ซึ่งสรุปและประมวลจาก 4 ทัศนะหลัก ๆ ได้แก่

1. ทัศนะเชิงชุมชนนิยม (Communitarian View)

ทัศนะเชิงชุมชนนิยมเห็นว่าทุนทางสังคมมีความสัมพันธ์โดยตรงกับองค์กรระดับท้องถิ่น เช่น สมาคม สโมสร และองค์กรประชาชน การวัดทุนเหล่านี้ คือ การพิจารณาจากจำนวนและ

ความหนาแน่นของกลุ่มเหล่านี้ในชุมชนหนึ่ง ๆ นั้น คือ ยิ่งมีมากยิ่งดี และจะส่งผลต่อการให้ความช่วยเหลือแก่คนยากจน และผู้ด้อยโอกาสในชุมชน อย่างไรก็ตามทัศนะนี้มีมองข้ามผลกระทบในทางลบในกรณีที่มีการรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมในทางที่ผิด เช่น การค้ายาเสพติด อาชญากรรม เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังมีผู้โต้แย้งว่า หลักฐานจากหลายประเทศพบว่า การรวมกลุ่มกันในลักษณะนี้ ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าจะนำไปสู่การเติบโตทางเศรษฐกิจเสมอไป เช่น ประเทศเคนยาที่มีองค์กรชุมชนในลักษณะนี้กว่า 200,000 องค์กร แต่สมาชิกก็ยังไม่สามารถหลุดพ้นจากปัญหาความยากจนได้ เนื่องจากองค์กรเหล่านี้ โดยส่วนใหญ่ไม่ได้เชื่อมโยงกับองค์กรและทรัพยากรจากภายนอกมากนัก รวมทั้งการไม่สามารถเข้าถึงอำนาจที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่กลุ่ม

2. ทัศนะเชิงเครือข่ายนิยม (Network View)

ทัศนะเชิงเครือข่ายนิยม มองความสัมพันธ์ของคนทั้งในแนวราบ คือ ระหว่างคนในชุมชนเดียวกัน และในแนวดิ่งหรือความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับองค์กรอื่น ๆ ที่อยู่ภายนอกชุมชน จากการศึกษาของ เกรนูเวทเทอร์ (Granovetter, 1973 : 78) พบว่า นอกจากความสัมพันธ์ของคนในชุมชนที่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชน และมีเป้าประสงค์ร่วมกันแล้ว ชุมชนยังต้องการการปฏิสัมพันธ์กับชุมชนอื่น ๆ ที่มีความแตกต่างทางด้านศาสนา ชนชั้น ชนชาติ เพศภาวะ และเศรษฐกิจด้วย หากไม่แล้วชุมชนนั้น ๆ จะสนองประโยชน์ให้แก่คนบางกลุ่มเท่านั้น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาอีกหลายชิ้นที่เห็นว่าทุนทางสังคมควรประกอบด้วย 2 รูปแบบ ได้แก่ “การยึดโยงและเชื่อมโยง” จากการศึกษาของ เกรนูเวทเทอร์ ในปี 1995 และแวน บาสเทอร์เลียร์ ในปี 1999 มีตัวอย่างที่เป็นเครื่องพิสูจน์ทัศนะในเรื่องนี้ ได้แก่ การดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการท้องถิ่นในประเทศกำลังพัฒนาต่าง ๆ ที่แรกเริ่มจำเป็นต้องพึ่งพาเพื่อนฝูงและคนภายในชุมชนในด้านต่าง ๆ เช่น เงินลงทุน ทรัพยากร และแหล่งจำหน่ายสินค้า แต่เมื่อธุรกิจขยายตัว ผู้ประกอบการจำเป็นต้องแสวงหาปัจจัยด้านการผลิตและการตลาดจากภายนอก นอกจากนี้เครือข่ายทางสังคมยังช่วยตอบสนองความต้องการของคนที่มีสถานะทางเศรษฐกิจระดับต่าง ๆ ด้วยเช่น ในกลุ่มยากจน เครือข่ายของคนจนมีบทบาทสำคัญในการคุ้มครองการจัดการความเสี่ยง และความสามัคคีในขณะทีกลุ่มคนที่มีฐานะดี เครือข่ายจะช่วยส่งเสริมการทำงานในเชิงรุก เช่น การแลกเปลี่ยนข้อมูลทางด้านเทคโนโลยีและความเป็นไปในตลาดโลก โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มผลผลิต กำไร และส่วนแบ่งการตลาด

3. ทัศนะสถาบันนิยม (Institutional View)

ทัศนะสถาบันนิยม มีความเห็นว่าความสำเร็จของเครือข่ายชุมชนและประชาสังคมต่างเป็นผลพวงของการมีบรรยากาศทางด้านการเมือง กฎหมาย และสถาบันที่เอื้อต่อการรวมกลุ่มและการสร้างเครือข่าย กล่าวคือ ชุมชนและเครือข่ายที่เกิดขึ้นเป็นการรวมกลุ่มที่ไม่เป็นทางการไม่ได้เกิดขึ้นด้วยตัวเองของตัวเองแต่จะต้องพึ่งพาปัจจัยทางด้านสถาบันที่เป็นทางการด้วย ทั้งนี้มีงานวิจัยหลายชิ้นที่พิสูจน์แนวคิดในเรื่องนี้ เช่น การกระจายอำนาจในประเทศบราซิลที่เน้นความสำคัญของการมีระบบ

บริหารจัดการภาครัฐที่ดี เพื่อเป็นแรงผลักดันให้กิจกรรมในท้องถิ่นดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเติบโตทางเศรษฐกิจที่ล่าช้าเป็นผลจากสังคม/ชุมชนที่แตกแยก และมีสถาบันทางการเมืองที่อ่อนแอ หรือไม่มีระบบบริหารจัดการที่ดี

4. ทศนะการรวมพลัง (Synergy View)

ทศนะการรวมพลังได้เสนอแนวคิดที่ผสมผสานแนวคิดเรื่องเครือข่ายและสถาบัน เข้าด้วยกันและได้ทดลองทำการศึกษาในประเทศต่าง ๆ 5 ประเทศ (อินเดีย เม็กซิโก รัสเซีย เกาหลีใต้ และ บราซิล) ผลการศึกษาโดยสรุป พบว่า การพัฒนาต้องการความร่วมมืออย่างเข้มข้นระหว่างภาคี การพัฒนาต่าง ๆ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างภาครัฐและภาคประชาสังคม ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินการทั้งภาครัฐ และภาคสังคมต่างก่อให้เกิดผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในการบรรลุ เป้าหมายร่วมกัน ในขณะที่ด้วยกันภาครัฐ ภาคธุรกิจ และชุมชนเพียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งสามารถเป็นเจ้าของ ทรัพยากรที่จำเป็นเพียงพอต่อการส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่ต้องการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน และการเป็นหุ้นส่วน

จากทศนะหลักทั้ง 4 ที่กล่าวมาจึงเป็นที่มาของมิติทุนทางสังคม ซึ่งนารายันและแคสสิดี้ (Narayan and Cassidy อ้างถึงใน ชวินทร์ ลีนะบรรจง และคณะ, 2547 : 12) ได้นำเสนอดังนี้

1. ลักษณะของกลุ่ม ตัวบ่งชี้ ได้แก่ จำนวนสมาชิกกลุ่ม, การให้ความช่วยเหลือทางการเงิน ความถี่ของการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความต่างกันของสมาชิก แหล่งทรัพยากร ของกลุ่ม
2. กฎเกณฑ์ทั่วไป ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความไว้วางใจต่อกัน ความยุติธรรมต่อกัน
3. ความร่วมมือ ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ทำอย่างไรให้กลุ่มมั่นคงถาวร การทำงานด้วยกัน
4. การติดต่อสื่อสาร ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การพบปะกันทุกวัน
5. การติดต่อกันของสมาชิกกลุ่ม ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การดูแลเอาใจใส่ความเจ็บป่วยของผู้อื่น การดูแลเอาใจใส่ความเจ็บป่วยของตนเอง
6. อาสาสมัคร ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การมีอาสาสมัคร การมีอาสาสมัครชำนาญการ ความเป็นธรรมทางการเงินของสมาชิก การช่วยเหลือผู้อื่น
7. ความไว้วางใจ ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความไว้วางใจในครอบครัว ความไว้วางใจเพื่อนบ้าน ความไว้วางใจในกลุ่มอื่น ความไว้วางใจในนักธุรกิจ ความไว้วางใจในเจ้าหน้าที่ของรัฐ ความไว้วางใจในกระบวนการยุติธรรม ความไว้วางใจในผู้ให้บริการของรัฐ ความไว้วางใจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ชวินทร์ ลีนะบรรจง และคณะ, 2547 : 18)

เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาทุนทางสังคม

เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาทุนทางสังคมมี 3 ประการ (ชวินทร์ ถิ่นะบรรจง และคณะ, 2547 : 20) คือ

1. ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Interaction) เพื่อให้มีความเป็นสังคมและทำให้มีจุดมุ่งหมายของการรวมกลุ่มที่เหมือนกัน มิใช่เป็นเพียงปรากฏการณ์ของการที่กลุ่มคนมารวมกัน
2. มีผลกระทบภายนอก (Externality) เกิดขึ้นมาจากการรวมตัวทำให้มีลักษณะของความเป็นทุนเชิงเศรษฐกิจปรากฏขึ้นมา และเป็นสินค้าสาธารณะมากกว่าสินค้าโดยทั่วไป ทำให้ไม่มีสิทธิพิเศษตกอยู่กับผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ
3. ต้องสามารถสังเกตเห็นได้ (Persistence) เพราะจะทำให้สามารถวัด หรืออ้างอิงต่อไปได้ว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากการมีทุนทางสังคม

มุมมองที่ดีต่อ “ทุนทางสังคม” จากการศึกษาของ ชวินทร์ ถิ่นะบรรจง และคณะ (2547 : 8-11) ถูกแบ่งออกเป็น 2 มิติ ได้แก่

1. มุมมองในมิติเศรษฐกิจ คือ การมองในความเป็นทุน ของ “ทุนทางสังคม”
ทุนทางสังคมโดยตัวของมันเองนั้นมิได้เป็นปัจจัยการผลิตโดยตรง หากแต่เป็นตัวกลางในการเข้าถึงปัจจัยการผลิตหรือทุนอื่น เช่น ข่าวสารข้อมูล ทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น โดยผ่านความสัมพันธ์ทางสังคมหรือโครงสร้างทางสังคม ทุนทางสังคมจะเป็นทุนได้ก็ต่อเมื่อทุนทางสังคมต้องทำให้ผลกระทบทางเศรษฐกิจปรากฏขึ้นมาจากปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ปรากฏขึ้นมาอาจจะอยู่ในรูปขององค์ประกอบหรือโครงสร้างอย่างใดอย่างหนึ่ง นั่นหมายความว่าทุนทางสังคมที่มีผลต่อการพัฒนานั้นจะต้องเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมไม่ว่าจะเป็นปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในรูปแบบใดก็ตาม และปฏิสัมพันธ์ทางสังคมนั้น ๆ ส่งผลให้มีปรากฏการณ์ที่มีลักษณะของการเกิดผลกระทบต่อสังคม และ/หรือเศรษฐกิจขึ้นอย่างถาวรมิใช่เกิดขึ้นชั่วคราวจึงจะถือได้ว่าปฏิสัมพันธ์ทางสังคมดังกล่าวมีความเป็นทุนทางสังคม ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมโดยตัวของมันเองอาจไม่ถาวรแต่ผลกระทบของมันจะถาวรมากกว่า และอาจสะสมในทุนมนุษย์ได้เหมือนกันดังเช่นทุนทางกายภาพที่สร้างขึ้นใหม่

2. มุมมองในมิติสังคม คือ การมองในความเป็นสังคมของ “ทุนทางสังคม”
“สังคม” หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกัน มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ยอมรับแบบแผนกฎเกณฑ์ของกลุ่ม ร่วมกันในการดำเนินชีวิต และเนื่องจากทุนทางสังคม คือ ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ต่อมนุษย์ที่มีความไว้วางใจ มีการแลกเปลี่ยนและตอบแทนกันและกัน มีกฎระเบียบของส่วนรวมบรรทัดฐานทางสังคม และการควบคุมทางสังคม มีการติดต่อเชื่อมโยงเครือข่ายและมีความเป็นกลุ่มจึงทำให้มีการสร้างเสริมความสัมพันธ์หรือความร่วมมือระหว่างกันขององค์กรหรือ สถาบันที่เกี่ยวข้องได้

นอกจากนั้นการมองทุนทางสังคมในมิติบูรณาการ (Social Capital in Integral Dimension : SCID) ของ วรวิทย์ โรมรัตนพันธ์ (2548 : 107-109) ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. การปรับระบบคิดและวิถีปฏิบัติของบุคคลจากการมุ่งประโยชน์ส่วนตนไปสู่ระบบคิดและวิถีปฏิบัติที่มุ่งช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน โดยเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงตนเองจากเน้นตัวเองเป็นศูนย์กลาง (Egocentric) ไปสู่การเน้นจริยธรรมเป็นศูนย์กลาง (Ethnocentric) ทำให้คนเปลี่ยนจาก “I” เป็น “We”

2. มีความเป็นไปได้ในการพัฒนาระบบคิดและวิถีปฏิบัติของปัจเจกบุคคลให้เปลี่ยนจากความเห็นแก่ตัวไปสู่เห็นแก่ส่วนรวมโดยเฉพาะความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ความคิดที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

3. ทุนทางสังคมในมิติบูรณาการ ทำให้เกิดพลังในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นมิติส่วนบุคคล เมื่อปัจเจกบุคคลพัฒนาตนเองจากการรับรู้ในภาวะปกติไปสู่การรับรู้ในภาวะที่ละเอียดประณีต และลึกซึ้งมากขึ้น จะทำให้บุคคลมีโอกาสที่จะเรียนรู้และค้นพบความจริงที่ยิ่งใหญ่ ทำให้บุคคลสามารถพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้และเข้าถึงภาวะที่ก่อให้เกิดปัญญาที่มีขีดความสามารถในการคิดและสร้างสรรค์อย่างไม่มีขอบเขตจำกัด ทำให้มนุษย์มีโอกาสได้พัฒนาจิตวิญญาณให้สูงขึ้น (Spirit) ซึ่งพลังดังกล่าวไม่เพียงแต่จะเพิ่มศักยภาพให้แก่บุคคลเท่านั้น พลังที่วามนี้มีผลกระทบต่อระบบคิดและวิถีปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จะก่อให้เกิดระบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่จะกลายเป็นทุนทางสังคมในที่สุด ในขณะที่พลังที่จะเกิดขึ้นและพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน ได้แก่ พลังจากภายนอกที่ปรากฏออกมาในรูปของกลุ่ม องค์กร สถาบันต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลทางอ้อมของการพัฒนาจิตใจระดับบุคคล พลังเหล่านี้จะก่อให้เกิดระบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่พึงประสงค์กลายเป็นทุนทางสังคมในวงกว้างครอบคลุมสังคมในทุกระดับ

บทบาทของทุนทางสังคม

ชวินทร์ ลีนะบรรจง และคณะ (2547 : 15-16) เสนอบทบาทของทุนทางสังคมไว้ดังนี้

1. การแบ่งปันข้อมูล (Information sharing) จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในด้านความรู้และทักษะ ทำให้มนุษย์เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ประกอบอาชีพได้ ทำให้เกิดผลลัพธ์ทางด้านเศรษฐกิจต่อไปด้วย

2. ความร่วมมือในกิจกรรม (Coordination of activities) จะก่อให้เกิดความไว้วางใจมากขึ้น ก่อให้เกิดข่ายการสื่อสารวัฒนธรรมทำให้สมาชิกองค์กรรวมตัวและผนึกกันเป็นพลังมีอำนาจเพื่อการต่อรองพิทักษ์สิทธินำไปสู่การเคลื่อนไหว เปลี่ยนปรับพัฒนาองค์กรได้ความไว้วางใจ โดยเฉพาะที่มีต่อผู้นำ จะทำให้ผู้นำ/กลุ่มผู้นำมีบทบาทในการคิดค้นและแสวงหาสู่ทางการสร้างและการใช้ค่านิยมทำให้เห็นถึงเอกลักษณ์ขององค์กรของสถาบัน สร้างความรู้สึกร่วมกันก่อให้เกิดการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จะทำให้ผลลัพธ์มากขึ้น

3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในแต่ละระดับ ในแต่ละรูปแบบของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีผลต่อการส่งเสริมและการพัฒนาระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยดีขึ้น

4. การเป็นแหล่งควบคุมทางสังคม ทำหน้าที่ในการบังคับให้มีการปฏิบัติตามกฎตามธรรมเนียมปฏิบัติต่าง ๆ ทำให้เกิดการรวมกลุ่มต่าง ๆ มากขึ้น

5. การเป็นแหล่งสนับสนุนครอบครัว ทำให้สมาชิกได้รับการศึกษา และพัฒนาบุคลิกภาพนำไปสู่การปรับตัวได้ในสังคม และมีสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา การประกอบอาชีพ

กลไกการทำงานของทุนทางสังคม

ทุนทางสังคมได้ถูกนักเศรษฐศาสตร์เรียกว่า “Civic Matters” กลไกการทำงานของทุนทางสังคมที่นำไปสู่ความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจและการเมือง ประกอบด้วย 3 กระบวนการ คือ

1. การเกิดขึ้นของเครือข่ายที่มีบรรทัดฐานที่แข็งแกร่งในสัญญาประชาคมที่ใช้เป็นหลักในการช่วยเหลือกัน จะเกิดสภาพของ “Favor Bang” คือ หัวใจในหลักการของการแบ่งปัน ช่วยเหลือและเอื้ออาทรต่อกันของสมาชิกในสังคมนั้น ๆ โดยหลักการนี้สามารถนำมาใช้กับทางเศรษฐกิจได้ ซึ่งความไว้วางใจ จะเป็นตัวอำนวยให้กลไกนี้ดำเนินไปโดยสะดวกกลายเป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบการดำรงชีวิตทางสังคม

2. เครือข่ายของสัญญาประชาคม จะนำไปสู่ความร่วมมือ การสื่อสาร และการกระจายข้อมูลข่าวสารสู่ผู้อื่นที่เน้นความไว้วางใจกัน ที่จะมีกลไกต่าง ๆ ในสังคมที่ซับซ้อนในการพิสูจน์ความไว้วางใจดังกล่าว ซึ่งเป็นการง่ายที่จะเกิดความร่วมมือกันด้วยกระบวนการที่เคยเกิดมาแล้ว และจะถูกฝังเป็นส่วนหนึ่งของปฏิสัมพันธ์ทางสังคมนั้น

3. รูปแบบความร่วมมือต่าง ๆ จะเปรียบเสมือนรูปแบบทางวัฒนธรรมที่สำเร็จรูปที่ผ่านการเรียนรู้ผิดถูก ที่แพร่กระจายในพลเมืองสำหรับความร่วมมือในอนาคตในลักษณะเครือข่าย ซึ่งก็คือกลายมาเป็นรูปแบบทางประเพณี

ทุนทางสังคมประกอบด้วย ความไว้วางใจ บรรทัดฐาน และเครือข่าย โดยความร่วมมือจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อได้มีการเชื่อมต่อถึงกันและไว้วางใจซึ่งกันและกัน หรือที่เรียกว่าทรัพยากรทางศีลธรรม ซึ่งทรัพยากรประเภทนี้มีลักษณะที่พิเศษ ยิ่งใช้ก็ยิ่งเพิ่มไม่ได้ลดลงอย่างทรัพยากรแบบอื่น ทุนทางสังคมยังมีลักษณะเป็นผลพลอยได้ที่เกิดจากกิจกรรมทางสังคมที่ทุนทางสังคมประกอบด้วยข้อผูกมัด บรรทัดฐาน และความไว้วางใจที่สามารถแลกเปลี่ยนระหว่างกัน เช่น การที่สมาชิกของชุมชนร้องเพลงเข้ามามีกิจกรรมร่วมมือกัน ก็เป็นเพราะเขาชอบร้องเพลงไม่ใช่เพราะเขาต้องการร่วมมือเพื่อสร้างเครือข่ายทางสังคมที่แข็งแกร่ง แต่ผลพลอยได้ของมันก็คืออย่างนั้น

กรอบความคิดและกระบวนการทุนทางสังคม

วรวิทย์ โรมรัตนพันธุ์ (2548 : 82-83) กล่าวว่า ทุนทางสังคมประกอบด้วย ระบบคิดและ วิถีปฏิบัติ ซึ่งนำไปสู่การสร้างกระบวนการทุนทางสังคม โดยกรอบแนวคิดของทุนทางสังคมนี้จะทำให้ การศึกษาเรื่องกระบวนการทุนทางสังคมมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนี้

1. เพื่อเป็นการจัดระบบความคิดเกี่ยวกับทุนทางสังคมให้เป็นหมวดหมู่ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น จากที่เคยหลากหลายทั้งที่เป็นรูปธรรมและเป็นนามธรรมหรือจากเดิมที่บางครั้งพูดถึงทุนทางสังคม ในฐานะที่เป็นเหตุหรือบางครั้งก็พูดถึงทุนทางสังคมในฐานะที่เป็นผลการพิจารณาทุนทางสังคมในมิติ ที่เป็นกระบวนการ จะทำให้การอธิบายสามารถครอบคลุมความหมายของทุนทางสังคมทั้งในส่วนที่เป็นเหตุ และส่วนที่เป็นผล รวมทั้งในส่วนที่เป็นกระบวนการ

2. เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการบูรณาการ ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับทุนทางสังคมที่ยังอยู่ อย่างกระจัดกระจายให้มีจุดร่วมกันในการอธิบาย เพราะทั้งความหมายและแนวความคิดมีมิติที่ต่างกัน อาทิ การมองในมิติของทรัพยากรหรือทรัพยากรธรรมชาติ การมองในมิติของวัฒนธรรม ภูมิปัญญา ความรู้ การมองในมิติของค่านิยม จารีตประเพณี การต่างตอบแทน การเกื้อกูล ความเอื้ออาทร ความไว้วางใจ ความสามัคคี และการมีส่วนร่วม ฯลฯ ดังนั้นการบูรณาการให้ความหมายและ แนวความคิดที่อยู่ในมิติต่าง ๆ เข้ามาอยู่ในระบบเดียวกัน เพื่อให้สามารถอธิบายให้เห็นความเชื่อมโยง ระหว่างสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก็จะช่วยให้ภาพของทุนทางสังคม และความเข้าใจในทุนทางสังคมเป็นไป ในทิศทางที่ดีขึ้น

3. การจัดระบบความคิดเกี่ยวกับทุนทางสังคมให้เป็นหมวดหมู่อยู่ในรูปแบบของ กระบวนการ การบูรณาการความหมาย และแนวความคิดเกี่ยวกับทุนทางสังคมให้เป็นระบบเดียวกัน จะช่วยให้การอธิบายถึงเหตุผลว่า ทุนทางสังคมคืออะไร เกิดขึ้นได้อย่างไร หรือจะสร้างให้เกิดขึ้น ได้อย่างไร ด้วยวิธีการใด ภายใต้งैื่อนไขอะไร และผลที่เกิดจากการมีทุนทางสังคมได้ส่งผลกระทบหรือ สร้างพลังให้แก่สังคมหรือชุมชนได้อย่างไร สิ่งเหล่านี้จำเป็นว่าเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการและการพัฒนา องค์ความรู้เกี่ยวกับทุนทางสังคมให้มากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดดังกล่าวจะเป็นกรอบความคิดในการศึกษาและวิพากษ์ทุนทางสังคมที่สามารถ มีมุมมองในมิติที่หลากหลาย ทั้งนี้เพื่อความชัดเจนในการพัฒนาและการประยุกต์ใช้ทุนทางสังคมที่มี แนวโน้มที่จะได้รับการประยุกต์ใช้มากขึ้น วรวิทย์ โรมรัตนพันธุ์ (2548 : 84-85) ได้นำกรอบความคิด ทุนทางสังคมมาใช้ในการศึกษากระบวนการทุนทางสังคม โดยได้แบ่งกรอบความคิดการศึกษาทุน ทางสังคมในลักษณะกระบวนการออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. ส่วนที่เป็นกระบวนการทุนทางสังคม ประกอบด้วย 3 ส่วน อันได้แก่

1.1 ส่วนที่เป็นระบบคิด จะเป็นส่วนที่มีความเป็นนามธรรมสูง ระบบคิดดังกล่าว จะมีทั้งส่วนที่มีมาแต่ดั้งเดิม อันได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม สถาบัน หรือชุมชนได้สืบทอดมาจากบรรพชน

ได้อดีด นอกจากนั้นระบบคิดอีกส่วนหนึ่งอาจจะมาจากสิ่งที่ได้เรียนรู้ในปัจจุบัน ซึ่งก็รวมทั้งความเชื่อ ศรัทธา ค่านิยม หรือธรรมเนียมปฏิบัติแบบใหม่ สำหรับสาระหลักที่อยู่ในระบบคิดดังกล่าว ได้แก่ ระบบคิดที่เกิดจากค่านิยมที่มีการเอื้ออาทรต่อกัน มีการต่างตอบแทนกัน มีความไว้วางใจระหว่างกัน และมีความสามัคคีกัน เป็นต้น

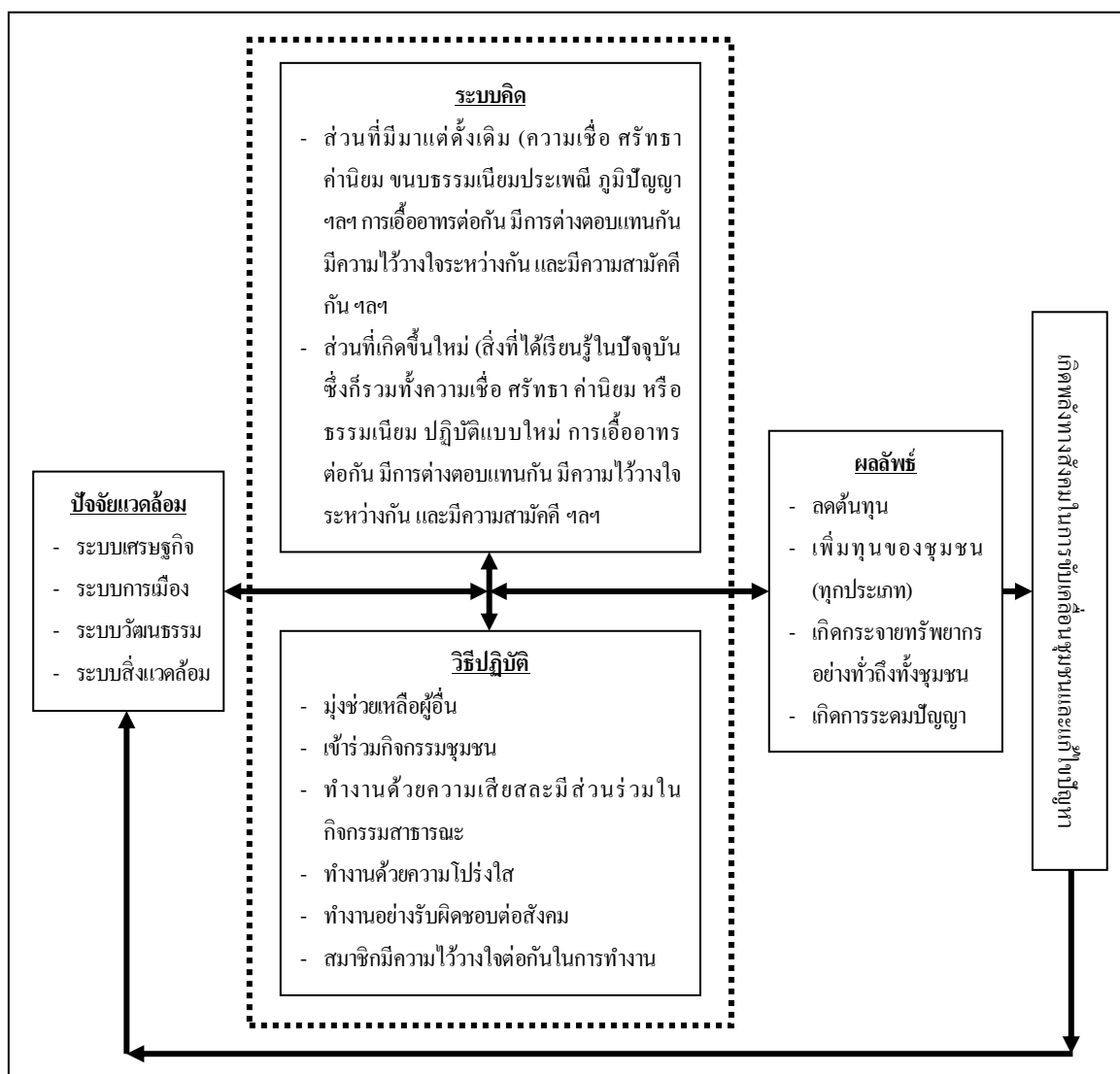
1.2 ส่วนที่เป็นวิธีปฏิบัติ จะเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับส่วนที่เป็นระบบคตินั้นหมายความว่า เมื่อปัจเจก กลุ่ม องค์กร สถาบัน หรือชุมชนที่ระบบคิดเกี่ยวกับค่านิยมในการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระบบคิดดังกล่าวก็จะส่งผลให้สมาชิกมีการปฏิบัติต่อกันด้วยความเอื้ออาทรและมีความร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นต้น

1.3 ส่วนที่เป็นผลลัพธ์ จะเป็นส่วนที่เกิดจากผลของการที่สมาชิกมีระบบคิดและวิธีปฏิบัติอย่างไร ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวอาจจะอยู่ในรูปของทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมหรือเป็นทุนในรูปแบบต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม อาทิ ทุนที่เป็นตัวเงิน (ทุนในรูปของกองทุนหมู่บ้าน) ทุนมนุษย์ (แรงงานที่มีการลงแรงช่วยเหลือกัน) ทุนทรัพยากรธรรมชาติ (มีป่าไม้ที่เป็นป่าของชุมชน) ทุนภูมิปัญญา (มีความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาของชุมชน) โดยที่ทรัพยากรหรือทุนต่าง ๆ เหล่านี้เป็นของชุมชนหรือเป็นของสาธารณะที่สมาชิกในชุมชนสามารถเข้าถึงและมาใช้ประโยชน์ได้

2. ส่วนที่เป็นปัจจัยแวดล้อมของกระบวนการ ได้แก่ ปัจจัยภายนอกต่าง ๆ ที่เป็นทั้งรูปธรรม (เงินทุนจากภายนอก เครื่องมือที่ได้รับความช่วยเหลือจากภายนอก บุคลากรหรือนักวิชาการจากภายนอก) และนามธรรม (ความช่วยเหลือทางวิชาการจากภายนอก ข้อมูลข่าวสารความรู้ต่าง ๆ จากภายนอก) รวมทั้งผลที่เกิดจากระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีจากภายนอกที่มีผลกระทบต่อระบบคิดและวิธีปฏิบัติภายในกลุ่ม องค์กร สถาบัน และชุมชน

การวิเคราะห์กระบวนการทุนทางสังคมจะวิเคราะห์ในหลายระดับ อาทิ ระดับปัจเจก ระดับครัวเรือน ระดับกลุ่ม องค์กร สถาบัน ชุมชน และเครือข่าย โดยพิจารณาว่าการกระจายทรัพยากรหรือทุนประเภทต่าง ๆ ในแต่ละระดับเป็นไปในลักษณะใด มีการกระจายอย่างทั่วถึงหรือมีอิทธิพลต่อกันมากน้อยเพียงใด ดังภาพที่ 2.1

ภาพที่ 2.1 กรอบความคิดกระบวนการทุนทางสังคม



(วรวิฑูรี โธมรัตน์พันธ์, 2548 : 86)

จากความหมาย องค์ประกอบ ประโยชน์ กลไกการทำงาน และกรอบความคิด กระบวนการของทุนทางสังคมที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยทราบว่า ทุนทางสังคมเป็นเรื่องของระบบความสัมพันธ์ที่อิงอาศัยระหว่างคนกับคน คนกับธรรมชาติ คนกับสิ่งแวดล้อม เป็นระบบคุณค่าของการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน เป็นสิ่งเดิมที่มีอยู่ในชุมชนสามารถช่วยในการแก้วิกฤติการณ์ต่าง ๆ ได้ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในลักษณะของกระบวนการ อันได้แก่ ระบบคิด วิธีปฏิบัติ และส่วนที่เป็นปัจจัยแวดล้อม อันได้แก่ ปัจจัยภายนอกต่าง ๆ ที่เป็นทั้งรูปธรรมและนามธรรม นำไปสู่การเกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาและสนองต่อความต้องการในการพัฒนาขององค์กรได้

การวัดค่าทุนทางสังคม

จะเห็นได้ว่าประเด็นที่มีความสำคัญสำหรับการศึกษาทุนทางสังคมในเชิงปริมาณพบว่าที่สำคัญคือ การวัดค่าทุนทางสังคมเพื่อให้เกิดความชัดเจนสามารถวัดค่าได้ใกล้เคียงความเป็นจริงที่สุด นอกจากนี้แล้วยังจำเป็นต้องมีวิธีการวัดค่าทุนทางสังคมที่แน่นอนกำหนดอัตราส่วนประมาณค่าได้อย่างสมเหตุสมผล ตามรายละเอียดดังนี้

1. การวัดค่าทุนทางสังคม จากการศึกษาอาจกล่าวได้ว่าไม่สามารถวัดเป็นตัวเลขได้ แต่สามารถวัดได้จากลักษณะความเป็นจริงทางสังคมโดยการประมาณค่าความน่าจะเป็นหรือโอกาสที่จะเป็นไปได้หรือไม่ได้ (World Bank, 2002) มีหลายประเด็นที่ต้องพิจารณา เช่น

1.1 จากการให้ความหมายของทุนทางสังคม ยังอยู่ในภาพรวมของทุนทางสังคมที่หลากหลายมิติทั้งส่วนประกอบและหน่วยของการวัด

1.2 คุณสมบัติของทุนทางสังคม เช่น ความเป็นชุมชน การเป็นเครือข่าย องค์กรหรือสถาบัน ยังเป็นเรื่องที่เข้าใจยากและเป็นปัญหาทางด้านคณิตศาสตร์

1.3 การออกแบบการสำรวจการวัดค่าทุนทางสังคม โดยการสำรวจวิถีชีวิตของบุคคลที่อยู่ในรุ่มราวคราวเดียวกัน และวัดระดับความไว้วางใจ การลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง การเป็นสมาชิกขององค์กรที่ทำประโยชน์สาธารณะ การบริจาคทรัพย์สินส่วนตัว เป็นต้น

จากประเด็นปัญหาการวัดค่าทุนทางสังคมปัจจุบันการสำรวจและการทดสอบสามารถที่จะเชื่อได้ว่า มีความเที่ยงตรงและแน่นอนของตัวที่บ่งชี้วัดทุนทางสังคมได้ การวัดค่าทุนทางสังคมอาจจะยังเป็นอุปสรรคอยู่บ้าง แต่ความเป็นไปได้จากการศึกษาที่ประสบความสำเร็จหลายครั้งเป็นประโยชน์ในการกำหนดตัวแทนของทุนทางสังคม ประเภทการใช้ที่แตกต่างกัน การบูรณาการเชิงคุณภาพและการเปรียบเทียบของการวิจัยเชิงปริมาณทำให้สามารถกำหนดตัวแปรการวัดค่าทุนทางสังคมได้ในระดับหนึ่งมีงานวิจัยจำนวนมากพยายามที่จะวัดผลและเชื่อมโยงเรื่องทุนทางสังคมกับการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยการกำหนดมาตรการและตัวบ่งชี้วัดอันหลากหลาย เพื่อประเมินตัวชี้วัดทางการลดความยากจน การดำเนินงานของรัฐบาล ความขัดแย้งระหว่างชนชาติ และการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งผลการศึกษาต่างยืนยันว่าการวัดทุนทางสังคม ไม่สามารถใช้มาตรการอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียวได้ เนื่องจากความหลากหลายของทุนทางสังคม และธรรมชาติและรูปแบบของทุนที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา งานวิจัยต่าง ๆ ได้พยายามผสมผสานวิธีการวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้ได้ตัวแทนของทุนทางสังคมที่ใกล้เคียงที่สุด ตัวอย่างของตัวชี้วัด เช่น

สมาชิกภาพของคนในองค์กร และเครือข่ายที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นวิธีการที่มีการใช้กันแพร่หลายที่สุด โดยมีตัวอย่างตัวชี้วัด เช่น กิจกรรมของกลุ่ม การช่วยเหลืองานของกลุ่ม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ทัศนคติและคุณค่าซึ่งเอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยน การลดต้นทุนในการดำเนินธุรกิจ การลดต้นทุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร การทำการค้าโดยไม่ต้องใช้สัญญาทางกฎหมาย การกระตุ้นให้เป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบ และการจัดการทรัพยากรร่วมกัน

นอกจากนี้ ยังมีตัวชี้วัดต่าง ๆ ที่นักวิจัยจัดทำขึ้น เพื่อวัดทุนทางสังคม เช่น National Index of Civic Engagement (NICE) ที่ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดหลัก ได้แก่ บรรยากาศที่เอื้อต่อการรวมกลุ่ม การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมชุมชน การมีส่วนร่วมในงานการกุศล จิตวิญญาณอาสาสมัคร และพลเมืองที่กระตือรือร้นหรือ Index of National Civic Health (World Bank, 2002) ที่มีตัวชี้วัด เช่น การมีส่วนร่วมทางการเมือง ความไว้วางใจในทางการเมืองและสังคม สมาชิกภาพในองค์กรทางสังคม ความเป็นปึกแผ่นของครอบครัว ความมั่นคง และอาชญากรรม

โอนิกซ์ และบูลเลน (Onyx & Bullen as cited in World Bank, 2002) ได้พัฒนาตัวชี้วัด 8 ตัว ได้แก่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน ความกระตือรือร้นในประเด็นทางสังคมต่าง ๆ ความรู้สึกไว้วางใจและปลอดภัย ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนบ้าน ความทนทานต่อการผันผวนต่าง ๆ คุณค่าในชีวิต และความสัมพันธ์กับการทำงาน ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจนี้ได้ถูกนำไปใช้ในการวางแผนและติดตามผลการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

2. วิธีวัดค่าทุนทางสังคม ทุนทางสังคมเป็นสิ่งที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง (World Bank, 2002) แต่จากคำจำกัดความระบุว่า เป็นองค์ประกอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ช่วยให้เกิดความไว้วางใจและเกิดความร่วมมือ การทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันต่อส่วนรวมจึงสามารถวัดได้โดยทางอ้อม กล่าวคือ วัดสิ่งที่เป็นคุณสมบัติ ส่วนบุคคลที่แสดงออกถึงความไว้วางใจกันการช่วยเหลือเกื้อกูล ความสัมพันธ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น เด็กและคนชราสามารถออกจากบ้านในเวลากลางคืนได้ หรือวัดจากการรวมตัวกันทำประโยชน์เพื่อสาธารณะ เช่น การรวมกลุ่มองค์กรต่าง ๆ หรือวัดจากผลของทุนทางสังคมที่เกิดขึ้นเป็นสมบัติสาธารณะ เช่น การปฏิบัติตามบรรทัดฐาน วัฒนธรรมของสังคม และการสร้างสาธารณะประโยชน์ ถึงแม้ว่าการวัดค่าทุนทางสังคมในระดับขอบเขตที่กว้างสามารถใช้เครื่องมืออื่น ๆ ที่ครอบคลุม ขอบเขตเดียวกันในการวัดค่าทุนทางสังคม เช่น ระดับการเมืองสามารถใช้อัตราการออกเสียงเลือกตั้งของประชาชนในเรื่องต่าง ๆ เป็นตัววัดทุนทางสังคมได้ (Putnam, 1993 : 80)

นอกจากนี้ยังพบวิธีการวัดทุนทางสังคมของ นอคและคีเฟอร์ (Knack & Keefer, 1997) ด้วยการแสดงวิธีวัดค่าทุนทางสังคมจากแบบสอบถามได้ 2 แบบ คือ การวัดความไว้วางใจ และการวัดบรรทัดฐาน การวัดความไว้วางใจใช้แบบสอบถามแบบใช่หรือไม่ใช่เลือกตอบได้ 2 แนวทาง เช่น 'ไว้วางใจหรือไม่ไว้วางใจ (โดยการตัดคำตอบที่ไม่แน่ใจออกไป) แล้วจำนวนร้อยละของผู้ที่ตอบไว้วางใจ สำหรับการวัดบรรทัดฐานใช้วิธีวัดจากแบบสอบถามเช่นเดียวกันแต่เป็นการกำหนดน้ำหนักโดยการให้คะแนนจากการกำหนดบรรทัดฐานไว้ 5 ประเภท มีน้ำหนักเท่ากัน ให้ค่าคะแนนประเภทละ 10 คะแนน

ซึ่งมีคะแนนรวม 50 คะแนน แล้วเปรียบค่ากันในเมืองต่าง ๆ และตัดผลกระทบที่ไม่เกี่ยวข้องออกวิธีของ นอคและคีเฟอร์ เป็นวิธีการวัดบรรทัดฐานของสังคมทั่ว ๆ ไปประกอบด้วยบรรทัดฐาน 5 ชั้น คือ การตระหนักในสิทธิ ความละเอียดอ่อนต่อผู้อื่น การเคารพหน้าที่ที่มีต่อสังคม ความรู้สึกผิด และความซื่อสัตย์สรุปวิธีของ นอคและคีเฟอร์ ใช้วิธีการวัดค่าทุนทางสังคม 2 ลักษณะ คือ วัดค่าทุนทางสังคมทางอ้อม คือ กรณีวัดความไว้วางใจโดยการเลือกตอบ (ใช่/ไม่ใช่) เป็นร้อยละและการวัดทุนทางสังคมด้านบรรทัดฐาน โดยการให้น้ำหนักวัดเป็นคะแนนเปรียบเทียบลำดับที่

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดค่าทุนทางสังคมทางอ้อมจากการทำกิจกรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันของข้าราชการตำรวจสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจด้วยวิธีการวัดค่าแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังจะได้กล่าวต่อไปในหัวข้อการสร้างเครื่องมือการวิจัย

แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กร (Organizational Development) เป็นแนวความคิดที่จะปรับปรุงความมีประสิทธิภาพขององค์กรให้ดีกว่าเดิม และเพื่อความเจริญเติบโตยิ่งขึ้นขององค์กร

ความหมายของการพัฒนาองค์กร

ความหมายของการพัฒนาองค์กรได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

แมคกิล (McGill, 1997 : 3) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์กรไว้ว่า การพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการวางแผนที่จะมุ่งพัฒนาความสามารถขององค์กร เพื่อให้สามารถที่จะบรรลุและธำรงไว้ซึ่งระดับปฏิบัติงานที่พึงพอใจที่สุด ซึ่งสามารถวัดได้ในแง่ของประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความเจริญเติบโตขององค์กร

เบิร์ดและชมิทท์ (Burke and Schmidt, 1971 : 45) ได้กล่าวถึงการพัฒนาองค์กรว่า การพัฒนาองค์กร คือ กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ และความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนทั้งองค์กร โดยมุ่งเน้นการประสานความต้องการความก้าวหน้าของบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

แมคโกร (Mcgrow, 1977 : 8) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์กรว่า การพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะ (Capacibilities) ขององค์กรอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า โดยตระหนักถึงภาวะแวดล้อมขององค์กรอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาและธำรงไว้ซึ่งผลงานสูงสุดในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความมีสุขภาพสมบูรณ์ขององค์กร

สมคิด บางโม (2542 : 51) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์กรไว้ว่า การพัฒนาองค์กร คือ ความพยายามเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนทั่วทั้งองค์กร โดยเริ่มจากฝ่ายบริหารระดับสูง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความเจริญเติบโตขององค์กร โดยสอดคล้องสิ่งที่ได้มีการวางแผนไว้แล้วเข้าไปในกระบวนการขององค์กรด้วยการใช้ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์

วิฑูรย์ สุขสว่าง (2538 : 6) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาองค์กร หมายถึง เทคนิคหรือวิธีการที่ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานสามารถปรับตัว ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมขององค์กร ได้อย่างเหมาะสมทำให้องค์กรมีความทันสมัย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่เสมอ

สุนันทา เลาหนันท์ (2541 : 52) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรเป็นเรื่องที่ต้องการให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ก้าวหน้าขึ้น โดยใช้ความรู้และเทคนิคการพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์เป็นหลักและทิศทางขององค์กรในอนาคตจะเป็นระบบที่องค์กรได้จัดรูปแบบให้เอื้อต่อการพัฒนาบุคคล และสร้างกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร

บีนิส (Voren Benis อ้างถึงใน สุนันทา เลาหนันท์, 2541 : 50) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กร คือ การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นยุทธศาสตร์ทางการศึกษาที่สลับซับซ้อน เพื่อมุ่งให้เกิดความเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม และโครงสร้างขององค์กร เพื่อทำให้องค์กรปรับตัวให้เข้ากับวิทยาการใหม่ ๆ รวมทั้งสิ่งที่ท้าทายได้อย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

อรุณ รักธรรม (2536 : 102) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรเป็นความพยายามของการเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนล่วงหน้าในองค์กรเกี่ยวกับระบบทุกระบบที่ประกอบกันในองค์กรโดยใช้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์เข้ามาแทรกไว้ในกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อวัตถุประสงค์ในการเจริญก้าวหน้าของส่วนต่าง ๆ ภายในองค์กร ตลอดจนเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถปรับองค์การให้เข้ากันเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542 : 307) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กร หมายถึง ความพยายามเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน มีการวิเคราะห์ปัญหาวางแผนยุทธศาสตร์ และใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร การพัฒนาองค์กรจะสำเร็จได้ถ้าองค์กรมีแผน และใช้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์เข้ามาช่วย เช่น เรื่องการจูงใจ เรื่องอำนาจ การสื่อสาร เรื่องความเข้าใจ ในวัฒนธรรมองค์กร การแก้ปัญหา การกำหนดเป้าหมายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกลุ่ม เรื่องการจัดความขัดแย้ง

สมยศ นาวิการ (2538 : 341) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรเป็นวิธีการเปลี่ยนแปลงที่จะพิจารณาถึงโครงสร้างขององค์กรที่เป็นอยู่ทำให้มีงานเอกสารมากจนเกินไป การตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงล่าช้า การออกแบบกระแสนงานที่ทำให้เกิดความเสียหาย ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่พอใจ

ต่อแบบของผู้บริหารคนใหม่ ทำให้การออกจากงานมีมากขึ้นแล้วออกแบบการพัฒนาขึ้นมาเพื่อการแก้ไข ปัญหาชั่วขณะหนึ่ง แต่การพัฒนาองค์กรเป็นวิธีการเปลี่ยนแปลงระยะยาวที่ออกแบบขึ้นมาเพื่อให้ ผลการปฏิบัติงานและความพอใจของสมาชิกขององค์กรสูงขึ้น ถึงแม้ว่าการพัฒนาองค์กรประกอบขึ้น ด้วยวิธีการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้าง วิทยาการและบุคคลก็ตาม การพัฒนาองค์กรจะเปลี่ยนแปลง รากฐานของแนวทางการดำเนินการขององค์กรมากยิ่งขึ้น

แวนเดล และเบล (Wendell and Bell อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2538 : 341) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาองค์กรเป็นความพยายามระยะยาวที่จะปรับปรุงกระบวนการแก้ปัญหา และการฟื้นฟูของ องค์กร โดยการบริหารวัฒนธรรมขององค์กรแบบร่วมมือร่วมใจที่ให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับวัฒนธรรม ของทีมงานที่เป็นทางการ โดยได้รับความช่วยเหลือจากผู้นำการเปลี่ยนแปลง และใช้ทฤษฎีและวิทยาการ ของพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ รวมทั้งการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาความหมายของนักวิชาการหลายท่าน สรุปความหมายการพัฒนาองค์กรได้ว่า การพัฒนาองค์กร คือ กระบวนการหรือวิธีดำเนินการต่าง ๆ ที่ทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น โดยต้องใช้ความรู้และเทคนิคทางพฤติกรรมศาสตร์มาใช้เป็นหลักการและทิศทางอย่างเป็นรูปแบบ มีรูปแบบที่ทำให้องค์กรทันสมัย ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก้าวหน้าอยู่เสมอ

ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาองค์กร

องค์กรประกอบด้วยมนุษย์ที่มีชีวิตจิตใจ มีความคิดริเริ่ม มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง อยู่เสมอ นอกจากนี้สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์กรก็มีการเปลี่ยนแปลงไปด้วย หน้าที่ในการปรับปรุง องค์กรจึงเป็นเรื่องที่ต้องทำอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความจริงและต้องเปลี่ยนแปลง ภายในองค์กรของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อันเนื่องมาจากปัจจัยและผลกระทบ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรจึงมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตัวเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าและความอยู่รอด ขององค์กร ดังนั้นทางด้านการศึกษาก็ต้องมีการพัฒนาองค์กร เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวินิจฉัย องค์กร และเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

คุณลักษณะสำคัญของการพัฒนาองค์กร

สุนันทา เลहनันท์ (2541 : 53-54) ได้สรุปคุณลักษณะของการพัฒนาองค์กรไว้ดังนี้

1. การพัฒนาองค์กรเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการแก้ปัญหาของ องค์กร มีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนใช้กลยุทธ์เพื่อการพัฒนา และการระดมทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อใช้ในการเปลี่ยนแปลง

2. การพัฒนาองค์กรเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ เป็นแนวคิดที่มองการเปลี่ยนแปลง ในลักษณะที่สัมพันธ์และเกี่ยวข้องกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในลักษณะเกื้อกูลกัน ผู้ที่ทำการเปลี่ยนแปลง ต้องคำนึงถึงว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระบบย่อยจะส่งผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ของทั้งระบบ หากต้องการเปลี่ยนแปลงต้องวางแผนให้ทั่วทั้งระบบใหญ่ไม่ใช่เพียงแต่ส่วนใดส่วนหนึ่ง

3. การพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาและใช้เวลานาน และเป็นกระบวนการแก้ปัญหาขององค์กรที่ต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่แก้ปัญหาเพียงครั้งเดียวแล้วเลิกกันไป

4. การพัฒนาองค์กรต้องการให้ผู้มีการเปลี่ยนแปลง (Change agent or catalyst) ได้มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง นักปฏิบัติส่วนใหญ่เน้นความต้องการบุคคลที่สาม ซึ่งเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลงหรือตัวเร่งจากองค์กรภายนอก ไม่ประสงค์ให้คนในองค์กรดำเนินการเองเพราะความเคยชินกับปัญหาอาจทำให้มีความลำเอียง และอาจขาดความรู้ความชำนาญด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542 : 307) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรนั้นจะมีลักษณะต่าง ๆ หลายประการ เช่น การพัฒนาจะมุ่งเน้นไปที่วัฒนธรรมขององค์กร (Organization Cultural) ค่านิยม (Value) และทัศนคติของบุคคลภายในองค์กร โดยการพัฒนาจะต้องกระทำเป็นระบบ เช่น ระบบโครงสร้างใหม่ ซึ่งจำเป็นจะต้องอาศัยทีมที่ปรึกษาที่เป็นนักพฤติกรรมศาสตร์มาทำการวิจัยแล้วทำเป็นแผนแม่แบบในการปฏิบัติ ซึ่งการปฏิบัติจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง มีการสอดแทรก (Intervention) เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาจะต้องเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงสุดและคณะกรรมการบริหาร จะต้องให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลง เพื่อวัดประสิทธิภาพที่ได้จากการพัฒนาองค์กร การพัฒนาองค์กรจะต้องใช้เทคนิค เทคโนโลยีใหม่ เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคคล และมุ่งจัดการความขัดแย้ง (Conflict) ในองค์กร

สรุป คุณลักษณะสำคัญของการพัฒนาองค์กรมีหลายรูปแบบ คือ การพัฒนาองค์กรเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนที่มุ่งหมายเพื่อการแก้ปัญหาขององค์กร เป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ต้องมีผู้นำในการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาองค์กรเน้นการใช้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ในกระบวนการ มุ่งจัดการความขัดแย้งในองค์กร

แนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ให้ความหมายคำว่า “วัฒนธรรม” ว่าหมายถึง พฤติกรรมและสิ่งที่คนสร้างขึ้นเรียนรู้จากกันและกัน และร่วมใช้อยู่ในหมู่พวกของตน ส่วนคำว่า “องค์กร” ถือได้ว่าเป็นสิ่งมีชีวิต และมีความเป็นสถาบัน (สมิต สัทฉกร, 2544 : 60) ดังที่ เซลส์นิก (Selznick, 1957 : 594) ได้อธิบายไว้ว่า องค์กร คือ สถาบันที่ซึ่งกลุ่มคนมาทำงานร่วมกันและมีการควบคุมงาน มีการแบ่งงานกันทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ และความเป็นสถาบันขององค์กรนั้น

ทำให้บรรดาสมาชิกทั้งหลายมีความเข้าใจและสามารถให้ความหมายในสิ่งที่ตรงกันแล้วบังเกิดเป็นพฤติกรรมหรือพลังที่มองไม่เห็นเป็นตัวขับเคลื่อนให้ดำเนินชีวิตต่อไปอย่างเป็นอมตะ แม้ว่าผู้บริหาร ผู้นำ หรือผู้ก่อตั้งองค์การจะจากไป องค์การก็ยังดำรงคงอยู่สามารถดำเนินกิจกรรมต่อไปได้เนื่องจากภายในองค์การนั้นมีทั้งความเชื่อพื้นฐาน และพฤติกรรมที่แสดงออกร่วมกันของทุกคนแสดงถึงความเป็นเอกลักษณ์เปรียบเสมือนกับบุคลิกภาพของปัจเจกบุคคล ซึ่งไม่สามารถลอกเลียนกันได้ สิ่งทีกล่าวนำข้างต้นนี้ คือ วัฒนธรรมองค์การ

สมอร์ซิช (Smircich อ้างถึงใน สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, 2540 : 7-9) กล่าวว่า นิยามของวัฒนธรรมองค์การนั้นมีที่มาจากความคิดพื้นฐาน 2 แนวทางหลัก คือ แนวทางที่เชื่อว่าวัฒนธรรมเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ของคนในองค์การซึ่งแสดงออกมา และแนวทางที่เชื่อว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นความคิดความเชื่อที่อยู่ภายในจิตใจของคนในองค์การ

ไชน์ (Schein, 1985 : 19-20) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การว่า “เป็นแบบแผนของข้อสมมติพื้นฐานร่วมกันที่สมาชิกในกลุ่มได้เรียนรู้จากการแก้ไขปัญหาอันเกิดจากการปรับตัวได้ตอบกับสภาพแวดล้อมภายนอกและสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันของกลุ่ม และสามารถนำข้อสมมติพื้นฐานนี้มาเป็นแนวทางในการทำงานได้ดีเพียงพอจนเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม และได้ทำการถ่ายทอดให้กับสมาชิกผู้มาใหม่ได้รับรู้ และคิดค่านึงว่าสมมติฐานนี้เป็นสิ่งที่ถูกต้องพึงปฏิบัติ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา”

แนวคิดของ ไชน์ (Schein) นี้เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางจึงมีนักวิชาการหลายท่านนำไปอ้างถึงในงานเขียนของพวกเขา อาทิเช่น คัมมิงส์และวอร์เลย์ (Cummings & Worley, 2001 : 502) ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมขององค์การว่า “คือแบบแผนของข้อสมมติฐาน ค่านิยม บรรทัดฐาน และสิ่งประดิษฐ์ที่สมาชิกขององค์การร่วมกันยึดถือ ซึ่งการให้ความหมายร่วมกันเหล่านี้จะช่วยให้สมาชิกได้รับรู้ และเข้าใจได้ถึงกิจวัตรของการทำงาน”

นิวสตรอมและเดวิส (Newstrom & Davis, 2002 : 91) เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การนั้น หมายถึง “ชุดของข้อสมมติฐาน ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐาน ซึ่งสมาชิกในองค์การยึดถือร่วมกัน” ส่วน ดาฟท์ (Daft, 2001 : 314) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า “วัฒนธรรมองค์การเป็นชุดของค่านิยม ความเชื่อที่ชี้นำความเข้าใจและวิถีทางของการคิด ซึ่งสมาชิกขององค์การยึดถือร่วมกัน และนำมาสอนให้กับสมาชิกใหม่ได้อย่างถูกต้องตรงกัน”

โรบบิน (Robbins, 1991 : 467) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) หมายถึงระบบของความหมายร่วมกันที่เกิดจากสมาชิกขององค์การทำให้สามารถแยกความแตกต่างขององค์กรหนึ่งจากองค์กรอื่น ๆ ได้”

อย่างไรก็ตามนักวิชาการบางท่านมีความเห็นว่า วัฒนธรรมขององค์การนั้นเป็นทั้งพฤติกรรมของคนในองค์การที่แสดงออกมาให้เห็นได้ และเป็นค่านิยมความคิดภายในจิตใจ (สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, 2540 : 9) ในความเห็นของ กรีนเบิร์กและเบรอน (Greenberg & Baron, 1997 : 471) ได้สรุปความหมายของ

วัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรนั้นคือ “กรอบความคิดที่เกี่ยวกับกระบวนการในการรับรู้และความเข้าใจที่มีร่วมกันของสมาชิกในองค์กรอันประกอบด้วยทัศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐานในเชิงพฤติกรรม และความคาดหวัง”

จากความหมายที่นักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้ไว้ ผู้วิจัยจะสรุปความหมายของวัฒนธรรมองค์กรได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรหมายถึง แบบแผนการปฏิบัติอันประกอบไปด้วยข้อสมมติฐาน ค่านิยม ความเชื่อ การรับรู้ สิ่งประติฐที่ผู้คนในองค์กรร่วมยึดถือปฏิบัติที่มีการดำเนินมาในองค์กรผ่านกระบวนการเรียนรู้ขององค์กร มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กรจนกลายเป็นบรรทัดฐานร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร และจะมีการถ่ายทอดให้สมาชิกรุ่นใหม่ ๆ ขององค์กรต่อไป

ที่มาของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรอันเป็นระบบของความเชื่อ และค่านิยมที่ก่อตัว และพัฒนาขึ้นภายในองค์กร และกลายมาเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร แต่จะเป็นที่สังเกตว่าองค์กรที่แตกต่างกันมีวัฒนธรรมที่ต่างกัน จอห์น (Johns อ้างถึงใน สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, 2540 : 19) กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรพัฒนามาจากองค์ประกอบหลายประการด้วยกัน ได้แก่ คนอันรวมไปถึงบุคลิกลักษณะของคนซึ่งปฏิบัติงานในองค์กร จริยศาสตร์ในองค์กรทรัพย์สินต่าง ๆ ในองค์กร และโครงสร้างขององค์กร การเกิดปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งหลายนี้ทำให้องค์กรซึ่งแตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์กรต่างกัน และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรในเวลาต่อมาได้ด้วย

เมื่อวัฒนธรรมองค์กรเป็นกรอบของแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยมที่ผู้คนในองค์กรยึดถือร่วมกัน แล้วใช้เป็นแนวทางในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมแล้ว แหล่งกำเนิดหรือที่มาของวัฒนธรรมองค์กรย่อมมาจากสมาชิกขององค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ก่อตั้งหรือผู้นำองค์กรยุคแรก ๆ ซึ่งเป็นผู้ที่กำหนดหรือแสดงออกถึงความคิดที่เป็นเอกลักษณ์และค่านิยมที่แสดงถึงวิสัยทัศน์ ปรัชญาหรือกลยุทธ์ เมื่อกลยุทธ์หรือวิสัยทัศน์เหล่านั้นนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ แนวคิดและค่านิยมจึงถูกกำหนดขึ้นมา เพื่อใช้ในองค์กรปรากฏเป็นวัฒนธรรมองค์กร (Daft, 2001 : 314) แต่อย่างไรก็ตาม สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540 : 121) มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรยังเป็นผลมาจากปัจจัยหลายประการทั้งภายนอกและภายในองค์กร เช่น ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานต่าง ๆ ในสังคม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อรูปแบบและเนื้อหาของวัฒนธรรมในองค์กร เพราะทั้งตัวองค์กรและสมาชิกขององค์กรต่างเป็นส่วนหนึ่งของสังคมจึงได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมของสังคมไปด้วย ส่วนปัจจัยภายในองค์กร เช่น ลักษณะการดำเนินงาน ค่านิยม และความเชื่อของผู้ก่อตั้งมีส่วนกำหนดรูปแบบ และเนื้อหาของวัฒนธรรมองค์กรให้มีเอกลักษณ์แตกต่างจากวัฒนธรรมในองค์กรอื่น

ในทัศนะของ กรีนเบิร์ก และเบรอน (Greenberg & Baron, 1997 : 475) เห็นว่าผู้คนในองค์กรมีทัศนคติ พื้นฐาน ค่านิยม และความคาดหวังร่วมกันได้ เพราะมีปัจจัยหลายประการเป็นตัวสร้าง ดังนั้นพวกเขาจึงสรุปว่าวัฒนธรรมองค์กรมีแหล่งที่มาดังนี้

ประการที่ 1 ผู้ก่อตั้งองค์การ (Company Founders) ผู้ก่อตั้งองค์การย่อมจะมีบุคลิกภาพของความเป็นผู้ประกอบการคือการเปลี่ยนแปลงปรับตัวอยู่ตลอดเวลา มีค่านิยมความเชื่อที่ฝังมั่นในความสำเร็จ และเมื่อผู้ก่อตั้งได้เลือกทีมงานชุดแรกเข้ามาทำงานในองค์การ ผู้ก่อตั้งจะถ่ายทอดความเชื่อความเชื่อที่เขามีอยู่ให้กับพนักงานชุดแรกนี้ และเมื่อองค์การประสบผลสำเร็จ ความคิด ความเชื่อในยุคแรก ๆ นี้จะกลายเป็นวัฒนธรรมหลักขององค์การให้สมาชิกผู้มาใหม่ยึดถือไป

ประการที่ 2 ประสบการณ์ขององค์การ (Organization Experience) ในขณะที่องค์การมีการโต้ตอบกับสภาพแวดล้อมภายนอก องค์การจะค้นพบว่าสิ่งใดควรปฏิบัติ และสิ่งใดควรละเว้นนี้เองเป็นประสบการณ์ที่องค์การได้เรียนรู้ เช่นวัฒนธรรมการมุ่งเน้นในคุณภาพของการผลิตและการให้บริการมาจากการที่องค์การรู้ว่าตลาดและลูกค้าต้องการสินค้าที่มีคุณภาพ จึงสรุปได้ว่าวัฒนธรรมหลักขององค์การนั้นเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การและสภาพแวดล้อมภายนอก

ประการที่ 3 ปฏิสัมพันธ์ของคนในองค์การ (Internal Interaction) ในขณะที่ผู้คนในองค์การมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันสามารถก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์การได้ เนื่องจากวัฒนธรรมนั้นเป็นผลสะท้อนมาจากการที่คนในองค์การร่วมกันให้ความหมาย และตีความเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ (Shared Meanings) และร่วมกันรับรู้ถึงสิ่งที่มีความและให้ความหมายออกมานั้น เมื่อคนมาอยู่ร่วมกันมีการทำงานร่วมกันก็ย่อมจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน แนวทางในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ซึ่งต่อมาก็จะกลายเป็นค่านิยม ความเชื่อถือร่วมกันทั่วทั้งองค์การ

จากความเห็นของนักวิชาการข้างต้นได้กล่าวถึงที่มาของวัฒนธรรมองค์กรไว้ ผู้วิจัยได้สรุปได้ว่า การเกิดวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาได้ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ นับแต่เริ่มก่อตั้งขึ้นเป็นองค์กร ได้แก่ คนซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรเป็นบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญต่อองค์กร โครงสร้างการแบ่งหน่วยงานอันก่อให้เกิดกลุ่ม ทั้งกลุ่มที่เป็นทางการและกลุ่มไม่เป็นทางการ การปฏิสัมพันธ์ทั้งภายในกลุ่ม ภายนอกกลุ่ม และการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งหมดก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร และส่งผลให้เกิดการพัฒนาของวัฒนธรรมองค์กรต่อไป

คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

การเข้าใจถึงคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร จะช่วยให้เราได้มองเห็นภาพได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพราะวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะสลับซับซ้อน เป็นทั้งนามธรรม เนื่องจากเกี่ยวข้องกับค่านิยม ความเชื่อของคนซึ่งเป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ยาก เป็นทั้งรูปธรรมซึ่งสังเกตเห็นได้ง่าย และถึงแม้ว่าจะมีนักวิชาการที่มีความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน แต่ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรไว้หลายท่าน เช่น อัลเวสสัน (Alvesson, 1987 : 4-18) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรว่า ซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ (Observed Behavioral Regularities) เช่น การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร พิธีการต่าง ๆ และรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลในองค์การยอมรับ

2. มีบรรทัดฐาน (Norms) ซึ่งยึดถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรมและแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันว่า สิ่งใดจะต้องทำมากน้อยแค่ไหนในการปฏิบัติงาน

3. ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (Dominant values) เป็นค่านิยมส่วนใหญ่ที่บุคคลในองค์กรยอมรับให้การสนับสนุน และคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น คุณภาพของงานและประสิทธิภาพของงาน

4. มีปรัชญาองค์กร (Philosophy) เป็นความเชื่อขององค์กรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการให้บริการ

5. มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ (Rules) เป็นระเบียบแบบแผน และแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ซึ่งสมาชิกจะต้องเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม

6. มีบรรยากาศขององค์กร (Organization climate) ซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรกำหนดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและนอกองค์กรด้วย

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540 : 14-20) ได้รวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร จากนักวิชาการหลายท่าน พบว่า มีการให้ความคิดเห็นที่แตกต่างออกไปบ้างตามแนวความคิดพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กร แต่ส่วนใหญ่แล้วเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กร มีคุณลักษณะดังนี้

1. เป็นค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมของกลุ่มคน วัฒนธรรมองค์กรเป็นปรากฏการณ์ของกลุ่มคนจำนวนหนึ่งในหน่วยงาน ไม่ใช่ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการกระทำของคน ๆ เดียว วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นความเชื่อ ความคิด และค่านิยม ที่หลายคนยอมรับ และนำไปปฏิบัติจนสามารถคาดคะเนพฤติกรรมของคนที่อยู่ในวัฒนธรรมเดียวกันได้

2. เป็นสิ่งที่ต้องการใช้เวลาในการสั่งสม วัฒนธรรมองค์กรเป็นประสบการณ์ร่วมกันของกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งซึ่งทำงานร่วมกันมานานพอสมควร

3. เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรเรียนรู้จากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Interaction) วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่คนในหน่วยงานเรียนรู้จากการเป็นสมาชิกของหน่วยงานนั้น นั่นคือ การเรียนรู้และถ่ายทอดทางสังคม

4. เป็นสิ่งที่สมาชิกองค์กรไม่ค่อยตระหนักถึง หลังจากวัฒนธรรมองค์กรได้ผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบจนเป็นที่ยอมรับจากคนภายในองค์กรจำนวนหนึ่งแล้วว่าสามารถช่วยแก้ไขปัญหหรือสนองความต้องการของหน่วยงานได้ คนในองค์กรก็จะเชื่อ และทำในสิ่งนั้นซ้ำแล้วซ้ำเล่าเป็นระยะเวลานานจนกลายเป็นเรื่องปกติธรรมดาไป จนคนไม่ได้ตระหนักถึง

5. การสื่อสารถึงวัฒนธรรมองค์กรพึงพาการใช้สัญลักษณ์ (Symbol)

6. เป็นสิ่งที่ปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งเซอร์จิโอวานนีและสตาร์เลท (Sergiovanni & Starrett, 1989 : 103) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรว่า “ในทุก ๆ องค์กรย่อมมีหลัก

พฤติกรรมปฏิบัติที่พึงสังเกตได้ ซึ่งกำหนดขึ้นโดยเกณฑ์ของการอยู่ร่วมกันจนกลายเป็นบรรทัดฐานบ่งชี้ว่า พฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติและยอมรับได้ สิ่งใดเป็นสิ่งที่พึงประสงค์และบรรทัดฐานของการแสดงออก ซึ่งคำนึง ความเชื่อในกลุ่มของผู้ร่วมงาน”

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผน ระเบียบปฏิบัติของบุคคล ใน แต่ละองค์การที่ประพฤติปฏิบัติไปในแนวเดียวกัน ซึ่งกำหนดขึ้นตามความเชื่อและค่านิยมของบุคคล ในองค์การเป็นระยะเวลานานจนกลายเป็นความเคยชิน และสะท้อนออกมาให้เห็นเป็นพฤติกรรมของ บุคคล

หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ

นักวิชาการมีความเห็นแตกต่างกันบ้างในเรื่องหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ เนื่องจาก แนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน แต่ส่วนใหญ่แล้วเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่ ดังนี้

1. สนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกองค์การยอมรับ จากการที่สมาชิกในหน่วยงาน ทั้งเก่าและใหม่ต้องติดต่อเกี่ยวข้องกันในเรื่องงานทำให้บุคลากรใหม่ขององค์การเรียนรู้วิถีคิด วิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม จากคำแนะนำของสมาชิกเก่า หรือไม่ก็เรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์หรือ การสังเกตส่วนตัวว่า วิถีคิด วิถีทำงานแบบใดที่ทำแล้วได้รับคำชมเชย สรรเสริญหรือได้รับรางวัล และ วิถีปฏิบัติใดที่ทำไปแล้วถูกตำหนิตะเยียนหรือได้รับการลงโทษสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ บุคลากรใหม่จะค่อย ๆ เรียนรู้จนทราบถึงวิถีปฏิบัติที่สมาชิกส่วนใหญ่ปรารถนา

2. จัดระเบียบในองค์การถ้าพนักงานเรียนรู้เข้าใจและยอมรับวิถีคิดวิถีทำงานที่หน่วยงาน คาดหวัง พนักงานก็จะยึดถือแนวทางดังกล่าวเป็นหลักในการคิด การทำงานและการประพฤติปฏิบัติ ต่อกัน นานวันเข้าแนวทางดังกล่าวจะกลายเป็นธรรมเนียมบรรทัดฐานของกลุ่มให้สมาชิกยึดถือปฏิบัติ ตามผู้ใดฝ่าฝืนหรือละเมิดธรรมเนียมบรรทัดฐานดังกล่าวย่อมได้รับการลงโทษในรูปแบบต่าง ๆ ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าธรรมเนียมบรรทัดฐานของกลุ่ม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การจะช่วยวาง กฎเกณฑ์ให้สมาชิกของหน่วยงานคิดและทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน ช่วยให้หน่วยงานทำงานเป็นไป อย่างมีระบบและราบรื่น ธรรมเนียมบรรทัดฐานของกลุ่มจะถูกใช้เป็นมาตรฐานในการตัดสินว่าวิถีคิดใด ที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสม

3. กำหนดนิยามความหมายให้กับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว เมื่อบุคลากรในหน่วยงาน เข้าใจและยอมรับวัฒนธรรมองค์การของตนเองแล้ว วัฒนธรรมองค์การจะช่วยให้สมาชิกของหน่วยงาน เข้าใจถึงเหตุผลของพฤติกรรมหรือความเป็นไปต่าง ๆ ในหน่วยงานของตน เช่น การปฏิบัติตัวของ นายตำรวจที่ปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 1-4 ซึ่งถือได้ว่าเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ นักเรียนนายร้อยตำรวจ เช่น การแต่งกาย การวางตัว การปฏิบัติต่อเพศตรงข้าม ซึ่งการเข้าใจความหมาย ของพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นการแยกผู้ที่เป็นสมาชิกของหน่วยงานออกจากผู้ที่ไม่เป็นสมาชิก เพราะ

ส่วนใหญ่แล้วสมาชิกของหน่วยงานหรือผู้คุ้นเคยกับวัฒนธรรมของหน่วยงานเท่านั้นที่เข้าใจความหมายของเหตุการณ์และพฤติกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง

4. ลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่เสมอ ดังที่กล่าวมาแล้วว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยม ความเชื่อ และแนวปฏิบัติที่สมาชิกขององค์การทำอยู่เป็นปกติวิสัยจนกลายเป็นนิสัย ดังนั้นสมาชิกขององค์การสามารถทำกิจกรรมเหล่านั้นได้โดยอัตโนมัติไม่ต้องตัดสินใจมากกว่าในแต่ละช่วงเราจะต้องทำอะไร และทำอะไร ตัวอย่างเช่น หน่วยงานราชการและเอกชนบางแห่งมีธรรมเนียมปฏิบัติในการเรียกรับเงิน จากข้าราชการหรือพนักงานเพื่อรวบรวมเงินไปซื้อของขวัญให้แก่ผู้บังคับบัญชาระดับสูง เนื่องในโอกาสครบรอบวันเกิดและวันขึ้นปีใหม่ การเรียกรับเงินในโอกาสดังกล่าวเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติเป็นประจำทุกปีจนสมาชิกหน่วยงานทราบดีว่าควรจะทำอย่างไร และทำเมื่อใด

5. ช่วยชี้แนวทางในการทำงานและการประพฤติปฏิบัติตัว เมื่อวัฒนธรรมองค์การได้ผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบ จนเป็นที่ยอมรับจากสมาชิกองค์การส่วนหนึ่งแล้วว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาพื้นฐานต่าง ๆ ขององค์การได้ สิ่งเหล่านี้ก็จะถูกถ่ายทอดวัฒนธรรมให้สมาชิกรุ่นใหม่เรียกว่า การหล่อหลอมขัดเกลาขององค์การ (Organizational Socialization) การหล่อหลอมขัดเกลาสมาชิกใหม่ขององค์การมีจุดประสงค์เพื่อให้พวกเขาเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมในองค์การที่พวกเขาเพิ่งเข้ามาทำงาน และให้พวกเขารับเอาวิถีคิดวิถีทำงานดังกล่าวเป็นแนวทางในการดำเนินงานและประพฤติปฏิบัติต่อไป อันจะทำให้วัฒนธรรมองค์การได้รับการสืบสานให้ดำรงอยู่ต่อไป

6. สร้างเอกลักษณ์ร่วมกันในหมู่สมาชิกวัฒนธรรมองค์การช่วยให้สมาชิกของหน่วยงานตระหนักว่าแต่ละคนเป็นพวกเดียวกันหรืออยู่ในกลุ่มเดียวกัน เพราะต่างมีค่านิยมความเชื่อ และการประพฤติปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน และเป็นเอกลักษณ์ที่แตกต่างจากวิถีทางของกลุ่มอื่น สิ่งที่ทำให้สมาชิกองค์การมีความรู้สึกว่าคุณสมบัติของกลุ่มของตนมีเอกลักษณ์แตกต่างจากกลุ่มอื่นอีกหลายประการ เช่น การแต่งกาย ระยะเวลาทำงาน วิธีทำงาน ผลงาน ชื่อเสียง และภาพพจน์ของกลุ่ม ตัวอย่างเช่น เครื่องแบบของข้าราชการตำรวจทำให้ข้าราชการตำรวจ มีความรู้สึกว่าคุณสมบัติของกลุ่มของตนมีเอกลักษณ์ที่แตกต่างจากกลุ่มอื่น ทำให้รู้สึกว่าคุณสมบัติที่ใส่เครื่องแบบเดียวกันเป็นพวกเดียวกัน มีความคุ้นเคยหรือใกล้ชิดกัน มีระเบียบวินัยและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, 2540 : 27-31)

ซาเท (Sathe, 1985 : 25-31) กล่าวว่า วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. ความร่วมมือ (Cooperation) ความร่วมมือที่แท้จริงภายในองค์กรไม่สามารถเกิดขึ้นจากการออกเป็นกฎระเบียบได้ แต่ระดับของความร่วมมือที่แท้จริงได้รับอิทธิพลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีจิตฐานร่วมกัน เช่น บางองค์การจะให้ระดับค่านิยมสูงกับการทำงานเป็นทีมในขณะที่บางองค์การ การแข่งขันระหว่างสมาชิกจะถือเป็นค่านิยมในระดับที่สูงกว่า ซึ่งการแตกต่างกันของการให้ความสำคัญต่อความเชื่อและค่านิยมร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคคลนี้ส่งผลอย่างมากต่อระดับความร่วมมือ

2. การตัดสินใจ (Decision making) วัฒนธรรมส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจเนื่องจากความเชื่อและค่านิยมร่วมกันทำให้เกิดทัศนคติเบื้องต้นและความโน้มเอียงอย่างคงที่ต่อองค์การซึ่งนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

3. การควบคุม (Control) หัวใจของการควบคุม คือ ความสามารถที่จะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลตามที่วางแผนไว้ โดยพื้นฐานแล้วกลไกการควบคุมในองค์การมี 3 ด้าน คือ 1) ด้านการตลาดจะใช้ราคาเป็นตัวควบคุม 2) ด้านการปกครองจะใช้อำนาจอย่างเป็นทางการเป็นการควบคุม 3) ด้านเครือข่ายจะใช้เวลาเชื่อและค่านิยมที่มีร่วมกันของสมาชิกสำหรับควบคุมถึงแม้ว่ากลไกการควบคุมทั้ง 3 ด้านข้างต้นไม่ได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด แต่องค์การที่มีวัฒนธรรมแข็งแกร่งจะให้ความสำคัญต่อการควบคุมด้วยเครือข่าย เนื่องจากเป็นวัฒนธรรมที่เกิดจากความเชื่อและค่านิยมร่วมกันของสมาชิกที่กำหนดขอบข่ายแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมของสมาชิกในองค์การ ซึ่งถือว่าการควบคุมที่มีประสิทธิภาพสูง

4. การสื่อสาร (Communication) เหตุผลหลักที่สมาชิกในองค์การสื่อสารผิดพลาดเกิดจากปัญหาของการบิดเบือนข่าวสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเนื้อหาสาระนั้นมีความซับซ้อนมากเท่าไร ความผิดพลาดในการสื่อสารก็จะมากขึ้นเท่านั้นอย่างไรก็ตามวัฒนธรรมช่วยลดปัญหาเหล่านี้ได้ 2 ทาง คือ 1) ไม่จำเป็นต้องสื่อสารในเรื่องที่ถือว่ามีความคิดเห็นร่วมกันอยู่แล้ว 2) การมีความคิดเห็นร่วมกันช่วยให้เกิดแนวทางในการตีความข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับ

5. ความผูกพัน (Commitment) บุคคลจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเมื่อเขามีส่วนร่วมและได้รับประสบการณ์บางอย่างที่จะทำให้ยึดติดกับองค์การ สิ่งจูงใจต่าง ๆ เช่น เงินเดือน เกียรติยศ และความรู้สึกว่าตนเองมีค่า จะช่วยให้บุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยผ่านความเชื่อและค่านิยมต่าง ๆ ที่บุคคลมีร่วมกับผู้อื่นในองค์การ

6. การรับรู้ (Perception) วัฒนธรรมจะเป็นตัวกำหนดการรับรู้สถานการณ์ของสมาชิกในองค์การอันจะนำไปสู่การปฏิบัติ

7. การใช้เหตุผลของการแสดงพฤติกรรม (Justification of Behavior) วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกในองค์การใช้อ้างเหตุผลในการแสดงพฤติกรรมในขณะเดียวกันองค์การก็จะใช้เหตุผลเป็นแรงเสริมให้สมาชิกรักษากฎพฤติกรรมนั้นไว้ในทางตรงกันข้ามองค์การก็อาจกำหนดให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่ต้องการเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้เช่นเดียวกัน

สรุปได้ว่าถึงแม้ว่านักวิชาการจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันออกไปบ้าง เนื่องจากมีแนวคิดพื้นฐานที่ใช้ในการศึกษาแตกต่างกันออกไป แต่ส่วนใหญ่แล้วนักวิชาการก็มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กรจะมีดังต่อไปนี้ สนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกองค์กรยอมรับ จัดระเบียบในองค์การ กำหนดค่านิยมความหมายให้กับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว ลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่เสมอ แก้ไขปัญหา

และตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์กร และช่วยชี้แนวทางในการประพฤติปฏิบัติตัวให้กับสมาชิกในองค์กร

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

จากหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กรข้างต้นทำให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรนั้นมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร

เบ้ทแมนและสเนลล์ (Bateman & Snell, 2002 : 525-526) ได้อธิบายถึงวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและวัฒนธรรมที่อ่อนแอ ดังนี้

วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง หมายถึง วัฒนธรรมที่สมาชิกทุกคนในองค์กรมีทั้งความเข้าใจและความเชื่อต่อเป้าหมายขององค์กร สามารถลำดับความสำคัญในงานขององค์กรได้ ทำการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย วัฒนธรรมที่เข้มแข็งนั้นมีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดและพฤติกรรมของคนในองค์กร และยังช่วยสร้างความผูกพันของสมาชิกให้มีความต้องการอีกด้วย แต่ในทางกลับกันวัฒนธรรมที่เข้มแข็งขององค์กรสามารถเป็นอุปสรรคขัดขวางการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ ถ้าหากวัฒนธรรมที่เข้มแข็งมีลักษณะสนับสนุนพฤติกรรมที่สมควรจะมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ ส่วนวัฒนธรรมที่อ่อนแอ นั้นจะมีลักษณะที่คนในองค์กรและแนวทางในการปฏิบัติซึ่งส่งผลเสียต่อองค์กรในการบรรลุเป้าหมาย

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544 : 139-140) ได้ให้ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นลักษณะร่วมที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพ และเอกลักษณ์ขององค์กรหนึ่ง ๆ ดังนั้นหากองค์กรใดเลือกใช้รูปแบบหรือประเภทของวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไร จะมีผลต่อพฤติกรรมและการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรในรูปแบบนั้น นอกจากนั้นยังจะส่งผลกระทบต่อระบบความคิด ความเชื่อที่จะมีการกำหนดโครงสร้างองค์กร การจัดการ อาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย ซึ่งหมายความว่าองค์กรนั้นมีวัฒนธรรมองค์กรตามประเภทที่ถูกนำมาใช้อย่างเข้มแข็งนั้น

อัลเวสสัน (Alvesson อ้างถึงใน สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, 2540 : 105) ได้ให้ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะของการอุปมา (Methaphor Concept) เช่น วัฒนธรรมเปรียบเสมือนเข็มทิศ (Culture as Compass) ทำหน้าที่ชี้แนะแนวทางให้กับองค์กร วัฒนธรรมเปรียบเสมือนกาวยึดโยงสังคม ทำหน้าที่เชื่อมความสัมพันธ์ของคนในองค์กร (Culture as Social Glue) นอกจากนั้นเขายังกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับผลการดำเนินงานของหน่วยงาน ทั้งในแง่ทฤษฎีและข้อมูลเชิงประจักษ์จากงานวิจัย อัลเวสสัน มีความเห็นเหมือนกับนักวิชาการหลายคนว่าในทางทฤษฎีแล้วเป็นไปได้ที่วัฒนธรรมจะส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงาน

นิวสตรอมและเดวิส (Newstrom & Davis, 2002 : 91) ได้สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรด้วยเหตุผล 7 ประการด้วยกัน ได้แก่ 1) เริ่มต้นโดยการทำให้

พนักงานมีความรู้สึกถึงความเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร 2) ช่วยจำแนกวิสัยทัศน์ขององค์กรให้เป็น ที่เข้าใจกับทุกคน 3) เป็นแหล่งสำคัญในอันที่จะสร้างความรู้สึกลดอคยที่มีต่อความมั่นคงและต่อเนื่อง ขององค์กรให้กับพนักงาน 4) ทำให้สมาชิกใหม่สามารถตีความสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ 5) วัฒนธรรม จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานของตนเอง 6) ดึงดูดความสนใจและสื่อ ให้พนักงานรับรู้ได้ถึงวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ส่งเสริมวิบุรุษผู้ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานในระดับดีด้วย ความซื่อสัตย์และความสร้างสรรค์ 7) ผู้ที่เป็นวิบุรุษขององค์กรจะรับรู้ได้ถึงระบบการให้รางวัล ที่จะสร้างให้เขาเป็นบุคคลตัวอย่างขององค์กรที่น่าเจริญรอยตาม

เดนิสัน (Denison, 2000) ได้ให้ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า เป็นเครื่องมือ ที่สำคัญที่ใช้ในกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงองค์กร และการใช้วัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือ ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์กรผู้ทำการเปลี่ยนแปลงจะต้องแน่ใจว่าตัวแบบ หรือตัวชีวิตที่ออกแบบ ขึ้นมาเพื่อการเปลี่ยนแปลงได้มีการอธิบายให้เป็นที่เข้าใจตรงกันของสมาชิกในองค์กร ไม่ใช่ความเข้าใจ ของนักวิจัยฝ่ายเดียว ทั้งนี้เพราะเนื้อแท้ของวัฒนธรรมองค์กรเป็นข้อสมมติฐานที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นได้ ไม่สามารถรับรู้ได้ จึงไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ ที่จะเข้าไปแก้ไขเปลี่ยนแปลง จึงจำต้อง สร้างความเข้าใจ ให้เวลาในการปรับเปลี่ยนระบบความเชื่อที่มาจากข้อสมมติพื้นฐานของผู้คนในองค์กร

กรีซ สืบสนธิ์ (2537 : 8-9) ให้ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่องค์กรได้ปลูกฝัง สร้างค่านิยม เอกลักษณ์ วิบุรุษ ขนบธรรมเนียมประเพณี โดยผ่านข่าย วัฒนธรรม มีพลังที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป็นตัวชี้นำพฤติกรรมของคนอันเป็นทรัพยากร ที่มีค่าสูงสุดขององค์กร ช่วยใหบุคคลทำงานดีขึ้น วัฒนธรรมแข็งแกร่งคือกฎระเบียบไม่เป็นทางการ ที่บอกบุคลากรว่าเขาจะประพฤติ ปฏิบัติตนอย่างไรในเรื่องต่าง ๆ บุคลากรจะเสียเวลาในการตัดสินใจ ปฏิบัติในสถานการณ์ต่าง ๆ น้อยลง มีผลต่อการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรทุ่มเททำงานมากขึ้นอีก 1-2 ชั่วโมงต่อวัน

จากแนวคิดที่นักวิชาการข้างต้นได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัย มีความเห็นว่าวัฒนธรรมนั้นมีความสำคัญต่อทิศทางขององค์กรในด้านการบริหารงาน และสามารถ ใช้เป็นเครื่องมือในกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์กร เนื่องมาจากแรงผลักดันจากข้อสมมติฐานที่อยู่ ภายในอันเป็นแก่นของวัฒนธรรมองค์กรมีการแสดงตัวออกมาอย่างชัดเจนในรูปของพฤติกรรมองค์กร ซึ่งมีผลต่อการสร้างสรรค์ให้เกิดการพัฒนาองค์กรที่ดีให้มีประสิทธิผล เพิ่มพูนศักยภาพอันจะนำไปสู่ ความสำเร็จได้

รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร

ดิลและเคนเนดี้ (Deal and Kennedy, 1988 : 80-89) ได้ชี้ให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กร 4 แบบ วัฒนธรรมองค์กรเหล่านี้จะขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 อย่าง คือ ความเล็งภัยของการตัดสินใจ ความรวดเร็วของ ผลได้เสียของการตัดสินใจ

1. วัฒนธรรมแบบลูกผู้ชาย (Tough-Guy, Macho Culture) วัฒนธรรมแบบลูกผู้ชายจะเกิดขึ้นภายในสถานการณ์ที่การตัดสินใจเสี่ยงภัยสูงและผลงานรู้ได้รวดเร็ว ผู้บริหารสามารถรู้ได้อย่างรวดเร็วว่า การเสี่ยงภัยของพวกเขาถูกหรือผิดวัฒนธรรมแบบนี้มักจะเกิดขึ้นภายในบริษัท เช่น การก่อสร้าง เครื่องสำอาง การสร้างภาพยนตร์ และการโฆษณา เป็นต้น อุตสาหกรรมเหล่านี้จะก้าวไปรวดเร็วและผลได้เสียจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วภายในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงภัยสูงและผลได้เสียรวดเร็ว เราจะพบพนักงานแบบทรหด พวกเขาจะเดินเร็ว พุดเร็ว แต่งกายสไตล์สมัยใหม่ และแข่งขันกันเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน แต่ในทางกลับกันภายในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงภัยต่ำและผลได้เสียช้า เราจะพบพนักงานที่ดำเนินตามกฎ ไม่ลงมือกระทำ เขียนบันทึกมากมายเพื่ออธิบายการกระทำของพวกเขา

2. วัฒนธรรมแบบทำจริง/เล่นจริง (Works Hard/Play Hard Culture) วัฒนธรรมแบบทำจริง/เล่นจริง จะเกิดขึ้นภายในสถานการณ์ที่การตัดสินใจเสี่ยงภัยต่ำและผลงานรู้ได้รวดเร็ว กลยุทธ์จะมีลักษณะเป็นการตัดสินใจที่ไม่สำคัญหลายอย่าง แทนการตัดสินใจที่สำคัญเพียงไม่กี่อย่าง จะสร้างวัฒนธรรมภายในกรอบจำกัดด้วยการกระทำ ความสนุกสนานการก้าวอย่างรวดเร็ว และวิธีการที่รวดเร็ว วัฒนธรรมแบบนี้จะกระตุ้นการทำการตัดสินใจและความคิดสร้างสรรค์อย่างมากมาวัฒนธรรมแบบทำจริง/เล่นจริงมักจะปรากฏขึ้นภายในบริษัทที่มุ่งการตลาด ผู้บริหารจะตัดสินใจบ่อยครั้ง การตัดสินใจแต่ละครั้งจะเสี่ยงภัยต่ำ แต่ผลได้เสียจะรวดเร็ว ค่านิยมจะมุ่งการก้าวไปอย่างรวดเร็วและตอบสนองความต้องการของลูกค้า การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์มักจะเป็นการค้นหาความต้องการของลูกค้า เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ผลิตภัณฑ์ใหม่จะต้องออกมาสู่ตลาดอย่างไม่ขาดสาย บริษัทจะอยู่หนึ่งเฉยไม่ได้ วัฒนธรรมภายในวัฒนธรรมแบบนี้คือ “ขอพนักงานขาย”

3. วัฒนธรรมแบบเสี่ยงภัย (Bet-Your-Company Culture) วัฒนธรรมแบบเสี่ยงภัยจะเกิดขึ้นอยู่ภายในสถานการณ์ที่ความเสี่ยงภัยสูงและผลได้เสียช้า เช่น บริษัทที่เกี่ยวกับการลงทุนหลายร้อยล้านเหรียญที่การพัฒนาต้องใช้เวลาหลายปี วัฒนธรรมแบบเสี่ยงภัยจะเป็นผู้ที่ฉลาดและช้าของ อายุงานและประสบการณ์จะมีคุณค่า ไม่เหมือนกับวัฒนธรรมแบบทำงานหนัก วัฒนธรรมคือผู้ที่อดทนต่อโครงการใหญ่อยู่หลายปีจนบรรลุความสำเร็จ วัฒนธรรมเหล่านี้จะให้กำลังใจแก่พนักงานที่กำลังเสี่ยงภัยและไม่รู้ว่ามันจะบรรลุความสำเร็จหรือไม่ ความมีอาวุโสจะให้แก่เจ้าของโครงการที่บรรลุความสำเร็จ พนักงานจะไม่ได้รางวัลในระหว่างงานพิธี

4. วัฒนธรรมแบบกระบวนการ (Process Culture) วัฒนธรรมแบบกระบวนการจะเกิดขึ้นภายในสถานการณ์ที่การตัดสินใจเสี่ยงภัยต่ำและผลได้เสียช้า ผลลัพธ์จะวัดได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารจะมุ่งวิชาการตัดสินใจ และวิธีการทำงานค่านิยมที่สำคัญของวัฒนธรรมแบบกระบวนการคือ การดำเนินตามระเบียบวิธีปฏิบัติ เช่น บริษัทประกันภัย ธนาคาร รัฐบาล และสาธารณูปโภค ผลได้เสียทางการเงินจะน้อยและเกิดขึ้นช้าสภาพแวดล้อมเช่นนี้จะทำให้ค่านิยมมุ่งที่วิธีการแทนผลงาน ค่านิยมจะประกอบด้วย ความสมบูรณ์ทางเทคนิคและการดำเนินตามระเบียบวิธีปฏิบัติงาน ไม่สามารถทำงานผิดพลาดได้ แม้ว่า

ผลได้เสียจะเกิดขึ้นช้าวัฒนธรรมแบบนี้จะกระตุ้นความกล้าช้าวิบุรุษภายในวัฒนธรรมแบบกระบวนการจะเป็นผู้ที่ออกกระเปียบวิธีปฏิบัติงานใหม่และช่วยตอบสนองความต้องการทางสังคมและอารมณ์ของพนักงาน การให้รางวัลจะเรียกร้องความสนใจที่ชื่อตำแหน่งและการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งตามสายงานจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ การเลื่อนตำแหน่งจะกระตุ้นสัญลักษณ์ทางสถานภาพอย่างอื่นด้วย เช่น โต๊ะตัวใหญ่ขึ้น ทำเลห้องทำงานดีขึ้น และเก้าอี้พิเศษ

ฮานดี้ (Handy, 1993 : 88-92) ได้กล่าวถึง ลักษณะที่แสดงถึงวัฒนธรรมองค์กรไว้เป็นรูปแบบต่าง ๆ สิ่งที่น่ามาพิจารณา ได้แก่ ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่ดี ลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดี ลักษณะบุคลากรที่ดีและการที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน วิธีการที่หน่วยงานปฏิบัติบุคลากร การควบคุม และการประสิทธิผล การมอบหมายงานและการแข่งขัน โดยแต่ละรูปแบบมีลักษณะที่แตกต่างกัน ตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรดังนี้

1. แบบเชิ้อผู้ก่อตั้ง (Zeus) มีลักษณะเป็นแบบไข่มุม การแบ่งส่วนของงานขึ้นอยู่กับหน้าที่และผลผลิต โดยเส้นใยจะเป็นรังสีที่แผ่มาจากศูนย์กลาง อำนาจและการมีอิทธิพลจะลดหลั่นตามระยะทางจากศูนย์กลาง วัฒนธรรมแบบเชิ้อผู้ก่อตั้งดีสำหรับงานที่ต้องมีการตัดสินใจเร็ว ในสถานการณ์ที่ต้องใช้ความรวดเร็วจะได้ประโยชน์จากรูปแบบนี้ ซึ่งแน่นอนความรวดเร็วไม่ได้การันตีในคุณภาพงาน ลักษณะของผู้บังคับบัญชาตามรูปแบบนี้ จะเป็นผู้ที่มีความเข้มแข็ง เด็ดเดี่ยวมั่นคงและมีความยุติธรรม ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานกันอย่างเต็มความสามารถมีความจงรักภักดีต่อผู้บังคับบัญชา และเป็นผู้ที่มีความรู้และได้รับความไว้วางใจอย่างมาก นอกจากนี้ลักษณะของบุคลากรในวัฒนธรรมแบบนี้มีการปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้บังคับบัญชา และมีความตระหนักต่อเจตนารมณ์ของผู้บังคับบัญชา จึงเป็นบุคลากรที่มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานทั้งนี้ หน่วยงานจะปฏิบัติต่อบุคลากรในลักษณะที่บุคลากรได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และควบคุมบุคลากรโดยการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งการควบคุมและการมีอิทธิพลเป็นอำนาจที่ถูกต้องและยอมรับกันในองค์กร ส่วนการมอบหมายงานนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและตัดสินใจว่าใครสมควรที่จะได้รับมอบหมายงานนั้น ลักษณะแบบเชิ้อผู้ก่อตั้งทำให้เกิดการแข่งขันในอำนาจและความได้เปรียบของตำแหน่งหน้าที่ส่วนรูปแบบการสื่อสารไม่มีรูปแบบที่แน่นอน ไม่เป็นทางการ การตัดสินใจขึ้นอยู่กับการคาดคะเนเดา ไม่มีการบันทึกการประชุม หรือคำสั่งอย่างเป็นทางการ ทั้งนี้สมาชิกจะให้ความสำคัญและให้ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาหรือผู้ก่อตั้ง และจะประพฤติปฏิบัติตามผู้ก่อตั้งเท่านั้น

บุคคลที่ทำงานในองค์กรที่เป็นแบบเชิ้อผู้ก่อตั้ง มีแนวโน้มจะเป็นคนที่มีความคิดริเริ่มและหาทางแก้ปัญหาที่เป็นไปได้อย่างรวดเร็วและทดสอบการแก้ปัญหา นั้น ถ้าสมมติฐานแรกไม่ได้ผลก็จะหาวิธีอื่นต่อไป การวิเคราะห์จะเป็นขั้นตอนที่ละขั้นตอน เป็นคนที่ทำงานรวดเร็วและต้องการให้เสร็จโดยเร็ว จะมองปัญหาและประเมินปัญหาโดยภาพรวมแทนที่จะแยกปัญหาเป็นส่วน ๆ ในวัฒนธรรม

แบบเชื่อผู้ก่อตั้ง จะพบว่าเป็นระบบของการช่วยเหลือ โดยการให้คำสั่งเพียงเล็กน้อยและสมาชิกมีความเป็นอิสระที่จะแสดงถึงความสามารถ ความสำเร็จจะ来得ง่าย

2. แบบระบบราชการ (Apollo) เป็นการทำตามลำดับขั้นและบทบาท เน้นการแบ่งงานกันทำตามสายการบังคับบัญชา ตามโครงสร้างของงาน ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่ดีในระบบราชการนี้จะต้องไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวข้องกับการทำงาน ไม่ใช่อำนาจในทางที่เอาเปรียบและทำงานด้วยความถูกต้อง ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบไว้วางใจได้ ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี และจะต้องไม่ทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่สบายใจ นอกจากนี้ลักษณะของบุคลากรนั้นต้องปฏิบัติตามหน้าที่และมีความรับผิดชอบตามหน้าที่พร้อมกับมีจิตสำนึกจงรักภักดีต่อหน่วยงาน จึงมีความเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้หน่วยงานจะพาสัญญากับบุคลากรโดยมีเงื่อนไขข้อตกลงซึ่งกันและกัน และควบคุมบุคลากรโดยการเลื่อนขั้นเงินเดือน และให้อำนาจทางการบริหารงาน โดยการทำงานของบุคลากร มีการกำหนดบทบาทความรับผิดชอบและทิศทางที่แน่นอนอย่างเป็นทางการ ส่วนการมอบหมายงานจะเป็นในลักษณะรูปแบบที่เป็นทางการและดำเนินไปตามระบบขั้นตอน การแข่งขันก็คือการได้เลื่อนขั้นอยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น

แบบราชการจะดีต่อเมื่อมีสมมติฐานว่า พรุ่งนี้จะเหมือนวันนี้ นั่นคือ ลักษณะของงานจะเป็นงานประจำที่สามารถคาดเดาได้ว่าจะต้องทำงานอะไรบ้าง ระบบราชการจะมีประสิทธิผลเมื่อสามารถทำนายถึงงานที่จะทำได้ ระบบราชการเป็นการแบ่งงานกันทำ มีสายการบังคับบัญชา มีระบบกฎเกณฑ์การใช้เหตุผล ไม่คำนึงตัวบุคคล มุ่งปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์

3. แบบการทำงานเป็นทีม (Athena) เน้นการใช้วิธีการบริหารที่แตกต่างกันจากแต่ละบุคคล การบริหารนั้นต้องมีความต่อเนื่องและมีความสำเร็จในการแก้ปัญหา นั้น โดยต้องหาสาเหตุหาวิธีการแก้ปัญหาจากกลุ่มบุคคล เครื่องจักร และเงิน หลังจากนั้นรอการแก้ปัญหว่าสำเร็จหรือไม่ถ้าไม่สำเร็จก็หาวิธีการแก้ต่อไป

ลักษณะของผู้บังคับบัญชาในวัฒนธรรมนี้ เป็นผู้ที่คำนึงถึงความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการทำงานและมีอิทธิพลต่อการทำงานในเรื่องต่าง ๆ และสามารถใช้อำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ส่วนลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชานั้นจะมีแรงจูงใจตนเองเพื่อให้เต็มความสามารถและใจกว้างสำหรับความคิดเห็นและคำแนะนำของผู้อื่น พร้อมกับยินดีที่จะให้ผู้อื่นเป็นหัวหน้าถ้าบุคคลนั้นมีความสามารถมากกว่า ส่วนบุคลากรในหน่วยงานจะต้องปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความสามารถและทักษะของตนเอง พร้อมกับต้องมีความรู้ทางด้านเทคนิคและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่องาน จึงมีความเจริญก้าวหน้าได้ ทั้งนี้หน่วยงานจะปฏิบัติต่อบุคลากรในลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงาน เพื่อช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ วิธีที่จะควบคุมบุคลากรจะเน้นที่การประชุมและการอภิปรายเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งการควบคุมจะใช้ลักษณะที่บุคคลนั้น มีความรู้ความสามารถในงานนั้นอย่างแท้จริง โดยการมอบหมาย

งานขึ้นอยู่กับความต้องการให้งานนั้นประสบความสำเร็จ บุคคลที่ต้องมีประสบการณ์และความรู้ การแข่งขันนั้นขึ้นอยู่กับผลงานที่แสดงออกมา

ระบบการทำงานขององค์กรแบบนี้จะมีการเชื่อมกันระหว่างหน่วยช่วยเหลือที่ไม่มี การบังคับบัญชา แต่ละหน่วยจะมีแนวความคิดของตน มีความรับผิดชอบ และสามารถนำยุทธวิธีที่มีอยู่ ทั้งหมดมาใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จ ดังนั้น อายุ และระยะเวลาการทำงานไม่ใช่เป็นสิ่งสำคัญ ในรูปแบบวัฒนธรรมแบบนี้ รวมทั้งไม่มีความใกล้ชิดกันเหมือนญาติ สิ่งที่สมาชิกช่วยส่งเสริมกลุ่ม ก็คือ อะไรคือสิ่งที่ต้องการและสมาชิกจะกระทำในสิ่งนั้น ในเชิงสร้างสรรค์ โดยหาวิธีการใหม่ ๆ รูปแบบนี้ เหมาะสำหรับหนุ่มสาวที่รักความก้าวหน้า มีความคิดสร้างสรรค์

4. แบบการทำงานเสรี (Dionysus) วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้ เน้นการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นหลัก แต่ละบุคคลจะช่วยให้อัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุความสำเร็จ โดยแต่ละบุคคลจะมีความเป็นตัวของตัวเอง แต่มีความยินยอมที่จะมีส่วนร่วมในเรื่องการทำงาน สัญลักษณ์ที่ใช้คือ รูปวงกลมที่จะมีดาวกระจายอยู่ทั่วไปในวงกลมนั้น หมายถึง บุคคลหรือสมาชิกในองค์กรจะทำงานหรือ อยู่ร่วมกันอย่างกระจายภายในองค์กร ไม่มีผู้บังคับบัญชา ไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นทางการ ถึงแม้ว่าบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชาจะสามารถควบคุมสมาชิกได้ แต่ก็เพราะกลุ่มสมาชิกยินยอมให้เขา ควบคุมการทำงานของเขาได้ลักษณะผู้บังคับบัญชาในวัฒนธรรมแบบนี้ ต้องเป็นผู้สนองตอบ ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมีความสนใจในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ยอมรับความช่วยเหลือจากผู้อื่น และเห็นความสำคัญของความต้องการของผู้อื่น ส่วนลักษณะของบุคลากรในหน่วยงานต้องให้ความสนใจ ต่อความต้องการของเพื่อนร่วมงาน พร้อมกับมีความสามารถสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจะมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งนี้หน่วยงานจะปฏิบัติต่อบุคลากร โดยการดูแลเอาใจใส่บุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ และการควบคุมจะเน้นการให้ความสนใจและ ภารกิจที่ต้องปฏิบัติและใส่ใจในความต้องการของบุคลากรในองค์กร การกระทำการควบคุมผู้อื่นก็โดยการให้สมาชิกในหน่วยงานยอมรับให้เขาเป็นผู้ควบคุม การมอบหมายงานขึ้นอยู่กับความปรารถนา ที่บุคลากรต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การแข่งขันขึ้นอยู่กับความตั้งใจในการทำงานของบุคลากร

วัฒนธรรมแบบนี้จะดีในที่ซึ่งมีบุคคลที่มีความสามารถและทักษะ โดยตัวของเขาเอง โดยลักษณะดังกล่าวนี้ต้องเป็นประโยชน์ต่อการทำงานขององค์กร และนอกจากนี้การบริหารงาน ในองค์กรจะมีลักษณะเป็นแบบงานประจำที่สมาชิกทุกคนทำงานตามความสามารถที่มีอยู่ แต่เน้นการมี ปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในรูปแบบนี้ผู้บริหาร ไม่มีความสำคัญ มีบทบาทน้อยในการที่จะใช้คำสั่งหรืออำนาจในการควบคุมการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม

ริชาด เอล ดาฟท์ (Daft, 2001 : 313-321) เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรนั้นสามารถเสริมสร้างกล ยุทธ์และการออกแบบโครงสร้าง เพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่ความมีประสิทธิภาพได้ เขาจึงแบ่งวัฒนธรรม

องค์การออกเป็น 4 ประเภท โดยอยู่บนพื้นฐานของปัจจัย 2 อย่างคือ 1) ระดับของความยืดหยุ่นในการโต้ตอบต่อสภาพแวดล้อมภายนอกและ 2) การมุ่งเน้นที่กลยุทธ์ภายในหรือภายนอกองค์การ ตามรายละเอียดดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมแบบปรับตัวเกิดขึ้นจากการที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leader) มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอก เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์กรจึงได้รับอิสระในการตัดสินใจเองและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น โดยยึดค่านิยมในการสนองตอบต่อลูกค้าเป็นสำคัญ ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยการกระตุ้นพนักงานให้กล้าเสี่ยง กล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัล ผลตอบแทนแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ หลายบริษัทได้เปลี่ยนนโยบายใหม่มาเน้นเรื่องการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจแก่พนักงาน (Employee Empowerment) เน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองได้รวดเร็วเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ก็คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายขององค์กร ผู้นำมุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น ตัวเลขยอดขายเพิ่มขึ้น ผลประกอบการมีกำไร หรือมีเปอร์เซ็นต์ส่วนแบ่งของตลาด (Market share) สูงขึ้น เป็นต้น องค์กรมุ่งให้บริการลูกค้าพิเศษเฉพาะกลุ่มในภาวะแวดล้อมภายนอก แต่ไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีความยืดหยุ่นและต้องเปลี่ยนแปลงรวดเร็วแต่อย่างใด องค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจึงเน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก ความสามารถริเริ่มของบุคคล และพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย ค่านิยมที่มุ่งการเอาชนะจึงเป็นเสมือนกาวเชื่อมทุกคนในองค์กรเข้าด้วยกันหลายบริษัทที่มีวัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญการแข่งขันการเอาชนะ พนักงานที่มีผลงานดีจะได้ผลตอบแทนสูงในขณะที่ผู้ที่มีผลงานต่ำกว่าป้าก็จะถูกไล่ออกจากงาน

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) วัฒนธรรมแบบเครือญาติให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์กร เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากภายนอกเป็นวัฒนธรรมที่เน้น ความต้องการของพนักงานมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น ดังนั้นองค์กรจึงมีบรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้นำมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือการให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทร ทั้งพนักงานและลูกค้าโดยพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานะภาพ ผู้นำจะยึดมั่นในการให้ความเป็นธรรมและการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด มีบางบริษัทที่ยึดวัฒนธรรมแบบนี้แล้วประสบความสำเร็จ เช่น SAS Institute ในสหรัฐที่ให้ความสำคัญสูงต่อค่านิยมการดูแลเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ และความต้องการของพนักงาน เพื่อให้เกิดการเพิ่มผลงาน พนักงานจะได้รับการอบรมในการจัดระเบียบชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุลมากกว่าการทำงานเพิ่มชั่วโมงขึ้น หรือทำงานหนักเกินไปหรือมีจิตใจมุ่งแข่งขันกันนอกจากนี้ยังเน้นเรื่อง

ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และความร่วมมือพบว่าพนักงานของบริษัทดังกล่าวให้ความร่วมมือและใส่ใจต่อเพื่อนร่วมงานและบริษัทยิ่งขึ้น ส่งผลให้บริษัทสามารถปรับตัวพร้อมต่อการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของตลาดได้ดี

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง วัฒนธรรมแบบราชการจะมุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุผลความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องให้ยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด ความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความสามารถในการบูรณาการและความมีประสิทธิภาพในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ มีองค์กรน้อยมากที่สามารถดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มั่นคง ผู้นำส่วนใหญ่จึงพยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรมแบบราชการเนื่องจากต้องการมีความยืดหยุ่นคล่องตัวมากขึ้นนั่นเอง

คามรอนและควินน์ (Cameron & Quinn as cited in Bateman & Snell, 2002 : 527-528) นั้นมีแนวความคิดที่คล้ายกันกับของ Daft โดยเสนอว่าวัฒนธรรมองค์กรนั้นมีอยู่ 4 รูปแบบ ซึ่งมุ่งวิเคราะห์ในจุดที่องค์กรมีความสามารถในการยืดหยุ่นและการควบคุมอยู่ในระดับใดในการที่จะได้ตอบกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมที่เน้นกลุ่ม (Group Culture) มุ่งเน้นที่ภายในองค์กรและใช้ความยืดหยุ่นในการทำงานด้วยความไว้วางใจ เพื่อสร้างความผูกพันในการทำงานร่วมกัน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยผู้นำนั้นจะมีลักษณะเป็นผู้ฝึกสอนและชี้แนะมากกว่าออกคำสั่ง

2. วัฒนธรรมที่เน้นสายการบังคับบัญชา (Hierarchical Culture) มุ่งเน้นที่การควบคุมอย่างเคร่งครัดไม่ค่อยมีความยืดหยุ่นเนื่องจากผู้นำยึดถือกฎระเบียบในการบริหารสั่งการภายใต้สายการบังคับบัญชา โดยมีนโยบายกระบวนการที่ชัดเจนในการทำงาน

3. วัฒนธรรมที่เน้นความมีเหตุผล (Rational Culture) มุ่งเน้นที่ภายนอกองค์กรและมีการควบคุมด้วยวัตถุประสงค์ที่เน้นผลผลิต การวางแผนและความมีประสิทธิภาพที่สมาชิกในองค์กรยอมรับเนื่องจากมีการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน

4. ภาวะทำงานเฉพาะกิจ (Adhocracy) มุ่งเน้นที่ภายนอกและมีความยืดหยุ่นมาก เพราะเน้นที่พันธกิจหรือโครงการเฉพาะพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดตามสถานการณ์ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม มีการจูงใจสมาชิกในองค์กรด้วยงานสำคัญ ๆ ที่มีความท้าทาย ผู้นำมีลักษณะของผู้ประกอบการและชอบความเสี่ยงซึ่งส่งผลให้สมาชิกมีความเป็นผู้ประกอบการเช่นกัน

แฮนดี้ (Handy as cited in Martin, 1988 : 590) ได้นำเสนอถึงรูปแบบวัฒนธรรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 แบบ ที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างองค์กรและบริหารงาน ดังนี้

1. วัฒนธรรมมุ่งเน้นอำนาจ (Power Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มักจะพบในองค์กรเล็ก ๆ มุ่งความสำคัญไปที่คนสำคัญเพียงคนเดียว นั่นคือ ผู้ที่มีอำนาจมากที่สุดจะรวมอำนาจไว้ที่จุดศูนย์กลาง แล้วทำการตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียว โดยไม่มีสายการบังคับบัญชา

2. วัฒนธรรมมุ่งเน้นบทบาท (Role Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีกฎระเบียบและกระบวนการที่แน่นอนเป็นกรอบในการทำงาน ทุกคนจะทำงานภายใต้บทบาทหน้าที่เท่าที่ตนเองมีอยู่ ผ่านสายการบังคับบัญชา เหมาะสำหรับองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมสามารถทำนายได้และมีความมั่นคง

3. วัฒนธรรมมุ่งเน้นภาระหน้าที่ (Task Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ทุกคนในองค์กรมุ่งเน้นการทำงานเฉพาะในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบภายใต้การทำงานเป็นทีม เช่น งานโครงการ ซึ่งมีสภาพการทำงานที่ค่อนข้างมีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของสมาชิกในทีมและความต้องการของลูกค้า การตัดสินใจกระจายอยู่ตลอดทั้งสายงานขึ้นอยู่กับว่างานใดมีความสำคัญมากกว่า

4. วัฒนธรรมมุ่งเน้นบุคคล (Person Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งต่างกับวัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นอำนาจตรงที่ทุกคนในองค์กรมีความสำคัญเท่ากันหมด โดยทุกคนมีอำนาจในการตัดสินใจในแต่ละสถานการณ์

เดนิสัน (Denison, 2000 : 8-11) ได้นำเสนอโมเดลของการตรวจสอบวัฒนธรรมองค์กรสำหรับนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อผลการดำเนินงานในทางธุรกิจโดยแบ่งเป็น 4 รูปแบบ ซึ่งอาศัยเกณฑ์ของความยืดหยุ่นและความมั่นคงกับการมุ่งเน้นที่ภายในและภายนอกองค์กรอันประกอบไปด้วย

1. การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (Involvement) สมาชิกในองค์กรจะรู้สึกได้ถึงมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร เนื่องจากได้รับอำนาจให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานอย่างเต็มที่ (Empowerment) และลักษณะการทำงานที่มุ่งเน้นทีมงาน (Team Orientation) ทำให้เกิดการพัฒนาศามารถ (Capability Development) ของพนักงาน

2. ความสอดคล้องต้องกัน (Consistency) ของสมาชิกในองค์กรทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายได้ดี เนื่องจากพนักงานมีการยอมรับในค่านิยมหลัก (Core Value) ร่วมกันซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันด้วยการร่วมคาดหวังในสิ่งที่ตรงกัน ทำให้เกิดการตกลงเห็นพ้องต้องกัน (Agreement) ได้ง่ายขึ้น สามารถหาข้อสรุปในประเด็นที่ต้องมีการวิพากษ์วิจารณ์ร่วมกัน ส่งผลให้มีความทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี โดยอาศัยการประสานงานระหว่างหน่วยงาน และนำงานนั้นมาบูรณาการร่วมกัน (Coordination and Integration) จนงานเสร็จสิ้น

3. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) เป็นการมุ่งตอบสนองสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร การปรับตัวได้นั้นคือการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลง (Creating Change) โดยการวางแผนหลังจากที่อ่านและสามารถทำนายแนวโน้มของธุรกิจในอนาคตได้ และต้องมุ่งเน้นไปที่ลูกค้า (Customer Focus) โดยการตอบสนองที่รวดเร็วซึ่งเป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ดังนั้นองค์กรจะต้องมี

การเรียนรู้ คือ การสะสมความรู้ และพัฒนาความสามารถให้มากขึ้น เพื่อที่จะรับและแปลความหมายจากสัญญาณที่ส่งมาจากสิ่งแวดล้อมภายนอกในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้น

4. การมุ่งเน้นที่พันธกิจ (Mission) เมื่อองค์การตั้งมั่นในพันธกิจนั้นหมายถึง ทุกคนในองค์การต้องร่วมรับรู้ในพันธกิจนั้นและสามารถเข้าใจถึงทิศทางของกลยุทธ์ที่องค์การใช้ในพันธกิจนั้น (Strategic Direction and Intent) เมื่อทุกคนสามารถก้าวตามทีกลยุทธ์กำหนดก็สามารถมุ่งไปยังเป้าหมาย (Goal) และวัตถุประสงค์ (Objective) ที่สอดคล้องกับพันธกิจ และวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์การ

เดนิสัน (Denison, 2000 : 1-3) ได้ใช้รูปแบบวัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 รูปแบบนี้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับมาตรวัดประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งมีตัวชี้วัดที่เป็นผลการดำเนินงานขององค์การทั้งในด้านที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน เช่น ผลตอบแทนเงินลงทุน ผลประกอบการ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ความเจริญเติบโตของยอดขาย ส่วนแบ่งทางการตลาด ความพึงพอใจของพนักงาน จากผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 รูปแบบมีความสัมพันธ์กับมาตรวัดประสิทธิผลขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสรุปได้ว่าวัฒนธรรมขององค์การที่มีประสิทธิผลจะสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 รูปแบบ ดังนั้นองค์การที่มีประสิทธิผลมีแนวโน้มที่จำเป็นต้องมีวัฒนธรรมที่มีทั้งความสามารถในการปรับตัว มีความสอดคล้องต้องกันและการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตามใน 3 รูปแบบนี้จะต้องอยู่ในบริบทของความรู้สึกร่วมกันในการปฏิบัติตามพันธกิจ

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมแต่ละแบบดังกล่าวสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรได้ทั้งสิ้น การยึดวัฒนธรรมแบบใดหรือผสมผสานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับจุดเน้นด้านกลยุทธ์ขององค์กร และความจำเป็นของเงื่อนไขแวดล้อมภายนอกเป็นสำคัญ จึงเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้นำที่ต้องมิให้องค์กรหยุดชะงักอยู่กับวัฒนธรรมเดิม ซึ่งอาจเหมาะสมกับอดีต แต่ไม่อาจทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อีกต่อไป

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพขององค์กร

วัฒนธรรมขององค์กร มีลักษณะจำเพาะที่แต่ละองค์กรให้ความสำคัญและยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารงานในองค์กร และเป็นสิ่งหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรให้แสดงออกมาในลักษณะเดียวกัน ดังนั้นในการบริหารงานผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้เพื่อควมมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน และความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

วัฒนธรรมในการทำงานของคนไทย

แนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมของคนไทยในการปฏิบัติงานนั้น จากงานวิจัยแนวคิดและข้อวิจารณ์ต่าง ๆ อาจแยกพิจารณาได้ในหลายลักษณะ ประการแรกเกี่ยวกับลักษณะนิสัยของคนไทย นิสัย หมายถึง ปฏิกริยาตอบโต้ที่ถูกกำหนดไว้โดยเงื่อนไข และจะมองในแง่ของการปฏิบัติเป็นกิจวัตรประจำวัน หรือเป็นการประพฤติปฏิบัติที่เป็นไปตามประสบการณ์ที่ผ่านมาและเกิดผลดี

บรรพต วีระชัย (2529 : 95) ได้นำแนวคิดของสมเด็จพระญาณสังวรญาณภทฺที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับนิสัยของคนไทยว่า มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) รักความเป็นไทย 2) มีขันติและมีความอดกลั้น 3) รู้จักการประสานประโยชน์ นอกจากนี้ยังให้ความเห็นว่า ลักษณะนิสัยของคนไทยมีลักษณะพิเศษคือ ลักษณะแรก การรักความเป็นอิสระหรือความเป็นไทย ไม่ชอบบดขี้น ไม่ชอบให้ผู้อื่นมายุ่ง ในรายละเอียดเกี่ยวกับการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว บางครั้งทำให้มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อหน้าที่การงานที่เป็นกลุ่ม ลักษณะที่สองคือ ความเป็นปัจเจกชนนิยม ไม่นิยมการบังคับเข้มงวด การติดต่อสัมพันธ์มักยึดหลักของความเกรงใจ ลักษณะที่สาม ได้แก่ ความรู้สึกมักน้อยสันโดษ มีความพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่เป็นมองโลกในแง่ดีมักจะทำเป็นใจเย็นหรือเฉยไว้หรือไม่เป็นไร เมื่อเผชิญกับปัญหา ลักษณะที่ดี คือ การหาความสุขจากชีวิต โดยมักมองชีวิตในแง่ความสวยงามหาความสุขจากโลกภายนอกทำกิจการได้มักจะมี ความสนุกสนานควบคู่ไปด้วยเสมอ ลักษณะที่ห้า เป็นลักษณะของการเคารพเชื่อฟังผู้ใหญ่หรือผู้มีอำนาจ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นแบบพิธีการ ซึ่งสามารถแสดงถึงฐานะสูงต่ำของบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีการเคารพยกย่อง และรับสิทธิพิเศษต่าง ๆ จากอำนาจในขณะเดียวกัน บางครั้งการใช้อำนาจบังคับบัญชากลับมีขอบเขตจำกัดเนื่องจากปัจเจกชนนิยม ลักษณะที่หก ความโอ้อวดทำให้เกิดความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถเท่าเทียมกับคนอื่นถ้ามีโอกาสเช่นเดียวกัน ลักษณะประการสุดท้าย คือ ความสุภาพอ่อนโยนเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจกว้าง และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

เกี่ยวกับค่านิยมหรือคุณค่าของคนในสังคมนั้น อุดล วิเชียรเจริญ (2533 : 56) ได้จำแนกค่านิยมเฉพาะของสังคมไทยออกเป็น 4 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก การรักความเป็นอิสระหรือปัจเจกชนนิยม หมายถึง การไม่ชอบให้ใครมายุ่งเกี่ยวและขณะเดียวกันก็ไม่ต้องการไปยุ่งเกี่ยวกับบุคคลอื่น รักความเป็นอิสระซึ่งทำให้เกิดลักษณะบางประการ คือ “ตัวใครตัวมัน” ลักษณะที่สอง มีค่านิยมลักษณะครอบครัวเดี่ยว มักแยกครอบครัวออกมาจากครอบครัวเดิมภายหลังการแต่งงานหรือเติบโตมีงานทำแล้ว ซึ่งเป็นการกระทบกระเทือนทางเศรษฐกิจในการที่จะต้องสร้างฐานะทางเศรษฐกิจที่เอื้ออำนวยต่างครอบครัวใหม่ ลักษณะที่สาม ค่านิยมที่เล็งผลปฏิบัติ คือ การยึดมั่นในลัทธิไม่ยึดถือสิ่งที่ไม่เห็นผลหรือไม่สอดคล้องกับประโยชน์ของตน และยังได้กล่าวเสริมอีกว่า คนไทยจะไม่ปฏิเสธอุดมการณ์ หลักการ และกฎหมายว่ามีความสำคัญ แต่จะปฏิบัติตามหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นขัดกับประโยชน์ส่วนตัวหรือไม่ กล่าวคือ ถ้าเป็นการเสริมประโยชน์ส่วนตนก็จะทำและลักษณะประการสุดท้าย คือ ค่านิยมเกี่ยวกับบทบาทของสตรีไทยในการทำงานเท่าเทียมชาย

จากการศึกษาของ สุนทรี โคมิน และสนธิ สมักรการ (2522 : 77) ได้ข้อยืนยันเกี่ยวกับค่านิยมประการหนึ่งก็คือ ค่านิยมเป็นพลังซ่อนเร้นอยู่ในพฤติกรรมทางสังคมส่วนใหญ่ของมนุษย์ ซึ่งทำหน้าที่เป็นบรรทัดฐานสำหรับกระบวนการให้เหตุผลต่อความนึกคิดและการกระทำของตนเป็นการระลึกไว้ได้ที่ใช้สำหรับการตัดสินใจการแก้ไขความขัดแย้ง เป็นตัวชี้ของความต้องการและแรงจูงใจของมนุษย์ นอกจากนั้นผลการวิจัยนี้ยังได้ยืนยันในด้านต่าง ๆ อีก เช่น คนไทยให้ค่านิยมในการรักษาไมตรีมากกว่า

การเอาจริงเอาจังต่อการทำงาน โดยเฉพาะข้าราชการไทยเห็นความสำคัญของการทำงานเพียงร้อยละ 12 เท่านั้นส่วนค่านิยมด้านการปรับตัวให้เข้ากับโอกาสจังหวะและสิ่งแวดล้อมคนไทยให้ความสำคัญด้านนี้ถึงร้อยละ 46-56 ในเรื่องของความเชื่อแล้ว คนไทยมีความเชื่อต่าง ๆ หลายแนวทางด้วยกัน โดยเฉพาะความเชื่อในสิ่งที่อยู่เหนือธรรมชาติ เช่น บาปบุญคุณโทษ การทำนายนะและคำทำนายต่าง ๆ แต่ทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ลักษณะความสัมพันธ์ของคนไทยมีพื้นฐานบนความเกรงใจ และจากการศึกษาของ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2535 : 14) พบว่า คนไทยมีพฤติกรรมเฉื่อยชา สมัครงใจที่จะยอมรับสภาพในปัจจุบันโดยปราศจากการต่อสู้ และการทำงานหนักหรือสมรรถภาพในการทำงานไม่มีความจำเป็นสำหรับชีวิต ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการทำบุญกุศล โชคชะตาไสยศาสตร์ การมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นที่ทำงานร่วมกัน การรู้จักประชาสัมพันธ์ตนเองการมีกลยุทธ์ในการทำงาน นอกจากนี้ยังให้ความเห็นว่าวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยก็คือ คนไทยส่วนใหญ่นิยมการทำงานที่ไม่ต้องเสี่ยง และต้องการงานที่มีอิสระ เป็นงานที่ส่งเสริมตัวของตัวเอง ทำงานตามใจชอบและไม่ชอบผูกพันกับระเบียบกฎเกณฑ์ คำสั่ง กติกาหรือถูกบังคับควบคุมมากนัก

วัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการไทย

จากลักษณะต่าง ๆ ของวัฒนธรรมในการทำงานของคนไทย เมื่อนำมาพิจารณาประกอบกับพฤติกรรมการปฏิบัติของข้าราชการไทย มีข้อสรุปเกี่ยวกับลักษณะการทำงานในหลายประการด้วยกัน กล่าวคือ ลักษณะการทำงานของข้าราชการไทยมักจะเฉื่อยชา และยอมจำนนต่อผู้มีอำนาจเหนือกว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีลักษณะเป็นไปในแนวทางทำให้ข้าราชการไทยไม่สู้จะมีความคิดริเริ่มมากนัก จากการศึกษาของ ไพศาล ไกรสิทธิ์ พบว่า การทำงานของข้าราชการไทยส่วนใหญ่ยึดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่ากฎเกณฑ์ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่าคนไทยมีนิสัยยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง และมองสิ่งต่าง ๆ ที่ปรากฏในปัจจุบันมากกว่าที่จะมองถึงประโยชน์ที่จะได้รับในอนาคต ขณะเดียวกัน จานง สมประสงค์ (2517 : 37) กล่าวไว้ว่า ค่านิยมในการทำงานของข้าราชการไทยที่จะก้าวหน้าได้จะต้องประกอบด้วยชาติตระกูล คุณวุฒิหรือการศึกษาดี ดวงดี มีพรรคพวกช่วย มีการสังคม และกระบวนกรประชาสัมพันธ์ตัวเองดี ซึ่งโดยทั่วไปแล้วข้าราชการไทยขาดการแยกแยะเป้าหมายของทางราชการออกจากเป้าหมายส่วนตัว ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่มักทำอะไรโดยยึดถือในเรื่องของเกียรติยศศักดิ์ศรี อำนาจ เป็นต้น ในขณะที่ สุนทรี โคมิน และสนิท สมัครงการ (2522 : 80) ได้ทำการวิจัยพบว่า ข้าราชการไทยให้ความสำคัญต่อการทำงานในหน้าที่เพียงร้อยละ 12 เท่านั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวแล้ว เมื่อวัฒนธรรมเข้ามามีบทบาทหรือเป็นแรงผลักดันในการทำงานของข้าราชการไทย ผู้บริหารก็ต้องได้รับอิทธิพลดังกล่าวด้วย นักบริหารของระบบราชการไทยจึงมักจะหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนของสถานการณ์ต่าง ๆ อะไรที่ไม่เคยทำมาก่อน จะไม่กล้าที่จะกระทำการตัดสินใจหรือสั่งการใด ๆ มักจะเกรงอกเกรงใจกลัวการกระทำที่มีผลต่อผู้ใหญ่ ญาติมิตรของตน อนึ่งสำหรับที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานให้บังเกิดประสิทธิผล ในระบบราชการไทยนั้น สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 : 56) กล่าวว่า การมีลักษณะ

4 ประการ คือ 1) เป็นผู้อาวุโส อันได้แก่ วิทยุติ คุณวุฒิ และชาติวุฒิ 2) เป็นผู้ที่ยึดหลักการมากกว่าตัวบุคคล 3) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการประสานประโยชน์และประนีประนอม 4) เป็นผู้ทำงานอย่างมีแผนที่ดี

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ประวัติโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

กิจการตำรวจจะเริ่มจัดตั้งเมื่อใดไม่ปรากฏหลักฐานทางเอกสารแน่ชัด แต่สันนิษฐานว่าน่าจะเริ่มต้นในสมัยกรุงสุโขทัย คือ ระหว่าง พ.ศ.1781 – 1893 ซึ่งพระมหากษัตริย์แต่ละพระองค์ของกรุงสุโขทัยทรงปกครองบ้านเมืองในลักษณะพ่อปกครองลูก ดังเช่น พ่อขุนรามคำแหงได้ทรงจัดให้มีกระดิ่งแขวนไว้หน้าประตูวัง เพื่อให้ราษฎรที่มีทุกข์ร้อนสามารถไปสั่นกระดิ่งเพื่อถวายฎีกาได้จึงทำให้สันนิษฐานได้ว่าเมื่อมีผู้เฝ้าถวายฎีกาแล้ว พ่อขุนรามคำแหงก็น่าจะทรงมอบหมายให้บุคคลหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการบำบัดทุกข์ให้กับผู้เดือดร้อนนั้น ซึ่งก็ทำหน้าที่เป็นตำรวจนั่นเอง

กิจการตำรวจได้วิวัฒนาการก้าวหน้ามาโดยลำดับ มีหลักฐานปรากฏชัดเจนในสมัยกรุงศรีอยุธยา ตรงกับรัชสมัยของสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ เมื่อ พ.ศ.1981 หรือประมาณ 600 กว่าปีมาแล้ว พระองค์ได้ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตราศักดินาของตำรวจไว้เป็นหลักฐาน จึงเชื่อได้ว่ากิจการตำรวจมีหน่วยงานรับผิดชอบชัดเจนและก่อให้เกิดคำว่า “ตำรวจ” นับตั้งแต่นั้น

ในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ เริ่มตั้งแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 4 ได้มีการปรับปรุงกิจการตำรวจให้ทันสมัยตามแบบอย่างประเทศตะวันตก โดยได้รับความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญกิจการตำรวจต่างประเทศ มีการวางรากฐานของระบบบริหารงานตำรวจเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยให้แก่สังคมในเขตกรุงเทพมหานครและมณฑลต่าง ๆ ในส่วนภูมิภาค (โรงเรียนนายร้อยตำรวจ, 2545 : 17)

จวบจนสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 เมื่อ พ.ศ.2444 จึงได้ทรงตั้งโรงเรียนนายร้อยตำรวจขึ้นเป็นครั้งแรกที่จังหวัดนครราชสีมา นับถึงปัจจุบันเป็นเวลาถึง 108 ปี ในช่วงระยะเวลาดังกล่าว โรงเรียนนายร้อยตำรวจได้มีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายสถานที่ศึกษาถึง 7 ครั้ง ตามความจำเป็นและความเหมาะสมของกาลสมัย ตลอดจนทั้งตามสถานการณ์ของบ้านเมืองซึ่งมีวิวัฒนาการโดยลำดับดังนี้

1. โรงเรียนนายร้อยตำรวจภูธรประจักษ์ณรงค์ นครราชสีมา (พ.ศ.2444 – 2446) เนื่องจากกิจการตำรวจได้ขยายขอบเขตมากขึ้น เพื่อทำหน้าที่ตรวจตราดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง โดยเฉพาะในส่วนภูมิภาคได้มีการจัดตั้งกองตำรวจภูธรมณฑลต่าง ๆ ขึ้นหลายแห่ง ซึ่งจำเป็นจะต้องมี

นายตำรวจที่มีความรู้ความสามารถ มีความวิริยะอุตสาหะและซื่อตรง ทั้งนี้ นายตำรวจที่ประจำอยู่เดิม รวมทั้งนายทหารบกที่ขอโอนมาจากกระทรวงกลาโหมก็ยังมีไม่เพียงพอกับกิจการงานที่ขยายมากขึ้น พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงได้ทรงจัดตั้งโรงเรียนนายร้อยตำรวจขึ้นเมื่อ พ.ศ.2444 ตรงกับ ร.ศ.120 ณ ประตู่ชัยณรงค์ จังหวัดนครราชสีมา เพื่อทำหน้าที่ผลิตนายตำรวจขึ้นเองสำหรับส่งไปปฏิบัติงานในกองตำรวจมณฑลต่าง ๆ โดยมีหลักการรับนักเรียนที่สำเร็จประโยคประถม (ในขณะนั้น เทียบเท่า ม. 3) เข้ารับการศึกษาเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร โดยมีนายร้อยโท ม.ร.ว.แดง ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับการกองตำรวจมณฑลนครราชสีมาเป็นผู้บังคับการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อีกตำแหน่งหนึ่งและนายร้อยเอกเอกทัต พักเกอร์ เฟรดเดอริก คอลล์ ชาวเดนมาร์กเป็นหัวหน้าครูผู้ฝึกสอน

2. โรงเรียนนายร้อยตำรวจหัวจรเข้ นครปฐม (พ.ศ.2447 – 2456) เมื่อ พ.ศ.2447 ทางราชการได้พิจารณาเห็นว่า โรงเรียนนายร้อยตำรวจจังหวัดนครราชสีมา อยู่ห่างไกลการคมนาคม ในสมัยนั้นไม่สะดวก การควบคุมดูแลของข้าราชการตำรวจชั้นผู้ใหญ่ซึ่งอยู่ในจังหวัดพระนคร ไม่อาจดูแลอย่างใกล้ชิด ตลอดจนครูอาจารย์ส่วนมากอยู่ในพระนครลำบากแก่การเดินทางไปสอนอีกทั้งจังหวัด นครราชสีมาและจังหวัดใกล้เคียงในภาคอีสานราษฎรอยู่กันด้วยความสุข ปกครองง่าย โจรผู้ร้ายมีน้อย ผู้ร้ายสำคัญขนาดมีฉายาขึ้นเสียไม่ปรากฏมีเลยและข้อสำคัญอีกประการหนึ่งการหาบุคคลที่มีคุณสมบัติ สำเร็จประโยคประถมมีไม่เพียงพอที่จะบรรจุเข้าเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจ ทางราชการได้ดำเนินการ หาสถานที่ตั้งโรงเรียนใหม่ โรงเรียนนายร้อยตำรวจจึงได้ย้ายมาตั้งที่ตำบลหัวจรเข้ จังหวัดนครปฐม และเริ่มเปิดการศึกษาเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ.2447 โดยมี นายพันตรีหลวงไกรกลางณรงค์ผู้บังคับ การโรงเรียนนายร้อยตำรวจหัวจรเข้เป็นคนแรก

3. โรงเรียนนายหมวดคลองไผ่สิงห์โต กรุงเทพมหานคร (พ.ศ.2458 – 2463) เมื่อโรงเรียน นายร้อยตำรวจหัวจรเข้ จังหวัดนครปฐม ได้ผลิตนายตำรวจออกไปปฏิบัติหน้าที่มีชื่อเสียงทางด้านความรู้ และระเบียบวินัย เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชนและเป็นที่เกรงขามของคนร้าย นายพลตำรวจโท อิริค เซนต์ ยอน ลอชัน ผู้บังคับการกรมกองตระเวน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบกิจการตำรวจในเขตพระนคร ได้เล็งเห็นประโยชน์จึงได้จัดตั้งโรงเรียนนายร้อยตำรวจนครบาลขึ้น ณ บริเวณเชิงสะพานคลองไผ่ สิงห์โต ตำบลศาลาแดงกรุงเทพมหานคร มีเนื้อที่ประมาณ 4 ไร่ เรียกชื่อโรงเรียนว่า “โรงเรียนนายหมวด” และพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้โปรดเกล้าฯ ให้รวมโรงเรียนนายร้อยตำรวจและ โรงเรียนนายหมวด เป็นโรงเรียนแห่งเดียวกันมีชื่อว่า “โรงเรียนนายร้อยตำรวจ” เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม พ.ศ.2458 โดยใช้สถานที่โรงเรียนนายหมวดเป็นสถานที่จัดการศึกษา

4. โรงเรียนนายร้อยตำรวจหัวจรเข้ นครปฐม (พ.ศ.2464 – 2476) ในปี พ.ศ.2464 ด้วยความจำเป็นในด้านสถานที่จึงได้ย้ายโรงเรียนนายร้อยตำรวจจากตลาดไผ่สิงห์โต กรุงเทพมหานคร ไปตั้งที่ตำบลหัวจรเข้ จังหวัดนครปฐม เป็นครั้งที่ 2 ทั้งนี้เพราะที่หัวจรเข้มีอาคารสถานที่กว้างขวาง

สมบูรณ์กว่า สามารถเพิ่มจำนวนการผลิตนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรออกไปปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น สำหรับบุคคลที่เข้าเป็นนายร้อยสมัยนั้น จะต้องมีความรู้ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 8

5. โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าฯ กรุงเทพมหานคร (พ.ศ.2477 – 2488) ในปี พ.ศ.2477 รัฐบาลในสมัยนั้นได้พิจารณาเห็นว่าสถานการณ์ชายแดนของประเทศอยู่ในภาวะล่อแหลมต่อภัยคุกคาม ดังนั้นเพื่อให้แก่นักเรียนนายร้อยตำรวจที่จะสำเร็จการศึกษาออกไปประจำจังหวัดชายแดนได้มีความรู้ในวิชาการทหารอย่างลึกซึ้งสำหรับการยับยั้งหรือแก้ไขเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น จึงได้โอนนักเรียนนายร้อยตำรวจไปศึกษารวมกับนักเรียนนายร้อยทหารบก ณ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าฯ กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาวิชาการทหารร่วมกันในช่วงคืน และแยกเหล่าศึกษาวิชาการตำรวจในช่วงท้าย

6. โรงเรียนนายร้อยตำรวจปทุมวัน กรุงเทพมหานคร (พ.ศ.2489 – 2498) ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ประเทศไทยประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างหนัก งบประมาณของชาติน้อย ปัญหาดังกล่าวกระทบมาถึงการศึกษาของนักเรียนนายร้อยตำรวจกล่าวคือ ในปี พ.ศ.2489 ได้มีการโอนนักเรียนนายร้อยตำรวจจากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าฯ กลับคืนมาให้กรมตำรวจจัดการศึกษาอย่างเดิม ทั้งนี้เพราะกระทรวงกลาโหมถูกตัดงบประมาณอย่างมาก กรมตำรวจจึงได้ให้นักเรียนนายร้อยตำรวจจำนวน 3 ชั้นปี รวม 180 นาย ไปอาศัยอยู่และศึกษาในโรงเรียนพลตำรวจปทุมวันเป็นการชั่วคราว และต่อมาในปี พ.ศ.2494 ได้ย้ายไปศึกษาอยู่ที่สนามกีฬาแห่งชาติ ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร เป็นการชั่วคราวอีกช่วงหนึ่ง

7. โรงเรียนนายร้อยตำรวจ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม (พ.ศ.2499 – ปัจจุบัน) เมื่อโรงเรียนนายร้อยตำรวจได้ย้ายมาอยู่ปทุมวันเป็นการชั่วคราวตามสถานการณ์ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นสมัยระหกระเหิน พลตำรวจเอกเผ่า ศรียานนท์ อธิบดีกรมตำรวจในสมัยนั้น ได้พิจารณาตามสภาพที่เป็นจริงว่านักเรียนนายร้อยตำรวจคือพลังสมองและเรือนร่างของกรมตำรวจ ซึ่งมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง ดังนั้นต้องพยายามหาสถานที่ศึกษาให้เป็นปึกแผ่นมั่นคง จนกระทั่งในปี พ.ศ.2495 พลตำรวจเอกเผ่า ศรียานนท์ จึงได้เริ่มดำเนินการก่อสร้างโรงเรียนนายร้อยตำรวจแห่งใหม่ที่อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม บนเนื้อที่ 580 ไร่ เพื่อเป็นสถาบันการศึกษาวิชาการตำรวจที่มั่นคงถาวรตลอดไป จวบจนถึงวันอาทิตย์ที่ 21 ตุลาคม พ.ศ.2497 เวลา 08.00 น. นักเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 198 นาย ในเครื่องแบบชุดฝึกภาคสนามได้เดินทางจากสนามกีฬาแห่งชาติมาตามถนนเพชรเกษมในการเคลื่อนย้ายได้อัญเชิญธงไชยเฉลิมพลมาพร้อมขบวนด้วย เมื่อถึงอำเภอสามพราณจึงได้แยกย้ายเข้าประจำกองร้อยต่าง ๆ และนับเป็นการเริ่มเข้ามาอยู่ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจแห่งใหม่ตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา ต่อมาเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ.2499 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชและสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถได้เสด็จพระราชดำเนินโดยงานพระราชพิธีเปิดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม ในงานพระราชพิธีเปิดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชได้พระราชทานพระมหากรุณาเปิดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

แล้วพระราชทานกระแสพระราชดำรัสว่า “โรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นหลักสำคัญสำหรับบ้านเมือง เพราะประชากรราษฎรจักได้อาศัยเป็นที่พึ่งในยามทุกขร้อนก็เหลือบุคคลที่จะให้ผู้อื่นเข้าพึ่งพาอาศัยได้นั้น จำเป็นต้องเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาดี มีวิชาการ และเป็นผู้ที่มีศีลธรรมอันดีทุกประการ การที่รัฐบาลของข้าพเจ้าได้จัดสร้างโรงเรียนนายร้อยตำรวจขึ้น จึงเป็นการบำเพ็ญกรณียกิจที่ควรชมเชย และขออาราธนาคุณพระศรีรัตนไตรยอันประเสริฐ จงคลบบรรดาลให้โรงเรียนนายร้อยแห่งนี้ สถิตสถาพร เป็นศรี สง่าแก่ประเทศชาติ และเป็นสถาบันสำคัญสำหรับการศึกษาวิชาการตำรวจแก่บรรดาผู้เข้าศึกษา ณ โรงเรียนแห่งนี้โดยทั่วกันเทอญ” (โรงเรียนนายร้อยตำรวจ, 2545 : 258 - 293)

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2548 ลงวันที่ 4 เมษายน 2548 กำหนดให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2549 : 89)

1. การเป็นฝ่ายอำนวยการในการกำหนดยุทธศาสตร์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจและหน่วยงานในสังกัด
2. ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบงานและการบริหารงานบุคคล การเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่และทรัพย์สินอื่นของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
4. ดำเนินการเกี่ยวกับการให้การศึกษาและผลิตข้าราชการตำรวจสัญญาบัตรและการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการตำรวจ
5. ดำเนินการวิเคราะห์ค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร ระบบการเรียนการสอน จัดฝึกอบรมก่อนเข้ารับราชการตำรวจและจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการและลูกจ้างในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
6. ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาทางวิชาการตำรวจและศาสตร์สาขาอื่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในทางวิชาการ
7. ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยในกิจการตำรวจ
8. ประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาหรือองค์กรอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการและลูกจ้างในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

9. ดำเนินการเกี่ยวกับงานพิพิธภัณฑสถานและหอจดหมายเหตุของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

10. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2548 ลงวันที่ 4 เมษายน 2548 กำหนดให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีการจัดแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 กองบังคับการและ 1 ศูนย์ คือ กองบังคับการอำนวยการ กองบังคับการบริการการศึกษา กองบังคับการปกครอง กองบังคับการวิชาการ และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันไป ดังนี้ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2549 : 90-92)

1. กองบังคับการอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานช่วยอำนวยการ และงานเลขานุการของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบงานและการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ดำเนินการเกี่ยวกับงานการเงิน การบัญชี การงบประมาณ งานพัสดุ อาคารสถานที่ งานพลธิการ งานส่งกำลังบำรุง งานยานพาหนะและสื่อสารของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงานการจัดทำ ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ งานวิจัย งานประเมินผลและงานเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและวินัยของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลบุคลากร นักเรียน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ และปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กองบังคับการปกครอง มีอำนาจหน้าที่ ปกครอง และให้คำแนะนำแก่นักเรียนและผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้การศึกษาและดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกยุทธวิธี งานการฝึกพิเศษและงานการฝึกปฏิบัติราชการ ดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจกรรมนักเรียน งานนันทนาการและงานพัฒนานักเรียน ให้การศึกษาและพัฒนาวิชาการทางด้านการฝึกต่อสู้ป้องกันตัวและพลศึกษา และปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

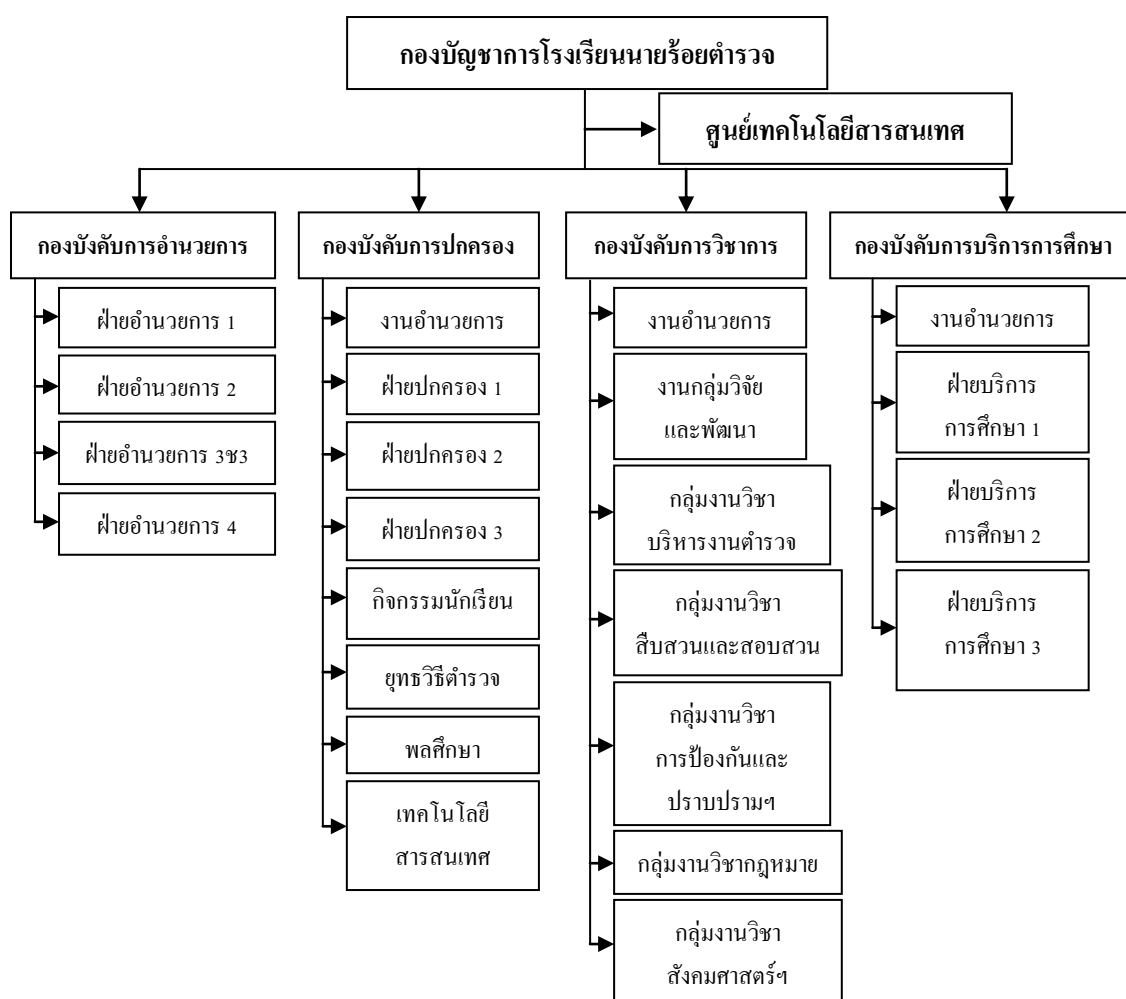
3. กองบังคับการวิชาการ มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อผลิตข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ฝึกอบรมตามหลักสูตรที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้มีขึ้น เพื่อการอบรมเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรและระบบการเรียนการสอน จัดทำและส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาทางด้านวิชาการตำรวจและศาสตร์สาขาอื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการตำรวจให้บริการทางวิชาการแก่บุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการศึกษาและเทคนิคการศึกษา ติดต่อและประสานความร่วมมือกับ สถาบันการศึกษาหรือองค์กรอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัด

การศึกษา ฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อย การอำนวยความสะดวกและการรักษาความปลอดภัยของประชาชน ตามความเหมาะสมและความต้องการของแต่ละชุมชน และปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กองบังคับการบริการการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานพัฒนาการศึกษา งานมาตรฐานการศึกษา งานประกันคุณภาพการศึกษาและงานสภการศึกษาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ดำเนินการเกี่ยวกับงานทะเบียนและวัดผลนักเรียนและผู้เข้ารับการอบรม ดำเนินการเกี่ยวกับงานเทคโนโลยีทางการศึกษา งานห้องสมุดและงานผลิตเอกสารตำรา ดำเนินการเกี่ยวกับงานพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ และปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ส่งเสริมประสานงานเผยแพร่และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาระบบสารสนเทศและการบริหารงานของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงงานเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานในสังกัด และปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ภาพที่ 2.2 โครงสร้างและการบริหารงานโรงเรียนนายร้อยตำรวจ



(โรงเรียนนายร้อยตำรวจ, 2551 : 17)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อเรื่อง ทูทางสังคมในการพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ปี พ.ศ.2543 ถึง พ.ศ.2549 จำนวน 11 เรื่อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

อำภา จันทราภาส (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ทูทางสังคมที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนโดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ ณ บ้านโป่งนก ตำบลแม่ทา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อศึกษาทูทางสังคมที่มีผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งผลการศึกษาได้ชี้ว่า ทูทางวัฒนธรรมชุมชน ทูทางทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน ทูบุคคลในชุมชน ทูองค์กรในชุมชน

ทุนเครือข่ายและเครือข่ายในชุมชนเหล่านี้เป็นทุนทางสังคมที่มีอยู่ในชุมชนและส่งผลให้เกิดความเข้มแข็ง โดยผู้ศึกษายังได้ชี้ให้เห็นปัจจัยที่สนับสนุนเหล่านั้นด้วยว่า เกิดจากปัจจัยภายในชุมชน คือ ความสัมพันธ์กันที่มีมานาน และการเป็นเครือข่าย และปัจจัยภายนอก คือ การเป็นเครือข่ายหรือกลุ่ม สหกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยเหลือจากบุคคลภายนอกจึงทำให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ที่จะปรับตัวและต่อรองกับภายนอกได้

กนกวรรณ จินดานุวัฒนา (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการทุนทางสังคม ในการดำเนินงานธุรกิจชุมชน ศึกษากรณี กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรชาวสวนคลองกระจง ตำบลคลองกระจง อำเภอสุวรรณคโลก จังหวัดสุโขทัย ผลการศึกษาพบว่า ในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มแม่บ้านฯ เริ่มตั้งแต่ การก่อตั้งในปี พ.ศ.2541-2546 การเกิดกลุ่มเริ่มจากการมีผู้นำที่เข้มแข็ง เสียสละ และความเป็นเครือญาติของคนในชุมชน นอกจากนั้นการที่ชุมชนมีสภาพภูมิประเทศ ท่าเลที่ตั้งที่ใกล้แหล่งน้ำและทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์นับว่ามีส่วนทำให้การดำเนินธุรกิจชุมชนเป็นไปได้ด้วยดียิ่งขึ้น การศึกษายังได้พบว่า การที่กลุ่มมีผู้นำที่เข้มแข็ง เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การที่สมาชิกของกลุ่มมีความเป็นเครือญาติกัน และการที่ชุมชนมีที่ตั้งอยู่ใกล้แหล่งน้ำ และมีทรัพยากรดินที่มีความสมบูรณ์ถือว่าเป็นปัจจัยภายในที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดกระบวนการทุนทางสังคมในชุมชน นอกจากนั้นการช่วยเหลือสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องวิชาการ เทคโนโลยี เงินทุน และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ก็ถือว่าเป็นปัจจัยภายนอกที่ช่วยส่งเสริมให้กระบวนการทุนทางสังคมที่เกิดขึ้นสามารถดำเนินไปได้ด้วยดี และก่อให้เกิดพลังของชุมชนในการขับเคลื่อนธุรกิจชุมชนให้สามารถประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ณัฐกานต์ จิตรวัฒนา (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง พัฒนาการทุนทางสังคมของกลุ่มทอผ้าย้อมสีธรรมชาติ บ้านโป่งคำ ตำบลทุ่งษ์ อำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมทั้งในและนอกชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อกระบวนการทุนทางสังคม อันได้แก่ ระบบคิด วิถีปฏิบัติ และผลลัพธ์ รวมทั้งผลกระทบที่มีต่อคนในชุมชน การศึกษาได้พบว่าปัจจัยที่มีส่วนช่วยเกื้อหนุนให้กระบวนการทุนทางสังคมขับเคลื่อนไปได้้นั้นมาจากปัจจัยทางด้านผู้นำ หรือทุนมนุษย์ ทุนทางทรัพยากรสิ่งแวดล้อม ความเป็นเครือญาติ ความเชื่อค่านิยมในเรื่องเดียวกัน ความเอื้ออาทรต่อกัน การช่วยเหลือกัน ความไว้วางใจกัน และกระบวนการเรียนรู้ระหว่างกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีส่วนช่วยลดต้นทุนในการดำเนินกิจกรรมอีกด้วย ส่วนปัจจัยในเชิงลบที่มีผลต่อกระบวนการทุนทางสังคมของกลุ่มทอผ้าสีธรรมชาติ อันได้แก่ เรื่องของตลาด เรื่องราคาของผลิตภัณฑ์ที่กลุ่มยังต้องการแสวงหากำไรจากการทอผ้าโดยที่เน้นปริมาณมากกว่าคุณภาพ ซึ่งดูเหมือนว่าจะเน้นเรื่องมูลค่ามากกว่าคุณค่า แต่ขณะเดียวกันกลุ่มทอผ้าฯ ก็ต้องการที่จะอนุรักษ์วัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น และทรัพยากรธรรมชาติด้วย ซึ่งลักษณะดังกล่าวยังเป็นความไม่ชัดเจน และดูเหมือนจะเป็นความขัดแย้งภายในตัวเองของสมาชิกกลุ่ม ผลจากการดำเนินกิจกรรมกลุ่มทอผ้าฯ ทำให้ทุนของชุมชนเพิ่มขึ้นและก่อให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนกิจกรรมของกลุ่ม เช่น การที่ชุมชนมีเงินออมมากขึ้น มีรายได้จากการทอผ้า

เพิ่มขึ้นและสามารถลดต้นทุนจากการใช้วัสดุจากธรรมชาติ และยังพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรภายนอกเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนกระบวนการทุนทางสังคมให้สามารถดำเนินงานไปได้โดยอาศัยการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานจากหลาย ๆ ฝ่ายในลักษณะพหุภาคี ทำให้กลุ่มสามารถดำเนินกิจกรรมไปได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังพบว่า การทอดผ้าสามารถเป็นสื่อกลางในการเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชนและนอกชุมชน ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเอง กลุ่มและชุมชนให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

วรวิทย์ โรมรัตนพันธ์ และคณะ (2546 : 217-218) ได้ศึกษาเรื่อง โครงการศึกษาทุนทางสังคมในฐานะปัจจัยการผลิตของเศรษฐกิจชุมชนในบริบทประเทศไทย สิ่งที่เป็นรูปธรรมของเศรษฐกิจชุมชนกับแนวคิดทุนทางสังคมในประเทศไทย เพื่อศึกษาพลังของทุนทางสังคมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจชุมชน และได้สรุปผลการศึกษาไว้ตอนหนึ่งความว่า เศรษฐกิจชุมชนเป็นการรวมตัวของคนในชุมชนเพื่อร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผลประโยชน์ร่วมกัน เป็นเศรษฐกิจที่เน้นกระบวนการผลิตที่ไม่ยุ่งยาก อาศัยฐานทรัพยากรในชุมชน โดยเริ่มต้นที่ครอบครัวซึ่งเป็นหน่วยการผลิตขนาดเล็กผลิตบนความพอเพียงเหลือบริโภครวมแล้วจึงขายเป็นระบบเศรษฐกิจที่อยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมและวัฒนธรรม อันประกอบไปด้วย สัจจะ ความดี ความมีเมตตา ความเอื้ออาทร และมุ่งการสร้างอำนาจต่อรองธุรกิจของชุมชนให้มีความเข้มแข็งขึ้น ระบบเศรษฐกิจชุมชนสามารถถูกขับเคลื่อนโดยพลังทุนทางสังคม ซึ่งพลังดังกล่าวประกอบด้วย พลังจากภายในชุมชน อันได้แก่ ความสัมพันธ์ของคนในชุมชนที่อยู่บนฐานของความไว้วางใจกัน มีความเอื้ออาทรกัน มีการพึ่งพาอาศัยกัน และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การรู้จักแบ่งปันกันของคนในชุมชนจะทำให้เกิดการกระจายทรัพยากรภายในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของแรงงาน เงินทุน ทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งรวมไปถึงทรัพยากรธรรมชาติภายในชุมชน และพลังจากภายนอกชุมชน อันได้แก่ ความรู้ในการจัดการข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เงินทุนที่มาจากการช่วยเหลือจากภายนอก วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักร ฯลฯ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เช่น วิทยากร นักวิชาการ เป็นต้น ทำให้เกิดพลังความรู้หรือพลังความคิด และพลังปัญญาที่ช่วยขับเคลื่อนเนื่องจากกระบวนการทุนทางสังคมทำให้สมาชิกได้คำนึงถึงผู้อื่น คำนึงถึงสังคม มีการแบ่งปันกันในทุก ๆ เรื่อง สิ่งเหล่านี้สามารถสร้าง “ความเป็นชุมชน” ขึ้นมาได้ สภาพการณ์เช่นนี้ทำให้กระบวนการทุนทางสังคมสามารถช่วยให้เศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็งขึ้นและส่งผลให้ชุมชนเข้มแข็งขึ้นมาด้วย

รัตนพงษ์ จันทะวงษ์ (2546 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ทุนทางสังคมที่สัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน กรณีศึกษา ตำบลพระประโทน อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ระดับทุนทางสังคมของประชาชนกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมากและมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี โดยภาพรวมพบว่า ทุนทางสังคมสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีทุนทางสังคมบางด้านสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ระดับการศึกษาและความซื่อสัตย์สุจริต

กวีพัฒน์ สุขแจ่ม (2547 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ทูทางสังคมกับการแก้ไขปัญหาเสพติด : กรณีศึกษา บ้านคลองจระเข้ น้อย ตำบลเกาะไร่ อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งผลของการศึกษาได้พบว่า ทูทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การแก้ไขปัญหาเสพติดประสบผลสำเร็จ กระบวนการทูทางสังคมก่อให้เกิดพลังที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาของชุมชนโดยอาศัยปัจจัยภายในต่าง ๆ อาทิ ความเข้มแข็งของผู้นำ ค่านิยมที่ดีงามของคนในชุมชนและการประสานกับหน่วยงานภายนอกเข้ามาร่วม เพื่อก่อให้เกิดเป็นพลังทางสังคมในการขับเคลื่อนชุมชนให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาเสพติดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยภายในที่สำคัญประการหนึ่ง ได้แก่ ผู้นำธรรมชาติ ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกที่สามารถดูแลชุมชนอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นแกนนำที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนในการแก้ไขปัญหาเสพติดให้เกิดความยั่งยืนได้ ส่วนปัจจัยภายนอกที่สำคัญคือ วิทยาการกระบวนการที่นำเอาองค์ความรู้ใหม่เข้ามาให้ความช่วยเหลือ โดยอาศัยความสัมพันธ์ที่ดีและมีการสร้างการยอมรับของคนในชุมชน ทั้งนี้เพราะหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการแก้ไขปัญหาเสพติดอยู่ที่ความศรัทธา และความไว้วางใจต่อกัน

ชยุต อินพรหม (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทูทางสังคมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ : กรณีศึกษา สถานีวิจัยวัดตะโหมด ตำบลตะโหมด อำเภอดงตะหงาม จังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาพบว่า พัฒนาการของสถานีวิจัยวัดตะโหมดเกิดขึ้นจากจิตสำนึกรักบ้านเกิดซึ่งเป็นทูทางสังคมที่หล่อเลี้ยงความสัมพันธ์ของสมาชิกในชุมชนให้เกิดการรวมพลัง เกิดการระดมทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งความรู้ เงินทุน แรงงานเข้าด้วยกันเพื่อนำมาพัฒนาชุมชนให้มีความเจริญและดำรงอยู่อย่างร่มเย็นเป็นสุข โดยมีวัดตะโหมดเป็นศูนย์รวมความศรัทธาของชุมชน ปัจจัยที่สำคัญในกระบวนการทูทางสังคมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติของสถานีวิจัยวัดตะโหมด ประกอบด้วย ปัจจัยภายใน อันได้แก่ ความสัมพันธ์ทางเครือญาติ ประเพณีและวัฒนธรรมของชุมชน วัดและผู้นำชุมชน ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ การเข้ามาศึกษาดูงานขององค์กรต่าง ๆ และการเข้ามาศึกษาวิจัยของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ไพพานี เหลืองภัทรเชวง (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ทูทางสังคมกับการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ศึกษากรณี หมู่บ้านที่ประสบความสำเร็จและหมู่บ้านที่ประสบความล้มเหลว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหมู่บ้านที่ประสบความสำเร็จ คือ หมู่บ้านไผ่ลูกนก หมู่ที่ 6 กับหมู่บ้านที่ประสบความล้มเหลวในการดำเนินการ คือ หมู่บ้านป่าสำดำ หมู่ที่ 5 ตำบลสวนแดง อำเภอมะนัง จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ และการวิเคราะห์ตามหลักตรรกะเทียบเคียงตามแนวคิดทฤษฎีบริบท (Context) และการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า ทูทางสังคมเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของกองทุนหมู่บ้าน ในหมู่บ้านที่ประสบความสำเร็งนั้นมีทูทางสังคมดังนี้ ด้านเครือข่ายมีจำนวนเครือข่ายมากและมีความสนิทสนมเหนียวแน่น มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์การต่างตอบแทนกัน ด้านบรรทัดฐาน

กองทุนหมู่บ้านมีข้อตกลงร่วมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ คือ ในส่วนข้อตกลงร่วมที่เป็นทางการจะเป็นข้อตกลงร่วมบนพื้นฐานของระเบียบสำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านแห่งชาติ ส่วนข้อตกลงที่ไม่เป็นทางการเป็นข้อตกลงในเรื่องการให้สมาชิกกู้ยืมเงินในกองทุนฯ โดยคณะกรรมการเป็นผู้ทำโครงการให้ และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบบัญชีจากผู้ทรงคุณวุฒิในหมู่บ้าน หากไม่ชำระหนี้จะถูกลงโทษทางสังคมอย่างชัดเจน เช่น การไม่มีการพูดคุยจนถึงการไม่ให้ความช่วยเหลือด้านใดเลย ด้านความเชื่อใจ สมาชิกกองทุนหมู่บ้านให้การยอมรับในคณะกรรมการเพราะซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ นอกจากนี้คณะกรรมการยังสามารถปฏิบัติงานตามที่สมาชิกกองทุนคาดหวังได้ อีกทั้งสมาชิกมีความไว้วางใจที่จะเล่าเรื่องส่วนตัวให้คณะกรรมการฟังเพื่อแก้ปัญหา

อุดม บัวเกษ (2548 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง ทูทางสังคมในอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทุนทางสังคมของอำเภอวังหิน และศึกษาระดับทุนทางสังคมโดยจำแนกตามอายุ ระดับตัวอย่าง จากประสบการณ์ทางสังคม และการได้รับข้อมูลข่าวสาร โดยการสุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง จากประชากรที่อยู่ในอำเภอวังหิน จำนวน 8 ตำบล ประมาณ 9,424 ครัวเรือน โดยใช้ระเบียบวิธีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณสถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้สถิติ t-test, F-test ผลการศึกษาพบว่า ทูทางสังคมในภาพรวมของอำเภอวังหิน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ ด้านปทัสถาน ด้านความไว้วางใจ และด้านเครือข่ายอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับอายุ การศึกษา และประสบการณ์ทางสังคมไม่มีผลให้ระดับทุนทางสังคมโดยภาพรวมต่างกันในขณะที่การได้รับข้อมูลข่าวสารมีผลให้ระดับทุนทางสังคมต่างกัน

พิมลรัตน์ ผาคำ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยของทุนทางสังคมที่สนับสนุนความสำเร็จของกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ผ้าและเครื่องแต่งกายในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) กรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและบันทึกความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ของกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ผ้าและเครื่องแต่งกายในจังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาถึงผลของทุนทางสังคม (ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านความไว้วางใจ ด้านบรรทัดฐาน/จารีต ด้านการต่างตอบแทน และด้านเครือข่าย) ที่มีผลต่อการดำเนินงานของโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ในจังหวัดขอนแก่น 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับความสำเร็จของโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ผลของการวิจัยระบุว่า ทุนทางสังคมมีผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มอยู่ในระดับมาก ความสำคัญของทุนทางสังคมเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านความไว้วางใจ ด้านการต่างตอบแทน ด้านบรรทัดฐาน/จารีตและด้านเครือข่าย ทุนทางสังคมด้านความไว้วางใจมีความสัมพันธ์กับยอดขายและจำนวนสมาชิกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สุทิศ เบญจมาศ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทุนทางสังคมและการพัฒนาเยาวชน กรณีศึกษาโครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนและการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ วัดเกียรติแก้ว

สามัคคี อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพัฒนาการของโครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนและการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ และเพื่อศึกษากระบวนการทุนทางสังคมในการจัดกิจกรรมดังกล่าวของวัดเกียรติแก้วสามัคคี ผลการศึกษาพบว่า บทบาทผู้นำมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการจัดกิจกรรมให้ดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะผู้นำที่เป็นพระสงฆ์ที่ประพฤติปฏิบัติชอบและทำงานเพื่อมุ่งประโยชน์ส่วนรวมและหวังความเจริญแก่พระศาสนาและชุมชน ซึ่งทำให้เป็นที่ยอมรับและเกิดความเคารพศรัทธาจากชาวบ้าน อันนำไปสู่ความเอื้ออาทรกัน ความผูกพันกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันของคนในชุมชน สิ่งเหล่านี้เป็นทุนทางสังคมที่มีอยู่ในชุมชนและมีความสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการที่เป็นพลังขับเคลื่อนกิจกรรมการพัฒนาเยาวชนของวัดและชุมชนให้ประสบความสำเร็จ ผลการศึกษายังได้พบว่า ระบบความเชื่อทางศาสนายังมีผลต่อการดำเนินชีวิตของชาวบ้านที่ให้การอุปถัมภ์บำรุงพุทธศาสนาโดยมุ่งหวังผลบุญเป็นที่ตั้ง ซึ่งทำให้ชาวบ้านพร้อมให้การช่วยเหลือสนับสนุนกิจกรรมของวัดโดยไม่หวังผลตอบแทนในรูปวัตถุสิ่งของ นอกจากนี้การศึกษายังพบว่า การที่ชุมชนมีสถาบันทางศาสนา คือ วัดแห่งเดียวกันเป็นศูนย์รวมทางจิตใจและเป็นศูนย์กลางให้ชาวบ้านได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันและเป็นสถานที่พบปะพูดคุยกัน ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เป็นตัวเชื่อมโยงชาวบ้านทั้ง 3 หมู่บ้านให้เข้ามารวมกลุ่มกันและเกิดความรู้สึกเป็นชุมชนเดียวกัน ลดความรู้สึกรังเกียจแบ่งพรรคแบ่งพวก ซึ่งส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาเยาวชนของวัดและการพัฒนาชุมชนได้เป็นอย่างดี

สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาความหมายทุนทางสังคมของ โรเบิร์ต ดี พัทนัม (Putnam, 1993 : 29) กล่าวถึงความหมายทุนทางสังคมว่าเป็นส่วนที่เอื้อประโยชน์ต่อทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในประเด็นความสัมพันธ์กันทางสังคมที่อยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจกันและกัน ที่ส่งผลให้เกิดความสะดวกต่อการดำเนินการทางเศรษฐกิจ และเจมส์ เอส โคลแมน (Coleman, 1988 : 95) อธิบายและให้ความหมายทุนทางสังคมว่าเป็นชุดของความสัมพันธ์ระหว่างคน เป็นความสัมพันธ์ที่มีผลมาจากความตั้งใจบนพื้นฐานของความคาดหวังในสิ่งที่จะต้องใช้ร่วมกันเป็นชุดของการมีค่านิยมร่วมกันและการมีสำนึกของความไว้วางใจระหว่างกัน สิ่งเหล่านี้ถือเป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างคนสองคนหรือมากกว่าที่ได้แสดงออกมา และส่งผลดีต่อกิจกรรมที่ได้กระทำในมิติดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่า ทุนทางสังคมนั้นเป็นโครงสร้างทางสังคมที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคลในองค์กร และทางตรงข้ามในที่ ๆ มีทุนทางสังคมอ่อนแอก็จะปรากฏความขัดแย้งกันในค่านิยมและการขาดซึ่งความไว้วางใจระหว่างกัน และจากงานวิจัยของ รัตนพงษ์ จันทะวงษ์ (2546 : 22-35) เรื่อง ทุนทางสังคมที่สัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน กรณีศึกษา ตำบลพระประโทน อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม พิมลรัตน์ ผาคำ (2549 : 6-7) เรื่อง ปัจจัยของทุนทางสังคม

ที่สนับสนุนความสำเร็จของกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ผ้า และเครื่องแต่งกายในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) กรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้กำหนดทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความไว้วางใจ การมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/จารีต การต่างตอบแทนกัน เครือข่าย การรวมกลุ่ม การมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม รายละเอียดดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนข่าวสาร หมายถึง สารสนเทศที่บุคลากรโรงเรียนนายร้อยตำรวจได้มีการติดต่อหรือรับฟังข้อมูลจากสื่อต่าง ๆ ในเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินงาน การแลกเปลี่ยนข่าวสารและเรื่องอื่น ๆ จากภายนอก

2. ความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อถือหรือความเชื่อมั่นของแต่ละบุคคลที่มีต่อตนเอง และผู้อื่น รวมถึงความเชื่อมั่นต่อนโยบาย ทักษะ กลยุทธ์ และความจงรักภักดีต่อโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

3. การมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/จารีต หมายถึง ระเบียบแบบแผน ประเพณี แนวปฏิบัติของโรงเรียนนายร้อยตำรวจเพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักปฏิบัติตน

4. การต่างตอบแทนกัน หมายถึง การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน การช่วยเหลือเกื้อกูล การเอื้ออาทร การแบ่งปันหรือการทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

5. เครือข่าย หมายถึง ความสัมพันธ์ทางสังคมที่บุคคลมีต่อกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล กลุ่มกับกลุ่ม โดยลักษณะของความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น อธิบายพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและมีส่วนร่วมช่วยสนับสนุนต่อการดำรงอยู่ขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม

6. การมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม หมายถึง การที่บุคลากรรู้จักสิทธิหน้าที่ของตนเองที่มีต่อสาธารณะหรือส่วนรวม เช่น การให้การช่วยเหลือ การบริจาคทรัพย์สินหรือแรงกายตามสมควรต่อสาธารณะประโยชน์ เป็นต้น

ในด้านระดับทุนทางสังคมนั้น จากงานวิจัยของ อุดม บัวเกษ (2548 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่องทุนทางสังคมในอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ทุนทางสังคมในภาพรวมของอำเภอวังหินอยู่ในระดับปานกลาง และพิมลรัตน์ ผาคำ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยของทุนทางสังคมที่สนับสนุนความสำเร็จของกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ผ้าและเครื่องแต่งกายในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) กรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า ทุนทางสังคมมีผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มอยู่ในระดับมาก จึงตั้งสมมติฐานว่าทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจอยู่ในระดับสูง