

การประเมินผลการพัฒนาองค์การชั้นที่หนึ่งในการไฟฟ้านครหลวง



นายพงศกร ถมิ่งรักษัสัตว์

003536

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

แผนกวิชาการปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ. ศ. ๒๕๒๒

I16580850

THE EVALUATION OF FIRST STEP ORGANIZATION DEVELOPMENT  
IN METROPOLITAN ELECTRICITY AUTHORITY

MR. Pongsorn Tmangraksat

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Political Science

Department of Government

Graduate School

CHULALONGKORN UNIVERSITY

1979

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การประเมินผลการพัฒนาองค์การขั้นที่หนึ่งในการไฟฟ้านครหลวง  
โดย นายพงศกร ถมิ่งวัชร์สัตย์  
แผนกวิชา การปกครอง  
อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ. ชิคพงษ์ สยามเนตร

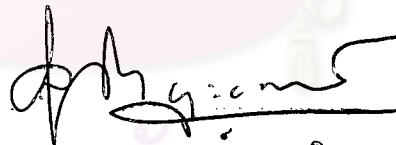
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุประคิษฐ์ บุณนาต)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สัจจิต บุญบงการ)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชิคพงษ์ สยามเนตร)



กรรมการ

(ร.ศ. ชรรมนนุญ คัมพะเดมีย์)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การประเมินผลการพัฒนาองค์การขั้นที่หนึ่งในการไฟฟ้านครหลวง

ชื่อผู้คิด

นายพงศ์กร ณัฏรัชต์สวัสดิ์

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผศ. ชิคพงษ์ สยามเนตร

แผนกวิชา

รัฐศาสตร์ การปกครอง

ปีการศึกษา

๒๕๒๑

บทคัดย่อ

การพัฒนาองค์การ (Organization Development) เป็นเทคนิคในการบริหาร ที่เป็นเรื่องใหม่สำหรับประเทศไทย วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้ทำการศึกษาถึงการพัฒนาองค์การขั้นที่หนึ่ง ในการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งสรุปได้ว่า ได้รับความสำเร็จอันเป็นเหตุผลสนับสนุนว่า การพัฒนา องค์การนั้นสามารถนำมาใช้กับหน่วยงานในประเทศไทยได้

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๙

Thesis Title : The Evaluation of First Step Organization  
Development In Metropolitan Electricity Authority

Name : Mr. Pongsorn Tmangraksat

Thesis Advisor : Asst. Professor Chidpong Sayamnet

Department : Government

Academie Year : 1978

ABSTRACT

Organization Development is the new management technique for Thailand.

This thesis studies the evaluation of first step Organization Development in Metropolitan Electricity Authority.

The conclusion of this study shows that the first step organization development in Metropolitan Electricity Authority is successful, which means that the organization development technique can be used in Thai organizations.

## กิติกรรมประกาศ

งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือจากผู้มีพระคุณหลายท่าน  
 ท่านแรกคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชิดพงษ์ สยามเนตร ที่กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ร.ต.ธรรมบุญ  
 ทัศนะ เติมีย์ ให้ความกรุณาแนะนำการจัดวางโครงการเสนอวิทยานิพนธ์ และตรวจแก้ไขเนื้อหา  
 สาระ ร.ต.หญิง สศศรี พรประสิทธิ์ ซึ่งให้คำแนะนำปรึกษาและให้การสนับสนุน ตลอดจนผู้บังคับ  
 บัญชาและเจ้าหน้าที่ของการไฟฟ้านครหลวงที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและขอ  
 สัมภาษณ์ และขอขอบคุณ น.ส.ศุภญา บุญยืนเวทวัฒน์ ที่ได้ช่วยในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล  
 ในการวิจัย

ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า  
 ของผู้สนใจทั้งหลาย ผู้เขียนขอเทิดเป็นสักการะคุณแก่บิดา มารดาทั้งสองผู้มีพระคุณและคอยให้  
 กำลังใจจนงานวิจัยนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
 พงศกร ณัฏฐรักษ์  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
บทที่	
๑. บทนำ	๑
๒. การพัฒนาองค์การในการไฟฟ้านครหลวง	๕๖
๓. ผลการพัฒนาองค์การชั้นที่หนึ่งในการไฟฟ้านครหลวง	๕๕
๔. บทสรุปและวิเคราะห์	๑๕๘
บรรณานุกรม	๑๕๖
ภาคผนวก	๑๖๓
ประวัติการศึกษา	๑๕๘



ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บท

หน้า



### ขอบเขตและจุดมุ่งหมายของวิทยานิพนธ์

ในปัจจุบันการไฟฟ้านครหลวงซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจทางด้านการอุปโภค ทำหน้าที่บริการกระแสไฟฟ้าให้แก่ประชาชนในเขตนครหลวง กำลังเป็นองค์การหนึ่งที่กำลังดำเนินการตามโครงการพัฒนาองค์การ (OD. หรือ Organization Development) ซึ่งก็คือเป็นการพยายามเปลี่ยนแปลงปรับปรุงองค์การทั้งระบบให้ไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ นับเป็นเทคนิคในการปรับปรุงการบริหารงานวิธีหนึ่งในหลายวิธี

ในการดำเนินการพัฒนาองค์การของการไฟฟ้านครหลวงนี้ มีวัตถุประสงค์ในการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การให้เจริญก้าวหน้า มีความมั่นคง เข้มแข็ง ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness) โดยได้ดำเนินการอย่างมีแผนและกระทำเป็นขั้นตอน ซึ่งต้องใช้เวลากว่าหลายปี ในขณะที่การไฟฟ้านครหลวงได้ดำเนินการผ่านขั้นตอนที่หนึ่งคือขั้นของการให้ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ และสร้างความรู้สึกร่วมกันและเปิดเผยต่อกัน (creating mutual trust and openness) ในระหว่างพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาสูงสุด คือผู้ว่าการ จนถึงผู้บังคับบัญชาขั้นต้นคือหัวหน้าหมวด โดยใช้เวลาสำหรับการพัฒนาองค์การขั้นตอนนี้รวมทั้งสิ้น ๓ ปี (เริ่มตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๑๗ ถึง พ.ศ. ๒๕๒๐)

โดยที่การพัฒนาองค์การนั้นจำเป็นต้องมีการประเมินผล (Evaluation) ตามขั้นตอนต่าง ๆ ทุกระยะ เพื่อที่จะหาแนวทางในการแก้ไขหรือเสริมสร้างกระบวนการในขั้นตอนของการพัฒนาองค์การขั้นต่อไปให้ดียิ่งขึ้น นอกเหนือไปจากหลักการสำคัญของ OD. ที่ว่าจะต้องมีการประเมินผลควบคู่กันด้วยเสมอไป

---

◦ สัมภาษณ์ ร้อยตรีหญิง สดศรี พรประสิทธิ์, หัวหน้าแผนกฝึกอบรมการบังคับบัญชา, การไฟฟ้านครหลวง, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๒๑.



ดังนั้น วิทยานิพนธ์นี้จึงมีจุดมุ่งหมายในการศึกษา และวิจัยถึงผลของการดำเนินงานตามขั้นตอนที่หนึ่ง คือขั้นตอนการให้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์และสร้างความรู้สึกเชื่อมั่น เปิดเผยไว้วางใจต่อกัน (Feeding Behavioral Science Knowledge and Theories & Creating Interpersonal Openness and Trust) ระหว่างพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาของการไฟฟ้านครหลวงว่า มีหลักการ กระบวนการ และวิธีการอย่างไร และการพัฒนาองค์การขั้นที่หนึ่งดังกล่าวนี้ประสบผลสำเร็จหรือไม่ คือสามารถให้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์แก่พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา ตลอดจนผู้บังคับบัญชามีความเปิดเผยและมีความเชื่อมั่นไว้วางใจต่อกันในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิมหรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้ โดยอาศัยแนวเหตุผลทฤษฎีและสมมุติฐานในการศึกษาวิจัยดังนี้

#### แนวเหตุผล ทฤษฎี และสมมุติฐานในการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์นี้ สร้างขึ้นตามแนวคิดในการพัฒนาองค์การ (Organization Development) ของ Richard Beckhard ซึ่งกล่าวไว้ว่า การพัฒนาองค์การ คือ

๑. ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผน
๒. โดยเริ่มดำเนินการจากฝ่ายจัดการ ระดับสูงขององค์การ
๓. ทำการเปลี่ยนแปลงองค์การทั้ง ระบบ
๔. เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผลและสุขภาพขององค์การ
๕. โดยอาศัยความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science) และการใส่สิ่งสอดแทรก (Intervention) อย่างมีแผน ในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์การ

จากความหมายของการพัฒนาองค์การดังกล่าวข้างต้นนี้ ทำให้ได้สมมุติฐานสำหรับการศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ คือ

๑. การพยายามเปลี่ยนแปลงองค์การตามโครงการพัฒนาองค์การของการไฟฟ้านคร-

หลวงนั้น เริ่มดำเนินการจากฝ่ายบริหารหรือผู้บังคับบัญชาระดับสูงสุด คือผู้ว่าการ จนถึงผู้บังคับบัญชาระดับต้น คือหัวหน้าหมวด โดยกระทำทั้งองค์การ

- ๒. การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวกระทำอย่างมีแผนและเป็นขั้นตอน โดยใช้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ และการใช้สิ่งสอดแทรกภายในกระบวนการขององค์การอย่างเหมาะสม
- ๓. การเปลี่ยนแปลงองค์การขั้นที่หนึ่งประสบความสำเร็จ คือมีการนำความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีการเปิดเผยและเชื่อมั่น ไว้วางใจต่อกันในการทำงานในระหว่างพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงสุด คือผู้ว่าการ จนถึงผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้ากองมากกว่าเดิม

กล่าวคือ สมมติฐานข้อที่สามนั้นมาจากข้ออนุมานที่ว่า แต่เดิมก่อนที่จะเริ่มโครงการพัฒนาองค์การขั้นที่หนึ่งในการไฟฟ้านครหลวง การเปิดเผยและเชื่อมั่นไว้วางใจต่อกันมีน้อย ทั้งนี้ข้อมูลซึ่ง กองฝึกอบรมและพัฒนาได้ทำการสำรวจและพบว่า เป็นไปตามข้ออนุมานดังกล่าวจริง ซึ่งจะได้ นำรายละเอียดเสนอต่อไปในบทที่สาม

เอกสารและวิธีการศึกษาวิจัย

สำหรับการศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์นี้ ใช้วิธีการศึกษาและวิจัยดังนี้

๑. การวิจัยแบบค้นคว้า (Documentary Research) จากหนังสือและเอกสารต่าง ๆ ของห้องสมุด ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ของหน่วยงานในการไฟฟ้านครหลวง และข้อมูลที่เป็นผลมาจากการสำรวจของกองฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งกระทำหลายครั้ง โดยเฉพาะการสำรวจเมื่อปี พ.ศ.๒๕๐๗ และการสำรวจเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย ซึ่งมีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์และเกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์นี้เป็นพื้นฐาน

๒. การวิจัยสนาม (Field Research) เพื่อหาผลของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

---

\* ขณะนั้น คือในปี พ.ศ.๒๕๐๗ ยังเป็นแผนกฝึกอบรมการบังคับบัญชา กองสวัสดิการ ฝ่าย-  
การเจ้าหน้าที่ การไฟฟ้านครหลวง.

ในการทำงานของพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาของการไฟฟ้านครหลวงมาสนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งขึ้น (โดยเฉพาะสมมุติฐานข้อที่ ๓) โดยใช้วิธีการออกแบบสอบถาม (Questionnaire) การสัมภาษณ์ (Interview) และการสังเกตการณ์ (Observation) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) ซึ่งมีรายละเอียดในการสุ่มตัวอย่างดังนี้ :-

๑) การออกแบบสอบถามและการสัมภาษณ์

จะกระทำต่อบุคคลระดับผู้บังคับบัญชาในการไฟฟ้านครหลวง โดยจะแบ่งบุคคลระดับผู้บังคับบัญชาดังกล่าวออกเป็น ๔ กลุ่มด้วยกัน คือ

กลุ่มที่หนึ่ง ได้แก่ผู้บังคับบัญชาในระดับผู้ว่าการ และรองผู้ว่าการ ในการไฟฟ้านครหลวง รวมทั้งสิ้น ๕ ท่าน จะทำการสัมภาษณ์ และออกแบบสอบถามผู้ว่าการ และรองผู้ว่าการ ทั้ง ๕ ท่าน

กลุ่มที่สอง ได้แก่ผู้บังคับบัญชาในระดับผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการกอง หรือบุคคลที่เป็นหัวหน้าสูงสุดของหน่วยงานในการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งมีทั้งหมด ๑๖ ท่าน จะทำการสัมภาษณ์และออกแบบสอบถามทั้ง ๑๖ ท่าน

กลุ่มที่สาม ได้แก่ผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้ากองและหัวหน้าแผนกในการไฟฟ้านครหลวง จำนวนทั้งสิ้น ๑๕๓ ท่าน จะทำการสัมภาษณ์เพียงหนึ่งในสาม ซึ่งคิดเป็นผู้บังคับบัญชาที่จะถูกสัมภาษณ์ ๖๔ ท่าน ส่วนการออกแบบสอบถาม จะออกแบบสอบถามทั้ง ๑๕๓ ท่าน

กลุ่มที่สี่ ได้แก่ผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าหมวด รวมทั้งสิ้น ๓๓๐ ท่าน จะทำการออกแบบสอบถามทั้ง ๓๓๐ ท่าน ส่วนการสัมภาษณ์ จะสัมภาษณ์หน่วยงานละ ๑ ท่าน ทั้งหมด ๑๖ หน่วยงาน รวม ๑๖ ท่าน ที่จะถูกสัมภาษณ์

สรุปแล้ว จะออกแบบสอบถามแก่ผู้บังคับบัญชาในการไฟฟ้านครหลวงจำนวน ๕๔๔ ชุด และทำการสัมภาษณ์ประมาณ ๘๐ นาย

๒) การสังเกตการณ์

จะทำการสังเกตการณ์ การปฏิบัติงานของพนักงานตามหน่วยงานของการไฟฟ้านครหลวงทั้ง ๑๖ หน่วยงาน คือ

๑. สำนักผู้ว่าการ
๒. ฝ่ายการบัญชีและการเงิน
๓. ฝ่ายจัดซื้อและพัสดุ
๔. ฝ่ายการเจ้าหน้าที่
๕. ฝ่ายจำหน่าย
๖. ฝ่ายควบคุมระบบไฟฟ้า
๗. ฝ่ายบริการผู้ใช้ไฟ
๘. ฝ่ายวิศวกรรมโครงการ
๙. ฝ่ายก่อสร้าง
๑๐. สำนักแผนงานและโครงการ
๑๑. กองบริการภายใน
๑๒. กองโรงงาน
๑๓. กองเศรษฐกิจพลังไฟฟ้า
๑๔. โรงพยาบาลการไฟฟ้านครหลวง
๑๕. สำนักงานตรวจสอบภายใน
๑๖. ส่วนงานประชาสัมพันธ์

การสังเกตการณ์จะพิจารณาถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานว่า มีลักษณะของการเปิดเผยและไว้วางใจต่อกันหรือไม่อย่างไร

### การเสนอเรื่อง

นอกจากหน้าแล้ว จะขอเสนอเรื่องตามลำดับดังนี้

ในบทที่หนึ่ง จะเสนอความเบื้องต้นเพื่อเป็นพื้นฐาน โดยจะแบ่งออกเป็นสี่ส่วนคือ ในส่วนที่หนึ่งจะพูดถึงความเบื้องต้นเกี่ยวกับการไฟฟ้านครหลวง เกี่ยวกับประวัติความเป็นมาโดยสังเขป วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งการไฟฟ้านครหลวง ลักษณะการจัดองค์การ และโครงสร้างของหน่วยงาน ส่วนที่สองจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ ส่วนที่

สามจะอธิบายว่าการพัฒนาองค์การคืออะไร มีแนวคิดและประวัติความเป็นมาอย่างไร มีหลักการ และองค์ประกอบของการพัฒนาองค์การที่สำคัญอะไรบ้าง รวมทั้งกระบวนการในการพัฒนาองค์การ ส่วนที่สี่จะเสนอหลักการและกระบวนการของการประเมินผลการพัฒนาองค์การ

บทที่สอง จะเสนอการพัฒนาองค์การในการไฟฟ้านครหลวง ว่ามีความจำเป็นอย่างไร ที่จะต้องมีการพัฒนาองค์การ กระบวนการในการพัฒนาองค์การในการไฟฟ้านครหลวงมีอะไรบ้าง กระบวนการพัฒนาองค์การขั้นต้นที่มีวัตถุประสงค์ หลักการ และวิธีการดำเนินการอย่างไร

บทที่สาม จะเสนอผลของการพัฒนาองค์การขั้นต้นในการไฟฟ้านครหลวง ว่ามีหลักการและวิธีการประเมินผลอย่างไร ผลของการพัฒนาองค์การขั้นต้นประสบความสำเร็จหรือไม่ เพียงใด

บทที่สี่ อันเป็นบทสุดท้าย จะเป็นการสรุปผลของการพัฒนาองค์การขั้นต้น อุปสรรค และข้อขัดข้องในการดำเนินการพัฒนาองค์การขั้นต้น และจะขอเสนอแนะแนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาองค์การขั้นต้น เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ความสำคัญและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัยนี้

ประเทศไทยของเราในปัจจุบัน นับได้ว่าเป็นประเทศด้อยพัฒนาประเทศหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนการบริหารงาน แต่เราก็ได้พยายามแก้ไขและดำเนินการเร่งรัดพัฒนาประเทศในทุก ๆ ทาง การพัฒนาองค์การ (Organization Development) เป็นวิถีทางหนึ่งที่จะช่วยในการพัฒนาทางด้านการบริหารงานได้ เพราะการพัฒนาองค์การนั้นมีวัตถุประสงค์ในการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ (Organization) ให้มีประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness) ในการทำงาน ตลอดจนเป็นองค์การหรือหน่วยงานที่มีความเข้มแข็ง ความสมบูรณ์และความเจริญเติบโตต่อไปในอนาคตได้อย่างเต็มที่

การไฟฟ้านครหลวงเป็นรัฐวิสาหกิจแห่งแรกของประเทศไทยที่นำเอาการพัฒนาองค์การ (Organization Development) หรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า โอดี. (OD.) เข้ามาพัฒนาปรับ

ปรุ่่งการบริหารงาน โดยเริ่มดำเนินการพัฒนาองค์การขั้นตอนที่หนึ่งตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๑๗ และเพื่ง  
ดำเนินการพัฒนาองค์การขั้นตอนที่หนึ่งนี้เสร็จสิ้นไปเมื่อสิ้นปี พ.ศ. ๒๕๒๐

การศึกษาวิจัยนี้จะทำให้ทราบว่า การพัฒนาองค์การในขั้นตอนที่หนึ่งนี้ ได้รับผลสำเร็จ  
ตามวัตถุประสงค์ คือ ผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ มีความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral  
Science) มีความเปิดเผยและเชื่อมั่นไว้วางใจต่อกัน (Mutual trust and Openness) ใน  
การปฏิบัติงานมากขึ้นกว่าเดิมหรือไม่ ซึ่งผลของการศึกษาวิจัยนี้จะเป็นแนวทางที่จะทำให้ทราบว่า  
การนำวิธีการพัฒนาองค์การ อันเป็นวิธีการของประเทศตะวันตกนั้น จะนำเข้ามาใช้ในประเทศไทย  
เพื่อการปรับปรุงการบริหารงานในองค์การ และหน่วยงานต่าง ๆ ของประเทศได้หรือไม่ เพื่อที่จะ  
เป็นตัวอย่างสำหรับองค์การอื่น ๆ ที่จะนำวิธีการพัฒนาองค์การ เข้าไปใช้ในการปรับปรุงการบริหาร  
งานภายในหน่วยงานของตน ซึ่งจะเป็นการแก้ปัญหาการค่อพัฒนาทางด้านการบริหารงาน ซึ่งเป็น  
ปัญหาเรื้อรังที่สำคัญของประเทศ ถ้าประเทศไทยมีการพัฒนาทางด้านการบริหารงานจนมีการบริหาร  
งานที่ดีมีประสิทธิภาพ มีความเจริญก้าวหน้า ก็จะเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยเร่งรัดพัฒนาประเทศในด้าน  
อื่นได้เช่นกัน เพราะการบริหารงานนั้นเป็นหัวใจสำคัญในการทำงาน ไม่ว่าจะ เป็นของรัฐหรือเอกชน  
และผลของการศึกษาวิจัยอีกประการหนึ่งก็คือ จะเป็นการพิสูจน์ข้อสงสัยที่ว่า วิธีการพัฒนาองค์  
การจะเหมาะสมกับองค์การหรือหน่วยงานในประเทศไทยหรือไม่

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย