



วารสาร มจร

สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

JOURNAL OF MCU

ISSN : 2287-0121

Social Science Review

ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (ฉบับพิเศษ) พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๙

Special Issue 2016

จำนวนพิมพ์ : ๑,๐๐๐ เล่ม

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ ๓ ฉบับ

ฉบับที่ ๑ มกราคม-เมษายน / ฉบับที่ ๒ พฤษภาคม-สิงหาคม / ฉบับที่ ๓ กันยายน-ธันวาคม

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์นักวิชาการนิสิตนักศึกษาและผู้สนใจทั่วไปได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยทางสังคมศาสตร์และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ พระพุทธศาสนา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ การจัดการ สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ พัฒนาสังคมและการศึกษา ตลอดจนบทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกของปัญหาให้แก่สังคม

คณะกรรมการที่ปรึกษาวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

พระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร.

พระราชวรเมธี, ดร.

พระศรีคัมภีร์ญาณ, ศ.ดร.

พระสุวรนเมธามารณ์, ผศ.

พระราชวรมนี, ดร.

พระเมธีธรรมอาจารย์

พระโสภณวชิราภรณ์

พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร.

ผศ.พิเศษ ร.อ.ดร.ประมาณเลิศ อัจฉริยปัญญากุล

อธิการบดี

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต

รองอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์และเผยแพร่

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการต่างประเทศ

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

ที่ปรึกษาอธิการบดีด้านกฎหมาย

บรรณาธิการ : รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม

ผู้ช่วยบรรณาธิการ : พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร. - อ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร

กองบรรณาธิการ :

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระระพี นพธิสาโร, ดร.

พระมหาภุชญา กิตติโสภณ, ดร.

พระมหาสุนันท์ สุนนโท, ดร.

อ.ดร.ธิดา วัฒนมี

อ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา

อ.ดร.ประเสริฐ ธิลา

หน่วยงานภายนอก

ผศ.ดร.วิโรจน์ อินทนนท์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

อ.ดร.อุทัย สติมัน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

อ.ดร.ธนกร น้อยทองเล็ก มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

อ.ดร.เดโชพล เหมนาโหล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พล.ท.ดร.วีระ วงศ์สรรค์ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

น.อ.ดร.นภัทร์ แก้วนาคร วิทยาลัยการทัพอากาศ

อ.ดร.เศรษฐวัฒน์ โชควรรกุล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

อ.ดร.วันชัย สุขตาม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

อ.ดร.อำนาจ ยอดทอง มหาวิทยาลัยมหิดล

เลขานุการ :

อ.ดร.อนุวัต กระสังข์

ศิลปกรรม :

อ.ดร.อนุวัต กระสังข์ - อ.ดร.สุริยา รักษาเมือง - อ.ประสิทธิ์ พุทธศาสตร์ศรีธธา

สำนักงาน :

สำนักงานวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

ศูนย์บัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อาคารเรียนรวมโซน B ชั้น ๕

เลขที่ ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบัวน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๓๕ ๒๔๘ ๐๐๐ ต่อ ๘๒๖๘, ๘๒๖๙, ๘๒๗๐

จัดพิมพ์โดย :

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แขวงบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๐๐

โทร. ๐๒๒ ๒๑๘๘๕๒ , ๐๒๖ ๒๓๕๖๒๓ โทรสาร ๐๒๖ ๒๓๕๖๒๓

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ

วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ (Peer Review)

ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายใน

๑. พระศรีคัมภีร์ญาณ, รองศาสตราจารย์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. พระเทพปริยัติเมธี, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. พระครูปริยัติกิจธำรง, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. พระครูปริมาณุรักษ์, รองศาสตราจารย์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕. พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รองศาสตราจารย์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๖. พระมหาบุญเลิศ อินฺทปญฺโญ, รองศาสตราจารย์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗. พระมหาสมบุญ ฐิตฺตโก, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๘. พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๙. ศาสตราจารย์ ดร.จำนงค์ อธิวัฒน์สิทธิ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๑๐. ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๑๑. รองศาสตราจารย์ ดร.อภิรักษ์ จันทะนี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๑๒. รองศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๑๓. รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติศักดิ์ ผกาทอง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๑๔. รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๑๕. รองศาสตราจารย์ ดร.สมชัย ศรีนอก	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๑๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๑๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิจ ฐิตทอง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๑๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิน งามประโคน	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๑๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดิมนันท์ ทองอินทร์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชัชชัย ไชยสา	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภทรพล ใจเย็น	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สติชัย ศิลปะชัย	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพรต บุญอ่อน	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อนุภูมิ ไชวเกษม	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อานนท์ เมธีวรรณธร	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒๘. อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทั่งโต	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒๙. อาจารย์ ดร.ธีรพงษ์ สมเขาใหญ่	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓๐. อาจารย์ ดร.ยุพธนา ปรานี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓๑. อาจารย์ ดร.จุฑามาศ วาริแสงทิพย์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก

๑. พระเมธาวิสัยรส, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒. ศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา เจริญชัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
๓. รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
๔. รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ชีโนกุล สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
๕. รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงวงศ์ มหาวิทยาลัยมหิดล
๖. รองศาสตราจารย์ พัฒนา เรือนใจดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๗. รองศาสตราจารย์ ดร.โคทม อารียา มหาวิทยาลัยมหิดล
๘. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพงษ์ แก่นอินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
๙. รองศาสตราจารย์ ดร.สรรเสริญ อินทรรัตน์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
๑๐. รองศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
๑๑. รองศาสตราจารย์ ดร.ชัชวาลย์ ศรีจันทร์โคตร มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านจอมบึง
๑๒. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
๑๓. รองศาสตราจารย์ วราคม ที่สุกะ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๑๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
๑๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรจบ บรรณรุจิ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
๑๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ ชีโนกุล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
๑๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุภูมิ เขตจัตุรัส มหาวิทยาลัยขอนแก่น
๑๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลับพลึง คงชนะ มหาวิทยาลัยพะเยา
๑๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี เพชรนาจักร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
๒๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒินันท์ กันทะเดียน มหาวิทยาลัยมหิดล
๒๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วศิน ปัญญาบุตรกุล มหาวิทยาลัยนเรศวร
๒๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทักษิณี เจนวิถีสุข มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
๒๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
๒๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ อดิศักดิ์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
๒๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สรรสวัสดิ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
๒๖. เรือโท.ผู้ช่วยศาสตราจารย์. ดร.อนันท์ ใจสมุทร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
๒๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยสร สมบุญมาก มหาวิทยาลัยนครพนม
๒๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สอาด บรรเจิดฤทธิ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
๒๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รวิวงศ์ ศรีทองรุ่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
๓๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กัลยาณี พรพิเนตพงศ์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
๓๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เมินรัตน์ นวะบุศย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
๓๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หทัยรัตน์ ทรพรพสุ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
๓๓. อาจารย์ ดร.ณัด แก้วเจริญไพศาล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
๓๔. อาจารย์ พลเอก ดร.เอกชัย ศรีวิภาศ สถาบันพระปกเกล้า
๓๕. อาจารย์ ดร.อุทัย สติมัน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
๓๖. อาจารย์ ดร.จิตต์วิมล คล้ายสุบรรณ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
๓๗. อาจารย์ ดร.วรรณงค์ โกวิทเสถียรชัย มหาวิทยาลัยมหิดล
๓๘. อาจารย์ ดร.ธงชัย นิลคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์



สารบัญ

กองบรรณาธิการ

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ

บทบรรณาธิการ

การนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี	๑
: พระครูใบฎีกาสุรพล อาสโภ	
การจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์ อำเภोधาราม จังหวัดราชบุรี	๑๕
: พระครูวิสุทธาสนันท์คุณ	
พุทธบูรณาการเพื่อการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ	๓๑
: พระมหาสุเมธ สุนนฺโท (รจวิเวทย์)	
ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี	๔๓
: พระมหาจิตินเรศ วุฑฒิมโฆ	
การพัฒนาแบบการจัดการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดอ่างทอง	๕๗
: พระปลัดอุดร ปริบุญโญ (มะลิพวง)	
รูปแบบของการบริหารการพัฒนาวัดของเจ้าอาวาสในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๖	๖๗
: พระปลัดชัยภัทร ขนดีโร	
การพัฒนาแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมในจังหวัดนครปฐม	๗๗
: พระใบฎีกาเฉลิมพล จานตติโร (โพธิ์ประชุม)	
กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา	๘๗
: พระครูโสภณปริยัตยานุยุต	
การพัฒนาแบบการจัดการงานบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนในเขตการปกครองคณะ สงฆ์ภาค ๑๕	๑๐๓
: พระครูวาทีธรรมวัฒน์ (บุญเลิศ จิตวฑฒโน)	
รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดี ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๑๓
: พระครูปลัดอภิชาติ สุวณฺโณโต	
การจัดการการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดสมุทรปราการ	๑๒๓
: พระครูปลัดวิสุทธีวัฒน์ (ไพโรจน์ ฐิริปัญโญ)	

การบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการ	๑๓๕
: พระครูปริชาธธรรมวิจิตร	
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดใน	๑๕๓
พระพุทธศาสนาในจังหวัดภาคเหนือ	
: พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์	
การบริหารจัดการในการเรียนการสอนธรรมศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา	๑๖๙
ในกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ	
: พระครูธรรมธรรมาภัย ฐิตปุณฺโณ	
การพัฒนาการบริหารจัดการการสาธารณสุขสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในเขตการ	๑๗๙
ปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕	
: พระครูชินวรานุวัตร	
การบูรณาการภูมิปัญญาพระพุทธศาสนากับการสร้างสมดุลในระบบนิเวศวิทยา	๑๙๑
ชุมชน	
: โภนิญ ตรีทอง	
การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย	๒๐๑
: โอฬาร ปัญญาพิพัฒน์	
การพัฒนาศักยภาพและหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑๑
: จริยา มหายศนันท์	
การบริหารจัดการตามหลักอปริหานิยธรรมในองค์กรของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์	๒๒๑
: อภิชาตญาณัฐโสภณ อปสิน	
ศึกษาคุณธรรม ๘ ประการของนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี	๒๓๓
จังหวัดนครสวรรค์	
: อติศัย กอวัฒนา	
ชีววิทยาเชิงพุทธ : ระบบความสัมพันธ์ของชีวิตและสิ่งแวดล้อม และการสร้างปัจจัย	๒๔๓
เกื้อกูลต่อการพัฒนาชีวิตตามหลักสัพปาเย	
: สานู มหัทธนาคุณุญ	
ทัศนคติที่มีต่อบทบาทและการแสดงออกของนิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์	๒๕๙
: อัศรเดช พรหมกลับ	
การพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์	๒๗๓
บนฐานพุทธธรรม	
: พระครูนิวิฐศีลขันธ	
การจัดการภาครัฐแนวใหม่ต่อการนำนโยบายป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติในภาค	๒๘๙
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง	
: ณัฐภัทร เสमानู	

การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลประสิทธิผลของผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางของไทย	๒๙๙
: อัครเดช โชติพงษ์	
พุทธเศรษฐศาสตร์เพื่อการพัฒนาสังคม	๓๐๙
: ชลวิทย์ เจียรจิตต์	
การนำนโยบายไปปฏิบัติด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในระบบควบคุมตัวแบบไม่เข้มงวด ของศูนย์วิวัฒน์พลเมือง (บังคับบำบัด) กองพลทหารราบที่ ๙	๓๒๕
: ธวัชชัย คำยอด	
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบการมีส่วนร่วมโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการน้ำเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่ชนบท จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๓๓๕
: แสงจิตต์ ไต้แสง	
นโยบายเพื่อการบริหารจัดการเครือข่ายอย่างยั่งยืนของเกษตรกรชาวสวนกาแฟ	๓๔๕
: นครินทร์ วงศ์เรืองวุฒิ	
ประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล	๓๕๕
: วิชชุกร นาคธน	
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองโรงงานสรรพาวุธ ๓ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ	๓๖๕
: ดารณี เปี่ยมคุ้ม	
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ	๓๘๗
: พระมหากำพล คุณงกโร	
การสร้างตัวตนของพ่อแม่ในการจัดการศึกษาโดยครอบครัว	๓๙๗
: กัญญาวิร์ แก้วนัย	
การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธ	๔๐๙
: นิธิภัทร์ ศิริพัฒน์นันท	
ธรรมะสำหรับนักบริหารเมื่อประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๔๑๙
: ณรงค์ สุชะวัชรินทร์	
หลักศีล ๕ : การประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลในสังคม	๔๒๙
: พระครูอุทัยกิจจารักษ์	
การพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระพี้ตามหลักไตรสิกขา	๔๔๓
: สุทธญาณ โอใบอ้อม	
การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ตามทัศนะเชิงพุทธบูรณาการ	๔๖๑
: พระครูวินัยธรเอนก เตชวโร	

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงาน ความยุติธรรมในองค์การ ๔๗๕
และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่ม

: ศิริลักษณ์ อัมพรประเสริฐ

การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ๔๙๑
มัธยมศึกษา เขต ๒๓ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

: พระปิยะ จารุณโณ (คุณขยัน)

ความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยน และ ความยืดหยุ่นด้านทรัพยากรมนุษย์ ในการพัฒนา ๕๐๑
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาบุคลากร
สายผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร

: จิรัชฎ์ สมรรถจันทร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ๕๑๙

: พระปลัดปิยศักดิ์ ปิยธมโม (พีรมณีวงศ์)

การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือ ๕๓๕
ตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

: สายรุ้ง บุบผาพันธ์

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระ ๕๔๙
การเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

: จารึก ไกรนรา

การเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะเพื่อกระตุ้น ๕๖๓
เศรษฐกิจฐานราก

: ดวงใจ ปินตามูล

บริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของสถาบันการศึกษา ๕๘๑

: รัฐพล เย็นใจมา

ภาคผนวก ๕๙๕

ขั้นตอนการดำเนินงานวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

๕๙๖

คำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ

๕๙๗

หนังสือส่งบทความทางวิชาการเพื่อเผยแพร่

๖๐๒

การนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาส ในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

An Application of Brahmavihara to Duty Performance of Abbots In Ban-Pong District, Ratchaburi Province

พระครูใบฎีกาสุรพล อาสโณ, ดร.*

พระมหาชินภัทร ฉินนาลโย**

พระมหาอุทัย ปญญาภาโส***

พ.ต.ท.ณรงค์ธรรม บัวทอง****

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี และ (๒) ศึกษาข้อเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Study) จากพระภิกษุสามเณรในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จำนวน ๑๘๙ รูป โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะปลายเปิดและปลายปิด วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิเคราะห์เอกสาร (Document) และการสัมภาษณ์ (Interview)

ผลการวิจัยพบว่า

๑. การนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

* อาจารย์ประจำหน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดหลวงพ่อด-ธรรมกายาราม จังหวัดราชบุรี.

** อาจารย์ประจำหน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดหลวงพ่อด-ธรรมกายาราม จังหวัดราชบุรี.

*** อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดหลวงพ่อด-ธรรมกายาราม จังหวัดราชบุรี.

**** อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดหลวงพ่อด-ธรรมกายาราม จังหวัดราชบุรี.

พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านเมตตา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา และด้านกรุณา ตามลำดับ

๒. ข้อเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี มีดังนี้

๒.๑ ด้านเมตตา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความรักและเมตตาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ไม่ลำเอียง

๒.๒ ด้านกรุณา ได้แก่ เจ้าอาวาสควรประกาศให้พระภิกษุสามเณรทราบเกี่ยวกับขอบเขตและข้อกำหนดการจัดสรรสวัสดิการ

๒.๓ ด้านมุทิตา ได้แก่ การให้ทุนและให้โทษแก่บุคลากรควรมีความเป็นธรรม เสมอภาคกันทุกฝ่าย ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก

๒.๔ ด้านอุเบกขา ได้แก่ เจ้าอาวาสควรวางตัวเป็นกลางเมื่อเกิดเหตุการณ์ความขัดแย้งขึ้น ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งซึ่งเป็นคู่กรณีกัน

คำสำคัญ : พรหมวิหารธรรม, การปฏิบัติหน้าที่, เจ้าอาวาส

ABSTRACT

This research aimed to (1) to study an application of Brahmavihara 4 to duty performance of abbots in Ban-Pong District, Ratchaburi Province and (2) to examine the suggestions for an application of Brahmavihara 4 to duty performance of abbots in Ban-Pong District, Ratchaburi Province. The research method is mixed method research, quantitative research field study with monks and novices in Ban-Pong District, Ratchaburi province - totaling 189. The tool for collecting data was as the questionnaire is both closed and open-ended. The Researcher used in data analysis were the frequency, percentage (%), mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.). And, qualitative research is the analysis of documents and interviews. The results of research were found as follows:

1. The application of Brahmavihara 4 to duty performance of abbots in Ban-Pong District, Ratchaburi Province, was at a high level in the whole view of 4 aspects. Having been considered in each aspect, it was found that all of aspects were at a high level. When they were sorted by the average of the highest to the lowest, they were Metta, Mudita, Upekkha, and Karuna respectively.

2. The suggestions for an application of Brahmavihara 4 to duty performance of abbots in Ban-Pong District, Ratchaburi Province:

2.1 Metta; the supervisors should give subordinates kindness and love equally.

2.2 Karana; abbots should announce to the monks and novices about the scope and terms of the allocation of welfare.

2.3 Mudita; the harm to personnel should be fairly and equal on all parts, should not split the party.

2.4 Upekkha; when this happened, the abbots should be neutral to the conflict, not favor either party.

Keyword : Brahnavihara 4, Duty performance, Abbots

๑. บทนำ

กิจการคณะสงฆ์ ได้แก่ กิจการที่คณะสงฆ์ต้องถือเป็นธุระหน้าที่ เป็นภารกิจของคณะสงฆ์ และการพระศาสนา^๑ ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะสงฆ์และสภาผู้แทนราษฎรที่อนุโลมตามระบบของฝ่ายบ้านเมืองเท่าที่ไม่ขัดกับพระธรรมวินัย”^๒ ซึ่งประกอบด้วย ๑) การรักษาความเรียบร้อยดีงาม (การปกครอง) ๒) การศาสนศึกษา ๓) การศึกษาสงเคราะห์ ๔) การเผยแผ่พระพุทธศาสนา ๕) การสาธารณูปการ และ ๖) การสาธารณสงเคราะห์ โดยวิธีดำเนินงานการทั้ง ๖ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบมหาเถรสมาคม แต่บางกิจการคงเป็นไปตามจารีต คือ ปฏิบัติตามจารีตก็มีอยู่^๓ สำหรับความสำเร็จในการบริหารสำหรับคณะสงฆ์นั้น จะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของพระสังฆาธิการ^๔ หรือพระภิกษุผู้ทำงานโดยสิทธิขาดในทางคณะสงฆ์^๕

ตามความในมาตรา ๓๑ วรรคสอง และมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ วัดได้รับความคุ้มครองจากบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายอื่น ๆ วัดทั้งหลายย่อมมีสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังเช่นบุคคลธรรมดา เว้นแต่สิทธิและหน้าที่ในการต่าง ๆ เองมิได้ จำเป็นต้องมีผู้แทนเพื่อใช้สิทธิและหน้าที่หรือแสดงเจตนาแทน ดังเช่น บทบัญญัติในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ มาตรา

^๑สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, กฎมหาเถรสมาคม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕.

^๒คณาจารย์มหาวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์, ประวัติการปกครองคณะสงฆ์ไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๒๖), หน้า ๑๙.

^๓สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, กฎมหาเถรสมาคม, หน้า ๑๖.

^๔พระธรรมปริยัติโสภณ, (วรวิทย์ คงคปญโญ), การบริหารกิจการคณะสงฆ์แนวพุทธ, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๓.

^๕สำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดอำนาจเจริญ, การปฏิบัติงานพระพุทธศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓), หน้า ๘.

๓๑ วรรคสามว่า “เจ้าอาวาสเป็นผู้แทนของวัดในกิจการทั่วไป”^๖ ดังนั้น เจ้าอาวาสเป็นทั้งผู้ปกครองวัดตามความในมาตรา ๓๖ และเป็นผู้แทนวัดตามความในมาตรา ๓๑ วรรคสาม ทั้งเป็นฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา ดังความแห่งมาตรา ๔๕ แห่ง พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ว่า ให้ถือว่าพระภิกษุซึ่งได้รับแต่งตั้งในการดำรงตำแหน่งในการปกครองคณะสงฆ์ และมีไวยาวัจกรเป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา”^๗ กล่าวคือ วัดเป็นองค์กรหลัก เป็นฐานรองรับกิจการคณะสงฆ์และพระศาสนา เป็นหน่วยบริหารและจัดกิจการโดยตรง มีเจ้าอาวาสเป็นผู้บังคับบัญชารองเจ้าอาวาสและผู้ช่วยเจ้าอาวาสเป็นผู้ช่วยในกิจการทั่วไป และมีไวยาวัจกรเป็นผู้ช่วยงาน^๘ ดังกล่าวนี้น หากได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่สามารถสร้างความรัก เชื้อถือ ศรัทธา จากภิกษุสามเณรผู้ได้ปกครองได้ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสอย่างจริงจัง คณะผู้วิจัยเชื่อว่าข้อมูลทางวิชาการเหล่านั้นจักเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานคณะสงฆ์และการพระศาสนาได้อย่างดียิ่ง

หลักธรรมที่สามารถสร้างความรัก เชื้อถือ ศรัทธา จากผู้ได้ปกครองได้ คือ พรหมวิหารธรรม หรือพรหมวิหาร ๔^๙ เป็นคุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหม คือ ผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐ เป็นธรรมเป็นที่อยู่ซึ่งมีทั้งความดีและความสุข^{๑๐} ได้แก่ (๑) เมตตา ความมีไมตรี ความเป็นมิตร ความรักปรารถนาดี อยากให้ผู้อื่นมีความสุข (๒) กรุณา ความสงสาร เมื่อผู้อื่นประสบความทุกข์ ก็อยากช่วย ให้พ้น จากทุกข์ (๓) มุทิตา ความพลอยยินดี เอาใจสนับสนุน ส่งเสริม เมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จได้ดีมีสุข ก็อยากให้ได้ดีมีสุขยิ่ง ๆ ขึ้นไป และ (๔) อุเบกขา การวางเฉยเป็นกลางให้ทุกอย่างเป็นไปตามธรรม ซึ่งต่างจากเมตตา กรุณา ที่ใช้เพียงความรู้สึกที่ดีก็พอ แต่อุเบกขาจะใช้ลำพังความรู้สึกไม่ได้ ต้องใช้ความรู้ (ปัญญา) ด้วย คือ ต้องรู้ว่าอะไรถูก อะไรผิด อะไรเป็นความจริง อะไรเป็นความถูกต้อง อะไรคือหลักการ แล้วเอาความรู้เหล่านั้นมาปรับเข้ากับความรู้สึกให้ลงตัวพอดี เพื่อวางตัวได้ถูกต้อง เป็นกลางตามธรรม^{๑๑}

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลเชิงวิชาการอันจักเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานคณะสงฆ์และการพระศาสนาสืบไป

^๖บุญร่วม เทียมจันทร์, **เจ้าอาวาส เจ้าพนักงาน ใครกำหนด**, (กรุงเทพมหานคร : สามดี พรินต์ อีคิวเม้นท์, ๒๕๔๖), หน้า ๓๙.

^๗พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปยุโธ), **เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๖.

^๘พระธรรมปริยัติโสภณ (วรวิทย์ คงคปยุโธ), **การพัฒนาพระสังฆาธิการ ภาค ๒ ภาคปฏิบัติการ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๑๐.

^๙บุญมี แท่นแก้ว, **จริยศาสตร์**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๗๓.

^{๑๐}สมเด็จพระญาณสังวร, สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒนมหาเถร), **รวมธรรมะ**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท อมรินทร์พริ้นต์แอนด์พับลิชชิง จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๑๙๕.

^{๑๑}จุฬารัตน์ บุญยากร, **ถ้อยธรรมพระราชดำรัส**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๖.

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๒.๒ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๓. ขอบเขตการวิจัย

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ใน ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านเมตตา ๒) ด้านกรุณา ๓) ด้านมุทิตา และ ๔) ด้านอุเบกขา

๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พระภิกษุและสามเณรในสังกัดคณะสงฆ์อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จำนวน ๓๖๐ รูป^{๑๒}

๓.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

๔.๑ รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Research) มีวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการใช้การสัมภาษณ์ (Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

๔.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พระภิกษุและสามเณรในสังกัดคณะสงฆ์อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จำนวน ๓๖๐ รูป และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยหาขนาดโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น ๐.๐๕ หรือ ร้อยละ ๙๕^{๑๓} จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๘๙ รูป

^{๑๒} สำนักงานเจ้าคณะอำเภอบ้านโป่ง, สถิติพระภิกษุสามเณรจำพรรษา อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี พ.ศ.๒๕๕๔, (ราชบุรี : สำนักงานเจ้าคณะอำเภอบ้านโป่ง, ๒๕๕๓), หน้า ๑, (เอกสารเย็บเล่ม).

^{๑๓} สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒๙-๑๓๐.

๔.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานะ อายุ วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาแผนกธรรม และวุฒิการศึกษาแผนกเปรียญบาลี ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี รวม ๔ ด้าน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น ดังนี้

- ๑) ด้านเมตตา มีคำถามทั้งหมด ๕ ข้อ
- ๒) ด้านกรุณา มีคำถามทั้งหมด ๕ ข้อ
- ๓) ด้านมุทิตา มีคำถามทั้งหมด ๕ ข้อ
- ๔) ด้านอุเบกขา มีคำถามทั้งหมด ๕ ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับ มากที่สุด

๔ หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับ มาก

๓ หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับ ปานกลาง

๒ หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับ น้อย

๑ หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

สำหรับในตอนที่ ๒ นี้มี การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์^{๑๔} ดังนี้

๔.๕๐-๕.๐๐ หมายถึง ระดับการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ มากที่สุด

๓.๕๐-๔.๔๙ หมายถึง ระดับการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ มาก

๒.๕๐-๓.๔๙ หมายถึง ระดับการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ ปานกลาง

๑.๕๐-๒.๔๙ หมายถึง ระดับการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ น้อย

๑.๐๐-๑.๔๙ หมายถึง ระดับการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ น้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

^{๑๔} ประกอบ กรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ด้านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๘.

แบบสัมภาษณ์ (Interview) สำหรับเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informants) จากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีจำนวน ๗ รูป ดังนี้

- ๑) พระครูสันติธรรมมาภิรัต (บุญชัย สนติกโร), น.ธ.เอก, พธ.บ., พธ.ม.
ตำแหน่ง เจ้าคณะตำบลกรับใหญ่ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
- ๒) พระครูประสิทธิ์สุตกิจ (ปรีชา สามตฤโก), น.ธ.เอก, ป.ธ.๔
ตำแหน่ง เจ้าคณะตำบลบ้านโป่ง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
- ๓) พระครูอุปัธยศึกษกร (สำเภา ปภสฺสโร), น.ธ.เอก
ตำแหน่ง เจ้าคณะตำบลเขาหลวง เขต ๑ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
- ๔) พระครูวิหการการโกวิท (สมศักดิ์ อุพพฺพนโน), น.ธ.เอก
ตำแหน่ง เจ้าคณะตำบลเขาหลวง เขต ๒ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
- ๕) พระครูศรีธรรมนาท (ดำเกิง เขมสิริ), น.ธ.เอก, ป.ธ.๖
ตำแหน่ง เจ้าคณะตำบลท่าผา อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
- ๖) พระครูนครเขมกิจ (เทียน ญาณสมปนโน), น.ธ.เอก
ตำแหน่ง เจ้าคณะตำบลนครชุม-บ้านม่วง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
- ๗) พระครูสุพัฒน์วรวิจิตร (ใหม่ อุตตโม), น.ธ.เอก
ตำแหน่ง เจ้าคณะตำบลหนองปลาหม้อ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๔.๔ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ความคิดเห็นจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ใช้สถิติการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (Interview) และคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) วิเคราะห์โดยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Technique)

๕. ผลการวิจัย

๕.๑ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพระภิกษุ จำนวน ๑๖๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๑๙ มีอายุ มากกว่า ๔๐ ปี จำนวน ๖๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ มีวุฒิการศึกษาสามัญ ประถมศึกษา จำนวน ๖๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๗๕ ไม่มีวุฒินักธรรม จำนวน ๗๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๖๒ และ ไม่มีวุฒิปริญญาธรรม จำนวน ๑๖๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๓๖

๕.๒ การนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

๕.๒.๑) การนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๖

๕.๒.๒) การนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๓

๕.๒.๓) การนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๖

๕.๒.๔) การนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๔

๕.๓ ข้อเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี มีดังนี้

๕.๓.๑) ด้านเมตตา พบว่า ความถี่สูงสุด ได้แก่ เจ้าอาวาสควรให้ความรักและเมตตา พระภิกษุสามเณรผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ไม่ลำเอียง จำนวน ๒๑ รูป และความถี่ต่ำสุด ได้แก่ เจ้าอาวาสควรเป็นแบบอย่างทางความประพฤติ โดยแสดงความรัก ความปรารถนาดี และมีไมตรีจิตต่อพระภิกษุสามเณรผู้ได้บังคับบัญชา จำนวน ๘ รูป

๕.๓.๒) ด้านกรุณา พบว่า ความถี่สูงสุด ได้แก่ เจ้าอาวาสควรประกาศให้พระภิกษุสามเณรผู้ได้บังคับบัญชาทราบเกี่ยวกับขอบเขตการจัดสรรสวัสดิการ และความถี่ต่ำสุด ได้แก่ เจ้าอาวาสควรจัดให้มีการอบรมธรรมะแก่ศิษย์วัดเป็นประจำทุกสัปดาห์ จำนวน ๒ รูป

๕.๓.๓) ด้านมุทิตา พบว่า ความถี่สูงสุด ได้แก่ การให้คุณและให้โทษแก่พระภิกษุสามเณรผู้ได้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรม เสมอภาคกันทุกฝ่าย ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก จำนวน ๑๒ รูป และความถี่ต่ำสุด ได้แก่ พระภิกษุสามเณรควรรวมกลุ่มกันในการแสดงความคิดเห็น ชมเชย หรือให้กำลังใจเมื่อมีสหธรรมิกที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน จำนวน ๓ รูป

๕.๓.๔) ด้านอุเบกขา พบว่า ความถี่สูงสุด ได้แก่ เจ้าอาวาสควรวางตัวเป็นกลางเมื่อเกิดเหตุการณ์ความขัดแย้งขึ้น ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งซึ่งเป็นคู่กรณีกัน จำนวน ๖ รูป และความถี่ต่ำสุด ได้แก่ เจ้าอาวาสควรให้ความยุติธรรมกับพระภิกษุสามเณรผู้ได้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน จำนวน ๓ รูป

๖. อภิปรายผล

จากการศึกษาเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี พบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ อภิปรายผล ได้ว่า การนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับที่ดี แต่ก็ยังสามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปได้ ซึ่งหากกระทำได้อีกจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารงานคณะสงฆ์ เนื่องจากพรหมวิหารธรรมเป็นคุณธรรมที่เกื้อหนุนกรรมดีทั้งหลายให้บริบูรณ์ เพราะองค์ธรรมในพรหมวิหารจะทำให้การกระทำกรรมดีต่าง ๆ เป็นไปอย่าง จริงใจ จริงจัง มีความพอดี ยั่งยืน และมีความสุขจากการกระทำกรรมดีอย่างแท้จริง พรหมวิหาร จึงได้ชื่อว่าเป็นหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิตที่จะทำให้สังคมนั้นปราศจากความพยาบาท ความเบียดเบียน ความอิจฉาริษยา และอคติ เป็นสังคมที่มีสันติสุขได้ ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำลิตำรจสัณหวิษณุ สนิทวงศ์ ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอบางแพ จังหวัดนครศรีธรรมราช” พบว่า ข้าราชการตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม มีระดับการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน^{๑๕} และสอดคล้องกับที่ พระครูสันติธรรมมาริต (บุญชัย สุนติกโร) ได้ให้สัมภาษณ์ว่า พรหมวิหาร คือธรรมของพรหมหรือของท้าวผู้เป็นใหญ่ พรหมวิหารเป็นหลักธรรมสำหรับทุกคน เป็นหลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ ประกอบด้วยหัวข้อธรรม ๔ ประการ ได้แก่ เมตตา ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข กรุณาความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ มุทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี อุเบกขา การรู้จักวางเฉย ในการเจริญพรหมวิหาร ๔ นี้ให้เริ่มต้นด้วยเจริญเมตตาาก่อน เพราะกรุณา มุทิตา และอุเบกขานั้น เป็นคุณธรรมที่สูงขึ้นไปตามลำดับ ต้องใช้กำลังสติปัญญามากยิ่ง ๆ ขึ้นไป^{๑๖}

สำหรับรายด้านของการวิจัย ทั้ง ๔ ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา มีประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

๑) ด้านเมตตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายผลได้ว่า เจ้าอาวาสในเขตอำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี มีความหวังดี สร้างความสนิทสนมด้วยอัธยาศัยที่เป็นกันเอง ไม่ถือตัว เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่กล่าวหาหรือใส่ร้ายป้ายสีในทางเสียหาย และมีความปรารถนาต้องการให้เกิดความเจริญ ลาภ ยศ และชื่อเสียงกับพระภิกษุสามเณรผู้ได้บวชบวชและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งการกระทำดังกล่าวนี้ล้วนอยู่บนพื้นฐานของหลักความเมตตาในพรหมวิหาร คือ มีความรักใคร่ปรารถนาที่เห็นคนอื่นมีความสุข เป็นความรักใคร่ที่ไม่เจือด้วยราคะ ซึ่งโดยเนื้อหาแล้วได้แก่ ความปรารถนาความสุขความเจริญให้เกิดขึ้นแก่บุคคลอื่น นั่นเอง จึงส่งผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา อยู่

^{๑๕} จำลิตำรจสัณหวิษณุ สนิทวงศ์, “การศึกษาการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอบางแพ จังหวัดนครศรีธรรมราช”, วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

^{๑๖} สัมภาษณ์ พระครูสันติธรรมมาริต (บุญชัย สุนติกโร), เจ้าคณะตำบลราชบุรีใหญ่, ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๘.

ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระ ขุนอาจ ได้ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร ๔ ไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายอุบลรัตน์ อำเภอบุขลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น” พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร ๔ ไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร ด้านเมตตา อยู่ในระดับมาก^{๑๗} และสอดคล้องกับที่ พระครูสุพัฒน์วรกิจ (ใหม่ อุตตโม) ได้ให้สัมภาษณ์ว่า เมตตา ได้แก่ ความรักใคร่ที่เว้นจากราคะ ความกำหนด เป็นความปรารถนาดีอยากมีความสุข^{๑๘}

๒) ด้านกรุณา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายผลได้ว่า เจ้าอาวาสในเขตอำเภอบึง จังหวัดราชบุรี มีความสงสาร ห่วงใยไม่สบายใจเมื่อพระภิกษุสามเณรผู้ได้บังคับบัญชามีความทุกข์หรือเดือนร้อน มุ่งช่วยเหลือโดยการแนะนำวิธีการหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน บำรุงขวัญแก่กำลังใจ อำนวยความสะดวกหรือสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ และไม่เบียดเบียนให้ได้รับความลำบากในการทำงาน ซึ่งการกระทำดังกล่าวนี้ล้วนอยู่บนพื้นฐานของหลักกรุณาในพรหมวิหาร คือ การช่วยเหลือให้คนอื่นหลุดพ้นจากความทุกข์ ซึ่งโดยเนื้อหาแล้ว ได้แก่ เมื่อเห็นคนอื่นได้รับความทุกข์ก็ต้องการจะปลดปล่อย ขจัดปัดเป่าความทุกข์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น นั่นเอง จึงส่งผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุพผา พิกุลแก้ว ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร” พบว่า ผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงาน ด้านกรุณา อยู่ในระดับมาก^{๑๙} และสอดคล้องกับที่ พระครูศรีธรรมนาท (ดำเกิง เขมสิริ) ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ความกรุณาเป็นความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ โดยการเข้าไปให้ความช่วยเหลือให้เขาพ้นจากความทุกข์นั้น ๆ ซึ่งเป็นได้ทั้งทุกข์ทางกายและทุกข์ทางใจ^{๒๐}

๓) ด้านมุทิตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายผลได้ว่า เจ้าอาวาสในเขตอำเภอบึง จังหวัดราชบุรี มีความยินดีโดยบริสุทธิ์ใจเมื่อพระภิกษุสามเณรผู้ได้บังคับบัญชามีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในสังคม หรือเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่น รวมถึงมีความห่วงใยเมื่อมีผู้สร้างสถานการณ์หรือยุ่งให้เกิดความเสียหาย ซึ่งการกระทำดังกล่าวนี้ล้วนอยู่บนพื้นฐานของหลักมุทิตาในพรหมวิหาร คือ ความชื่นบานความพลอยยินดีด้วยเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดี ซึ่งโดย

^{๑๗} วีระ ขุนอาจ, “ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร ๔ ไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายอุบลรัตน์ อำเภอบุขลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น”, *วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^{๑๘} สัมภาษณ์ พระครูสุพัฒน์วรกิจ (ใหม่ อุตตโม), เจ้าคณะตำบลหนองปลาหมอ, ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๙} บุพผา พิกุลแก้ว, “การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๒๐} สัมภาษณ์ พระครูศรีธรรมนาท (ดำเกิง เขมสิริ), เจ้าคณะตำบลท่าผา, ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

เนื้อหาแล้ว ได้แก่ เมื่อเห็นคนอื่นได้รับความทุกข์ที่ต้องการจะปลดปล่อย ขจัดปัดเป่าความทุกข์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น ความชื่นชม ที่หมายถึง การพลอยยินดีในความสุข หรือความสำเร็จของคนอื่น มุทิตาธรรมนี้จึงเป็นธรรมที่พึงเจริญในเวลาที่เราเห็นคนอื่นดีกว่าตน นั่นเอง จึงส่งผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุกดา อนุภานนท์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” พบว่า พฤติกรรมตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗ ด้านมุทิตา อยู่ในระดับมาก^{๒๑} และสอดคล้องกับที่ พระครูวิหารการโกวิท (สมศักดิ์ อุปวฑฺฒโน) ได้ให้สัมภาษณ์ว่า มุทิตา คือ การยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี คำว่าดีในที่นี้หมายถึง การมีความสุขหรือมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีจึงหมายถึง ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้น ไม่มีใจริษยาเมื่อเห็นเขาได้ดีกว่าตน บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนจึงควรหมั่นฝึกหัดตนให้เป็นคนที่มีมุทิตา เพราะจะสร้างมิตรและผูกมิตรกับประชาชนผู้มารับบริการได้ง่ายและลึกซึ้ง^{๒๒}

๔) ด้านอุเบกขา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็ปรายผลได้ว่า เจ้าอาวาสในเขตอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี มีการวางตัวเป็นกลางเมื่อพระภิกษุสามเณรผู้ได้บังคับบัญชาเกิดขุ่นเคืองใจหรือทะเลาะเบาะแว้งกัน ไม่อคติหรือเอนเอียงในกรณีที่ต้องมีส่วนในการให้คุณให้โทษกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน ดังกล่าวนี้นี้ล้วนอยู่บนพื้นฐานของหลักมุทิตาในพรหมวิหาร คือ ความมีใจเป็นกลาง มองตามความเป็นจริง ตามสมควรแก่เหตุผลโดยเที่ยงธรรม ซึ่งโดยเนื้อหาแล้ว ได้แก่ ความวางใจเป็นกลาง ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง นั่นเอง จึงส่งผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระจำปี ชินดา ได้ศึกษาเรื่อง “การใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง” พบว่า การใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

^{๒๑} มุกดา อนุภานนท์, “การศึกษาพฤติกรรมตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗”, **สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๕).

^{๒๒} สัมภาษณ์ พระครูวิหารการโกวิท (สมศักดิ์ อุปวฑฺฒโน), เจ้าคณะตำบลเขาขลุ่ย เขต ๒, ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๘.

เขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมาก^{๒๓} และสอดคล้องกับที่ พระครูประสิทธิ์สุตกิจ (ปรีชา สามตลิก) ได้ให้สัมภาษณ์ว่า อุเบกขา คือ การรู้จักวางเฉยด้วยปัญญา หมายถึง การวางใจเป็นกลาง โดยพิจารณาเห็นว่า ใครทำดียอมได้ดี ใครทำชั่วยอมได้ชั่ว ตามกฎแห่งกรรม คือ ใครทำสิ่งใดไว้สิ่งนั้นย่อมตอบสนองคืนบุคคลผู้กระทำ เมื่อเราเห็นใครได้รับผลกรรมในทางที่เป็นโทษ เราก็มไม่ควรดีใจหรือคิดซ้ำเติมเขาในเรื่องที่เกิดขึ้น เราควรมีความปรารถนาดี คือพยายามช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ แต่การให้ความช่วยเหลือนี้จะต้องเป็นไปในลักษณะที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม^{๒๔}

๗. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๗.๑ ข้อเสนอแนะทั่วไป

๗.๑.๑ ด้านเมตตา : ผู้บังคับบัญชาควรให้ความรักและเมตตาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ไม่ลำเอียง

๗.๑.๒ ด้านกรุณา : เจ้าอาวาสควรประกาศให้พระภิกษุสามเณรทราบเกี่ยวกับขอบเขตและข้อกำหนดการจัดสรรสวัสดิการ

๗.๑.๓ ด้านมุทิตา : การให้คุณและให้โทษแก่บุคลากรควรมีความเป็นธรรม เสมอภาคกันทุกฝ่าย ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก

๗.๑.๔ ด้านอุเบกขา : เจ้าอาวาสควรวางตัวเป็นกลางเมื่อเกิดเหตุการณ์ความขัดแย้งขึ้น ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งซึ่งเป็นคู่กรณีกัน

๗.๒ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

๗.๒.๑ ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาส

๗.๒.๒ ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ในการนำหลักพรหมวิหารมาใช้ในการปกครองคณะสงฆ์

๗.๒.๓ ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของเจ้าอาวาส

^{๒๓} พระจำปี ชินดา, “การใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๒).

^{๒๔} สัมภาษณ์ พระครูประสิทธิ์สุตกิจ (ปรีชา สามตลิก), เจ้าคณะตำบลบ้านโป่ง, ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๘.

บรรณานุกรม

(๑) หนังสือ :

- คณาจารย์มหาวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์. **ประวัติการปกครองคณะสงฆ์ไทย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๒๖.
- จุฬารัตน์ บุญยากร. **ถ้อยธรรมพระราชดำรัส**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐.
- บุญมี แท่นแก้ว **จริยศาสตร์** พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙.
- บุญร่วม เทียมจันทร์. **เจ้าอาวาส เจ้าพนักงาน ใครกำหนด**. กรุงเทพมหานคร : สามดี พรินต์ติ้ง อีคิวเม้นท์, ๒๕๔๖.
- ประกอบ กรรณสูตร. **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : ด้านสหวิชาการพิมพ์, ๒๕๔๒.
- พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญฺโณ). **เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- พระธรรมปริยัติโสภณ (วรวิทย์ คงคปญฺโณ). **การพัฒนาพระสังฆาธิการ ภาค ๒ ภาคปฏิบัติการ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- _____. **การบริหารกิจการคณะสงฆ์แนวพุทธ**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๘.
- สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒนมหาเถร). **รวมธรรมะ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๓.
- สำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดอำนาจเจริญ. **การปฏิบัติงานพระพุทธศาสนา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. **กฎหมายเถรสมาคม**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๕.
- สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์. **การวิจัยทางการศึกษา**. ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖.

(๒) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ :

- จำลองดำรงสวัสดิ์ สนิทวงศ์. “การศึกษาการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช”. **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- บุปผา พิกุลแก้ว. “การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พระเจ้าปี ชินดา. “การใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๒.

มุกดา อนุภานนท์. “การศึกษาพฤติกรรมตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗”. **สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๕.

วีระ ขุนอาจ. “ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร ๔ ไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายอุบลรัตน์ อำเภอบุรบือ จังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๑.

(๓) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ :

สำนักงานเจ้าคณะอำเภอบ้านโป่ง. **สถิติพระภิกษุสามเณรจำพรรษา อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี พ.ศ.๒๕๕๗**. ราชบุรี : สำนักงานเจ้าคณะอำเภอบ้านโป่ง, ๒๕๕๗). (เอกสารเย็บเล่ม).

(๔) สัมภาษณ์ :

พระครูนครเขมกิจ (เทียน ญาณสมปนโน). เจ้าคณะตำบลนครชุม-บ้านม่วง. ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

พระครูประสิทธิ์สุตกิจ (ปรีชา สามตฤโก). เจ้าคณะตำบลบ้านโป่ง. ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๘.

พระครูวิหารการโกวิท (สมศักดิ์ อุพทตฺตโน). เจ้าคณะตำบลเขาหลวง เขต ๒. ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๘.

พระครูศรีธรรมนาท (ดำเกิง เขมสิริ). เจ้าคณะตำบลท่าผา. ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

พระครูสันติธรรมมาภิรัต (บุญชัย สุนติกโร). เจ้าคณะตำบลกรับใหญ่. ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๘.

พระครูสุพัฒน์วรกิจ (ใหม่ อุตตโม). เจ้าคณะตำบลหนองปลาหมอ. ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

พระครูอุปถัมภ์ศึกษากร (สำเภา ปภสฺสโร). เจ้าคณะตำบลเขาหลวง เขต ๑. ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๘.

การจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์
อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

Dhamma Educational Administration of Sangha
In Photharam District, Ratchaburi Province

พระครูวิสุทธิธานันท์คุณ*
ปณณธร เพียรชัยพุกษ**
วิรัช กลิ่นสุบรรณ***
บุญจิระ บุญปัญญา****

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี และ (๒) ศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Study) จากพระภิกษุสามเณรในอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี จำนวน ๒๔๐ รูป โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะปลายปิดและปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิเคราะห์เอกสาร (Document) และการสัมภาษณ์ (Interview) ผลการวิจัยพบว่า

๑. การจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านครูสอนพระปริยัติธรรม ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านสื่อการเรียนการสอน และ

* อาจารย์ประจำ หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดหลวงพ่อด-ธรรมกายาราม จังหวัดราชบุรี.

** อาจารย์ประจำ หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดหลวงพ่อด-ธรรมกายาราม จังหวัดราชบุรี.

*** อาจารย์ประจำหลักสูตรฯ สาขาวิชารัฐศาสตร์ หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดหลวงพ่อด-ธรรมกายาราม จังหวัดราชบุรี.

**** อาจารย์ประจำหลักสูตรฯ สาขาวิชารัฐศาสตร์ หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดหลวงพ่อด-ธรรมกายาราม จังหวัดราชบุรี.

ด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านครูสอนพระปริยัติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๗ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านสื่อการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๘

๒. ข้อเสนอแนะการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี จำแนกตามรายด้านของการวิจัย ๔ ด้าน ดังนี้

ด้านครูสอนพระปริยัติธรรม : ควรมีการสรรหาครูสอนพระปริยัติธรรมให้มีจำนวนเพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน ในกรณีที่ไม่สามารถกระทำได้ให้จัดส่งครูสอนพระปริยัติธรรมและผู้เรียนของแต่ละสำนักเรียน ไปจัดการเรียนการสอนร่วมกันในรูปแบบของสำนักศาสนศึกษาประจำตำบล, การจัดอบรมทักษะด้านเทคนิคการสอนที่ให้แก่ครูสอนพระปริยัติธรรม เพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอนให้สามารถกระตุ้นและสร้างความสนใจแก่ผู้เรียนได้ และการจัดให้ครูสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมทำหน้าที่สอนเต็มตามตารางเวลา

ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม : ควรมีการจัดสถานที่ที่ใช้จัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมเป็นเอกเทศจากเสนาสนะอื่น, จัดเครื่องปรับอากาศหรือเครื่องระบายความร้อนในห้องเรียน หรืออาจปลูกต้นไม้เพื่อบังแสงแดดที่ส่องมายังห้องเรียนในช่วงเวลาบ่าย และควรเปลี่ยนสถานที่เรียนบ้าง ในโอกาสที่สมควร เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดแก่ผู้เรียน

ด้านสื่อการเรียนการสอน : ควรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดซื้อ จัดหา จัดสร้างอุปกรณ์การเรียนการสอน โดยเปิดโอกาสให้พุทธศาสนิกชนมีส่วนร่วมในการบริจาคทรัพย์ เพื่อนำมาตั้งเป็นกองทุนเพื่อการศึกษาของพระภิกษุสามเณรประจำสำนักศาสนศึกษา, การกำหนดคู่มือการสอนของครูผู้สอนและแบบเรียนของผู้เรียนให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน จากสำนักพิมพ์เดียวกัน และการเลือกใช้สื่อการสอนให้เหมาะสมกับสภาพของห้องเรียน

ด้านการวัดและประเมินผล : ควรมีการจัดอบรมทักษะความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม โดยเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิมาถวายความรู้แก่ครูสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมที่เข้าร่วมอบรม และควรบูรณาการรูปแบบของการวัดและประเมินผลที่เน้นการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้จริง

คำสำคัญ : การจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม, คณะสงฆ์

ABSTRACT

This research aimed to (1) to study Dhamma education Administration of Sangha in Photaram district, Ratchaburi Province and (2) to examine the problems, obstacles and suggestions for Dhamma education Administration of Sangha in Photaram district, Ratchaburi Province. The research method is mixed method research, quantitative research field study with monks and novices in Photaram district, Ratchaburi province - totaling 240. The tool for collecting data was as the questionnaire is both closed and open-ended. The Researcher used in data analysis

were the frequency, percentage (%), mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.). And, qualitative research is the analysis of documents and interviews. The findings of this research are as follows :

1. Dhamma education Administration of Sangha in Photaram district, Ratchaburi Province was found that overall in high level at mean of 3.82, when considering the separation aspects has found that the monk of teaching Dhamma, the Building and Environment, the instruction media, and the measurement and evaluation in high level all aspect, the aspects that has the most value include the monk of teaching Dhamma at mean of 3.97, the aspects with the lowest mean include the instruction media at mean of 3.68.

2. The suggestions for Dhamma education Administration of Sangha in Photaram district, Ratchaburi Province by aspects of the study 4 aspect:

The monk of teaching Dhamma : Teacher recruitment of a sufficient number and appropriate for the number of students, or the teacher and the students of each school to learning together in the form of religious education at the sub-district, the technical education training for teachers to be able to motivate and interest students, and the teacher acts teaching as a full teaching schedule.

The Building and Environment : The venues for the independent teaching, the air conditioning or fans in the classroom or planting trees to shade light to the classroom in the afternoon, and should be opportunity to change locations due to stress to students.

The instruction media : The budget allocation for the purchase of equipment teaching by the Buddhist is part of their contribution to the fund for the education of monks and novices to the Office of Religious Education, the books teach and textbooks to the students to the same standard and the choice of materials to suit the conditions of the classroom.

The measurement and evaluation : Training and technical knowledge about the measurement and evaluation of teaching by highly qualified speakers to educate the educators, and the integrated form of measurement and evaluation by analysis and synthesis for applications in reality.

Keyword : Dhamma education administration, Sangha

๑. บทนำ

สถาบันการศึกษาของประเทศไทยมีรากฐานเริ่มแรกมาจากการเรียนการสอนหนังสือภายในวัด โดยมีพระภิกษุสงฆ์ในทางพระพุทธศาสนาทำหน้าที่อบรมสั่งสอนคุณธรรมจริยธรรมและหลักคำสอนของพระพุทธเจ้ามาอย่างยาวนาน บรรพบุรุษของไทยนิยมให้กุลบุตรของตนได้ศึกษาเล่าเรียน ก็ต้องถวายตัวถวายตัวกุลบุตรของตนไว้คอยรับใช้พระภิกษุสงฆ์หรือบางท่านนิยมบวชกุลบุตรเป็นพระภิกษุเพื่อศึกษาเล่าเรียนหลักพุทธธรรมของพระพุทธศาสนา ดังนั้น วัดจึงเป็นจุดกำเนิดของการศึกษาในเบื้องต้น ต่อมาได้มีการจัดตั้งโรงเรียนในเขตพื้นที่ของวัดจากการให้พระภิกษุสงฆ์มีบทบาททำหน้าที่เป็นครูสอนตามโรงเรียนต่างๆ ที่ตั้งอยู่ในวัด จึงมีชื่อโรงเรียนตามชื่อวัดต่าง ๆ จนสืบทอดกันมากระทั่งปัจจุบัน เมื่อนโยบายแห่งรัฐต้องการปฏิรูปการศึกษาของชาติ โดยต้องการให้บุคคลในชาติมีความรู้คู่คุณธรรมจึงต้องใช้ศาสนาที่ทางราชการรับรองมีส่วนในการกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนในระดับขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาพระสงฆ์ก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อการปฏิรูปทั้งระบบบริหารราชการแผ่นดินและปฏิรูปการศึกษา พระสงฆ์ก็ต้องปฏิรูปบทบาทใหม่เพื่อปรับตัวเองให้ทันกับเหตุการณ์ ทางราชการได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาของสงฆ์ ไม่ได้ทอดทิ้งให้พระสงฆ์จัดการศึกษาเอง ราชการต้องเข้ามาช่วยพระสงฆ์เหมือนกับสมัยรัชกาลที่ ๕ ที่พระองค์ทรงทำให้เป็นตัวอย่างมาแล้ว คือ เสด็จไปหาพระสงฆ์ด้วยพระองค์เอง ขอร้องให้พระสงฆ์ช่วยเหลือเรื่องการศึกษา ก็จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เพราะปัจจุบันนี้ การศึกษาของไทยเป็นยุคปฏิรูปการศึกษาต้องให้ความรู้คู่คุณธรรม หลังจากที่เราเดินทางไม่ถูกมานาน โดยเราแยกความรู้ออกจากคุณธรรมจนเกิดวิกฤติทางศีลธรรม^๑ เมื่อเป็นดังนี้พระสงฆ์สามารถที่จะมีบทบาทสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาไทยได้ในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม เพราะการสอน การแนะนำ การทำให้เป็นตัวอย่าง เป็นเรื่องของพระสงฆ์ทั้งนั้น เป็นเรื่องของวัดตั้งสุภาชีวิตที่ว่า การสอนให้จำ การทำให้ดู อยู่ให้เห็น และเข็นให้รอด ควรเป็นเรื่องของพระสงฆ์ ฉะนั้นเป้าหมายหลักของพระพุทธศาสนาที่แท้จริงคือการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อให้คนมีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านพฤติกรรมและจิตใจ โรงเรียนพระปริยัติธรรมมีวัตถุประสงค์ที่จะจัดการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์^๒

การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมมีหลักสูตร คือ นักธรรม จัดสำหรับพระสงฆ์สามเณร และธรรมศึกษาจัดสำหรับคฤหัสถ์ สำหรับหลักสูตรนักธรรมแบ่งเป็น นักธรรมชั้นตรี นักธรรมชั้นโทและนักธรรมชั้นเอก ส่วนหลักสูตรธรรมศึกษา แบ่งเป็น ธรรมศึกษาชั้นตรี ธรรมศึกษาชั้นโทและธรรมศึกษาชั้นเอก^๓

^๑ พระมหาสุพันธ์ สุนนโท (รุจิเวทย์), “พุทธบูรณาการเพื่อการบริหารจัดการโรงเรียนวิไลพุทธ”, วารสารมจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (ฉบับพิเศษ) (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๙) : ๓๑-๔๒.

^๒ สมศักดิ์ บุญปู, พระสงฆ์กับการศึกษาไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๓๕๓-๓๕๖.

^๓ กรมการศาสนา, ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๑๓.

การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมเกิดขึ้นจากเจตนารมณ์ของสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส พระองค์ทรงเห็นว่าการศึกษาคือปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคณะสงฆ์ ดังนั้น จึงทรงจัดการศึกษาแบบใหม่ขึ้น เรียกว่า “นิกธรรม” เพื่อผลิตศาสนทายาทให้มีส่วนช่วยในการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ หลักสูตรที่พระองค์ทรงจัดขึ้นนั้น ทรงเน้นพระธรรมวินัยเป็นหลัก เพราะทรงเห็นว่าการศึกษาระบบวินัยเป็นสิ่งที่เหมาะสมกับพระภิกษุสามเณรมากกว่าหลักสูตรเดิมที่เป็นภาษาบาลี และทรงเปลี่ยนหลักสูตรจากเดิมที่เป็นเพียงภาษาบาลีอย่างเดียวนมาเป็นภาษาไทย เพราะทรงประจักษ์ว่าผู้ที่มีความรู้ภาษาไทยดีแล้ว ย่อมสามารถแปลและเข้าใจเนื้อความแห่งภาษาบาลีได้เป็นอย่างดี^๕ พระองค์ทรงปรับปรุงขึ้นมาใหม่ จึงมุ่งให้ผู้เรียนศึกษาเรียนรู้ขนบธรรมเนียมประเพณีเกี่ยวกับพระศาสนา พระวินัยของพระภิกษุ ประวัติของพระพุทธเจ้าและพระสาวก และรู้หลักธรรมในพระพุทธศาสนา ตลอดจนสามารถเขียนอธิบายธรรมต่าง ๆ ได้^๕

ปัญหาการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ เกิดขึ้นเนื่องจากมีความคิดเห็นขัดแย้งกันระหว่างพระเถระผู้รับผิดชอบการบริหารงานคณะสงฆ์กับพระนักศึกษารุ่นใหม่ โดยพระเถระผู้บริหารคณะสงฆ์ซึ่งถือว่าเป็นผู้มีทัศนคติของเก่า เห็นว่าการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม เป็นระบบการศึกษาอย่างที่ถูกต้องชอบธรรมสำหรับพระภิกษุสามเณร และควรรักษาไว้ให้คงที่อยูอย่างเดิมโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างระบบหรือหลักสูตรและแบบเรียน การเปลี่ยนแปลงอย่างใดอย่างหนึ่งถือว่าเป็นความเสื่อม และเห็นว่าภิกษุสามเณรไม่ควรเล่าเรียนวิชาการสมัยใหม่ เพราะจะทำให้ลาสิกขากันมาก แต่ฝ่ายพระนักศึกษารุ่นใหม่เห็นว่า การศึกษาพระปริยัติธรรมควรรักษาไว้เพียงเนื้อหาสาระคือพระธรรมวินัย แต่ควรมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงในด้านระบบหลักสูตร แบบเรียน และวิธีการเรียนการสอนให้เหมาะสมตามกาลสมัย^๖

ตามความแห่งคำสั่งของมหาเถรสมาคมเรื่อง “ให้ภิกษุสามเณรเรียนพระธรรมวินัย พ.ศ. ๒๕๒๘” แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า คณะสงฆ์ให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมอย่างมาก ซึ่งได้มีการกำหนดให้เป็นหน้าที่ของเจ้าอาวาสโดยตรงและให้เจ้าคณะผู้ปกครองร่วมจัดด้วย ดังนี้

- (๑) เจ้าอาวาสเป็นผู้จัดการศาสนศึกษาในฐานะเจ้าสำนักเรียนหรือเจ้าสำนักศาสนศึกษา
- (๒) เจ้าคณะจังหวัดเป็นผู้จัดการในฐานะเจ้าสำนักเรียนคณะจังหวัด
- (๓) ในบางกรณีให้เจ้าคณะเจ้าสังกัดร่วมจัดด้วย

^๕ คณาจารย์มหาวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๑๐๐ ปี มหามกุฏราชวิทยาลัย ๒๔๓๖-๒๕๓๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๓๖), หน้า ๑๓๖.

^๖ เสฐียรพงษ์ วรรณปก, พุทธศาสนา : ทัศนคติและวิจารณ์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิกเนต พรินต์ติ้ง เซ็นเตอร์ จำกัด, ๒๕๓๘), หน้า ๑๓๘.

^๗ กรมการศาสนา, วิชาการพระพุทธศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๔), หน้า ๖-

อีกทั้ง พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ยังได้กำหนดหน้าที่ของเจ้าอาวาสไว้ในมาตรา ๓๗ ว่า “เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์”^๗

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า เป็นหน้าที่ของคณะสงฆ์ทุกระดับในการร่วมมือกันส่งเสริมการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมอย่างเต็มกำลังสามารถ เพื่อช่วยกันแบกภาระการศาสนศึกษาอย่างเต็มกำลัง อันเป็นการแสดงความกตัญญูต่อพระศาสนา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี” เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลเชิงวิชาการอันจักเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมในอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี และในพื้นที่อื่น ๆ

๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

๒.๒ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

๓. ขอบเขตการวิจัย

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ใน ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านครูสอนพระปริยัติธรรม ๒) ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ๓) ด้านสื่อการเรียนการสอน และ ๔) ด้านการวัดและประเมินผล

๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พระภิกษุสามเณรในอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี (มหานิกาย) จำนวน ๗๒๘ รูป^๘

๓.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

๔.๑ รูปแบบการวิจัย

^๗ กนก แสนประเสริฐ, **ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙), หน้า ๙.

^๘ สำนักงานเจ้าคณะอำเภอโพธาราม, **สถิติพระภิกษุสามเณรจำพรรษา พุทธศักราช ๒๕๕๘**, (ราชบุรี : สำนักงานเจ้าคณะอำเภอโพธาราม, ๒๕๕๘), หน้า ๑-๔. (ถ่ายเอกสารเย็บเล่ม).

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Research) มีวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้ในการสัมภาษณ์ (Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

๔.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พระภิกษุสามเณรในอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี (มหานิกาย) จำนวน ๗๒๘ รูป และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยหาขนาดโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น ๐.๐๕ หรือ ร้อยละ ๙๕^๙ จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๕๘ รูป

๔.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานะ อายุ วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษานักธรรม และวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี รวม ๔ ด้าน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น ดังนี้

- ๑) ด้านครูสอนพระปริยัติธรรม มีคำถามทั้งหมด ๗ ข้อ
- ๒) ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดลอม มีคำถามทั้งหมด ๗ ข้อ
- ๓) ด้านสื่อการเรียนการสอน มีคำถามทั้งหมด ๗ ข้อ
- ๔) ด้านการวัดและประเมินผล มีคำถามทั้งหมด ๗ ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับ มากที่สุด

๔ หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับ มาก

๓ หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับ ปานกลาง

๒ หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับ น้อย

^๙ สุรชัย ศิริโกศาภิรมย์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒๙-๑๓๐.

๑ หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

สำหรับในตอนที่ ๒ นี้มี การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์^{๑๐} ดังนี้

๔.๕๐-๕.๐๐ หมายถึง ระดับการจัดการเรียนการสอน มากที่สุด

๓.๕๐-๔.๔๙ หมายถึง ระดับการจัดการเรียนการสอน มาก

๒.๕๐-๓.๔๙ หมายถึง ระดับการจัดการเรียนการสอน ปานกลาง

๑.๕๐-๒.๔๙ หมายถึง ระดับการจัดการเรียนการสอน น้อย

๑.๐๐-๑.๔๙ หมายถึง ระดับการจัดการเรียนการสอน น้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

แบบสัมภาษณ์ (Interview) สำหรับเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informants) จากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีจำนวน ๗ รูป/คน ดังนี้

๔.๔ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ความคิดเห็นจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ใช้สถิติการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) และข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) วิเคราะห์โดยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Technique)

๕. ผลการวิจัย

๕.๑ การจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

๕.๑.๑) การจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ด้านครูสอนพระปริยัติธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๗

^{๑๐} ประกอบ กรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ด้านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๘.

๕.๑.๒) การจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๔

๕.๑.๓) การจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ด้านสื่อการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๘

๕.๑.๔) การจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๘

๕.๒ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี มีดังนี้

๕.๒.๑ ปัญหาอุปสรรคการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

๑) ปัญหาอุปสรรคด้านครูสอนพระปริยัติธรรม

- ครูสอนพระปริยัติธรรมในบางสำนักเรียนมีจำนวนน้อย ไม่เหมาะสมกับจำนวนผู้เรียนที่มีมาก

- ครูสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมในบางสำนักเรียน ขาดเทคนิคและวิธีการสอนที่กระตุ้นและสร้างความสนใจของผู้เรียน

- ครูสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมบางรูป มีภารกิจมาก เนื่องด้วยรับผิดชอบภาระหน้าที่ภายในวัดหลากหลายหน้าที่ จึงทำให้เกิดปัญหาในการทำหน้าที่สอนได้ไม่เต็มเวลา

๒) ปัญหาอุปสรรคด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม

- สถานที่ที่ใช้จัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของบางสำนักเรียน ไม่แยกเป็นเอกเทศจากเสนาสนะอื่น ขาดความสัปปายะ และมีเสียงดังรบกวนในบางโอกาส บรรยากาศในการเรียนการสอนจึงไม่เอื้อต่อการเรียนรู้เท่าที่ควร

- ห้องเรียนของสำนักเรียนพระปริยัติธรรมบางแห่ง มีอากาศร้อนในเวลาช่วงบ่าย ทำให้บรรยากาศไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน

- กิจกรรมการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมส่วนใหญ่อยู่แต่ภายในห้องเรียน เมื่อจัดการเรียนการสอนเป็นระยะเวลานาน อาจทำให้เกิดความเครียดแก่ผู้เรียน

๓) ปัญหาอุปสรรคด้านสื่อการเรียนการสอน

- สำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมบางแห่งขาดงบประมาณสนับสนุน จัดซื้อจัดหา จัดสร้าง อุปกรณ์การเรียนการสอน

- สำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมบางแห่งใช้หนังสือ ตำราเรียน ที่ไม่มีแบบแผนที่แน่นอน ผู้สอนใช้คู่มือการสอนจากสำนักพิมพ์หนึ่ง แต่ผู้เรียนใช้หนังสือเรียนของอีกสำนักพิมพ์หนึ่ง

- สื่อที่ใช้ในการสอนบางประเภทไม่เหมาะสมกับสภาพของห้องเรียน อาทิ โปรเจคเตอร์ซึ่งไม่เหมาะสมกับห้องที่มีแสงมาก เป็นต้น

๔) ปัญหาอุปสรรคด้านการวัดและประเมินผล

- ครูสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมบางรูป ขาดทักษะความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

- สำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมบางแห่ง มีการวัดและประเมินผล โดยเน้นรูปแบบการท่องจำ ไม่มีการวิเคราะห์ ขยายความ ส่งผลให้ผู้เรียนไม่สามารถเกิดความเข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้จริงได้

๕.๒.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

๑) ข้อเสนอแนะด้านครูสอนพระปริยัติธรรม

- ควรสรรหาครูสอนพระปริยัติธรรมให้มีจำนวนเพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน ในกรณีที่ไม่สามารถกระทำได้ ให้จัดส่งครูสอนพระปริยัติธรรมและผู้เรียนของแต่ละสำนักเรียน ไปจัดการเรียนการสอนร่วมกันในรูปแบบของสำนักศาสนศึกษาประจำตำบล

- คณะสงฆ์ระดับอำเภอ ควรจัดอบรมทักษะด้านเทคนิคการสอนให้แก่ครูสอนพระปริยัติธรรม เพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอนให้สามารถกระตุ้นและสร้างความสนใจแก่ผู้เรียนได้

- ควรจัดให้ครูสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมทำหน้าที่สอนเต็มตามตารางเวลา

๒) ข้อเสนอแนะด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อม

- ควรจัดสถานที่ที่ใช้จัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมเป็นเอกเทศจากเสนาสนะอื่น

- ควรจัดเครื่องปรับอากาศหรือเครื่องระบายความร้อนในห้องเรียน หรืออาจปลูกต้นไม้เพื่อบังแสงแดดที่ส่องมายังห้องเรียนในช่วงเวลาบ่าย

- ควรเปลี่ยนสถานที่เรียนบ้าง ในโอกาสที่สมควร เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดแก่ผู้เรียน

๓) ข้อเสนอแนะด้านสื่อการเรียนการสอน

- ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดซื้อ จัดหา จัดสร้าง อุปกรณ์การเรียนการสอน โดยเปิดโอกาสให้พุทธศาสนิกชนมีส่วนร่วมในการบริจาคทรัพย์ เพื่อนำมาตั้งเป็นกองทุนเพื่อการศึกษาของพระภิกษุสามเณรประจำสำนักศาสนศึกษา

- ควรกำหนดคู่มือการสอนของครูผู้สอนและแบบเรียนของผู้เรียนให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน จากสำนักพิมพ์เดียวกัน

- ควรเลือกใช้สื่อการสอนให้เหมาะสมกับสภาพของห้องเรียน

๔) ข้อเสนอแนะด้านการวัดและประเมินผล

- คณะสงฆ์ระดับอำเภอ ควรจัดอบรมทักษะความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม โดยเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิมาถวายความรู้แก่ครูสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมที่เข้าร่วมอบรม

- ควรบูรณาการรูปแบบของการวัดและประเมินผลที่เน้นการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้จริง

๖. อภิปรายผล

จากการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์ อำเภโพนาราม จังหวัดราชบุรี พบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

๖.๑ ด้านครูสอนพระปริยัติธรรม

จากผลการวิจัย พบว่า การจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์ อำเภโพนาราม จังหวัดราชบุรี ในด้านครูสอนพระปริยัติธรรม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรครูสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม มีความตระหนักถึงความสำคัญเบื้องต้น คือ มีลักษณะความเป็นครูที่ดี ซึ่งเริ่มด้วยการมีความประพฤติเรียบร้อย เข้าใจในหลักการประพฤตินั้น ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพ ศิษย์สามารถเคารพได้อย่างไม่ตะขิดตะขวงใจ สอดคล้องกับที่ พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตโต) อธิบายว่า บทบาทของครูมีความสำคัญมาก บทบาทของครูอยู่ที่การแนะนำวิธีการ ถ้าผู้เรียนสามารถทำเองได้ก็ให้ทำเอง บทบาทของครูอยู่ที่การแนะนำ ครูที่ดีต้องมีทั้งวิชา และจรรยา วิชาคือความรู้ดี จรรยาคือความประพฤติดี^{๑๑} และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระมหาวิจัก กิตติวณฺโณ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริการจัดการการเรียนการสอนตามหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี” จากผลการวิจัยพบว่า ด้านผู้สอน อยู่ในระดับมาก^{๑๒} และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระมหาไชยา ขยสิทธิ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษาทัศนคติและความคาดหวังของครูและนักเรียนที่มีต่อพระภิกษุผู้สอนธรรมศึกษา” จากผลการวิจัยพบว่า ด้านบุคลิกภาพของผู้สอน อยู่ในระดับมาก^{๑๓}

๖.๒ ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม

จากผลการวิจัย พบว่า การจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์ อำเภโพนาราม จังหวัดราชบุรี ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๔ แสดงให้เห็นว่า การจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ได้ให้ความสำคัญกับอาคารสถานที่ที่ถูกลักษณะ คือ มี ขนาดของห้องเรียน จำนวนโต๊ะเก้าอี้เหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน ใช้งานได้หลากหลาย และทนทานต่อการใช้งาน ซึ่งถือเป็นหลักการขั้นพื้นฐานในการบริหารงานอาคารสถานที่ สอดคล้องกับที่ ทวีสิทธิ์ สิทธิกร อธิบายว่า สถานที่เรียนจะต้องอำนวยความสะดวกให้

^{๑๑}พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตโต), *ทิศทางการศึกษาไทย*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๘๘.

^{๑๒}พระมหาวิจัก กิตติวณฺโณ, “ประสิทธิภาพการบริการจัดการการเรียนการสอนตามหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๓}พระมหาไชยา ขยสิทธิ, “ศึกษาทัศนคติและความคาดหวังของครูและนักเรียนที่มีต่อพระภิกษุผู้สอนธรรมศึกษา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖).

ได้ใช้วัสดุทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด จะต้องสามารถรับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และกิจกรรมอื่น ๆ ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ตอบสนองความก้าวหน้าทางนวัตกรรมทางการศึกษา ให้ผู้เรียนได้รับความสะดวกสบายทางกายภาพ มีความสุข และเกิดความภาคภูมิใจในการใช้ชีวิตอยู่ภายในอาคาร หรือส่วนของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน^{๑๔} และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพระมหาวีจัก กิตติวัฒนโธ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการการเรียนการสอนตามหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี” จากผลการวิจัยพบว่า ด้านอาคารสถานที่ อยู่ในระดับมาก^{๑๕} และสอดคล้องกับ พระมานิต มานิต ได้ทำการวิจัยเรื่อง “สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมในจังหวัดชลบุรี” จากผลการวิจัยพบว่า ด้านงานอาคารสถานที่ อยู่ในระดับมาก^{๑๖}

๖.๓ ด้านสื่อการเรียนการสอน

จากผลการวิจัย พบว่า การจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ด้านสื่อการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๘ แสดงให้เห็นว่า การจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์ เป็นไปตามเจตนาของมหาเถรสมาคมที่กำหนดหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรมขึ้นเพื่อกำหนดองค์ความรู้ จึงได้มีการออกระเบียบว่าด้วยการจัดศาสนศึกษาและระเบียบนี้ได้มีการปรับปรุงหลายครั้ง ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๔ กระทั่งปัจจุบัน ดังนั้น การใช้แบบเรียนให้เป็นมาตรฐานจึงเป็นสื่อที่แสดงถึงการส่งเสริมงานศาสนศึกษาให้ดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร สอดคล้องกับที่ วัฒนาพร ระจับทุกซ์ อธิบายว่า สื่อการเรียนการสอน ต่าง ๆ คือสิ่งที่เป็พหะหรือสื่อที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติให้บรรลุผลตามจุดประสงค์การเรียนการสอนและตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้ดียิ่งขึ้นหรือเร็วยิ่งขึ้น^{๑๗} และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระครูปลัดอุดม โอภาโส ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการสอนวิชาพระพุทธศาสนาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเขต

^{๑๔} ตรีสิทธิ์ สิทธิกร, **หลักและการจัดโครงการสุขภาพในโรงเรียน**, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสุขศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๔๑), หน้า ๑๗.

^{๑๕} พระมหาวีจัก กิตติวัฒนโธ, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการการเรียนการสอนตามหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๖} พระมานิต มานิต, “สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมในจังหวัดชลบุรี”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑).

^{๑๗} วัฒนาพร ระจับทุกซ์, **แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทแอลทีเพรส จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑๗.

อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต ๑” จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก^{๑๘}

๖.๔ ด้านการวัดและประเมินผล

จากผลการวิจัย พบว่า การจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๘ แสดงให้เห็นว่า คณะสงฆ์เล็งเห็นความสำคัญของการวัดและประเมินผลในฐานะที่เป็นเครื่องมือสำหรับศึกษาความเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน วัดความก้าวหน้าของผู้เรียน และแก้ข้อบกพร่องของผู้สอน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมมีกระบวนการที่สามารถวัดระดับพัฒนาการของผู้เรียนด้านทักษะกระบวนการได้รู้ถึงความสามารถในการประยุกต์ความรู้ การคิดและรวมไปถึงประสิทธิภาพการสอนของครูอีกด้วย สอดคล้องกับที่ พนัส หันนาคินทร์ อธิบายว่า การวัดและประเมินผลการเรียน เป็นการนำผลการวัดต่าง ๆ มาประมวลเพื่อประเมินพัฒนาการนักเรียนไว้ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและปรับปรุงการเรียนการสอน^{๑๙} ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระปิยะ ปิยธมโม ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อกระบวนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาของครูประจำการและครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองแพร่” จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการประเมินผลการสอน อยู่ในระดับมาก^{๒๐} และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระมหาสุเมธา สุเมโธ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “สภาพและแนวทางการจัดการเรียนการสอนของคณะสงฆ์โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม จังหวัดสระบุรี” จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมาก^{๒๑}

๗. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๗.๑ ข้อเสนอแนะทั่วไป

๗.๑.๑ ด้านครูสอนพระปริยัติธรรม

^{๑๘} พระครูปลัดอุดม โอภาโส, “ประสิทธิภาพการสอนวิชาพระพุทธศาสนาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเขตอำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต ๑”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๙} พนัส หันนาคินทร์, การมัธยมศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์, ๒๕๒๔), หน้า ๒๔๗.

^{๒๐} พระปิยะ ปิยธมโม, “ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อกระบวนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาของครูประจำการและครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองแพร่”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๒๑} พระมหาสุเมธา สุเมโธ, “สภาพและแนวทางการจัดการเรียนการสอนของคณะสงฆ์โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม จังหวัดสระบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๐).

- ควรสรรหาครูสอนพระปริยัติธรรมให้มีจำนวนเพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน ในกรณีที่ไม่สามารถกระทำได้ ให้จัดส่งครูสอนพระปริยัติธรรมและผู้เรียนของแต่ละสำนักเรียน ไปจัดการเรียนการสอนร่วมกันในรูปแบบของสำนักศาสนศึกษาประจำตำบล

- ควรจัดให้ครูสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมทำหน้าที่สอนเต็มตามตารางเวลา

๗.๑.๒ ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม

- ควรจัดสถานที่ที่ใช้จัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมเป็นเอกเทศจากเสนาสนะอื่น

- ควรจัดเครื่องปรับอากาศหรือเครื่องระบายความร้อนในห้องเรียน หรืออาจปลูกต้นไม้เพื่อบังแสงแดดที่ส่องมายังห้องเรียนในช่วงเวลาบ่าย

- ควรเปลี่ยนสถานที่เรียนบ้าง ในโอกาสที่สมควร เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดแก่ผู้เรียน

๗.๑.๓ ด้านสื่อการเรียนการสอน

- ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดซื้อ จัดหา จัดสร้าง อุปกรณ์การเรียนการสอน โดยเปิดโอกาสให้พุทธศาสนิกชนมีส่วนร่วมในการบริจาคทรัพย์ เพื่อนำมาตั้งเป็นกองทุนเพื่อการศึกษาของพระภิกษุสามเณรประจำสำนักศาสนศึกษา

- ควรเลือกใช้สื่อการสอนให้เหมาะสมกับสภาพของห้องเรียน

๗.๑.๔ ด้านการวัดและประเมินผล

- ควรบูรณาการรูปแบบของการวัดและประเมินผลที่เน้นการสังเคราะห์องค์ความรู้

- ควรเน้นการประเมินผลที่เป็นประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้จริงในชีวิตประจำวัน

ของผู้เรียน

๗.๒ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

๗.๒.๑ ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับเทคนิคในการจัดการการเรียนการสอนตามหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรม เพื่อจะได้ทราบเทคนิคที่ผู้บริหารสำนักศาสนศึกษานำมาใช้ในการบริหารจัดการการเรียนการสอนในปัจจุบันได้

๗.๒.๒ ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรพระปริยัติธรรมในแผนกบาลี เพื่อจะได้ทราบการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกบาลีซึ่งเป็นการจัดการด้านศาสนศึกษาของคณะสงฆ์ควบคู่กับหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

บรรณานุกรม

(๑) หนังสือ

กนก แสนประเสริฐ. **ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙.

กรมการศาสนา. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐.

กรมการศาสนา. วิชาการพระพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๔.

คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ในพระบรมราชูปถัมภ์. ๑๐๐ ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ ๒๕๓๖-๒๕๓๖. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๓๖.

ทวีสิทธิ์ สิทธิกร. หลักและการจัดโครงการสุขภาพในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสุขศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๔๑.

ประกอบ กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : ด้านสุขภาพการพิมพ์, ๒๕๔๒.

พนัส หันนาคินทร์. การมัธยมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์, ๒๕๒๔.

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตโต). ทิศทางการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

วัฒนาพร ระงับทุกข์. แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพมหานคร : บริษัทแอลทีเพรส จำกัด, ๒๕๔๒.

สมศักดิ์ บุญปู. พระสงฆ์กับการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

สุวรรีย์ ศิริโกคาภิรมย์. การวิจัยทางการศึกษา. ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖.

เสฐียรพงษ์ วรรณปก. พุทธศาสนา : ทรรศนะและวิจารณ์. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์ พรินติ้ง เซ็นเตอร์ จำกัด, ๒๕๓๘.

(๒) วารสาร

พระมหาสุนันท์ สุนนฺโท (รจิวเวทย์). “พุทธบูรณาการเพื่อการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ”. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (ฉบับพิเศษ). (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๙)

(๓) รายงานการวิจัย/วิทยานิพนธ์

พระครูปลัดอุดม โอภาโส. “ประสิทธิภาพการสอนวิชาพระพุทธศาสนาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเขตอำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต ๑”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระปิยะ ปิยธมโม. “ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อกระบวนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาของครูประจำการและครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองแพร่”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระมหาไชยา ชยสิทธิ. “ศึกษาทัศนคติและความคาดหวังของครูและนักเรียนที่มีต่อพระภิกษุผู้สอนธรรมศึกษา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พระมหาวิจัก กิตติวณโณ. “ประสิทธิภาพการบริการจัดการการเรียนการสอนตามหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระมหาสุเมธา สุเมโธ. “สภาพและแนวทางการจัดการเรียนการสอนของคณะสงฆ์โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม จังหวัดสระบุรี”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๐.

พระมานิต มานิต. “สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมในจังหวัดชลบุรี”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑.

(๓) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่

สำนักงานเจ้าคณะอำเภอโพธาราม. **สถิติพระภิกษุสามเณรจำพรรษา พุทธศักราช ๒๕๕๘**. ราชบุรี : สำนักงานเจ้าคณะอำเภอโพธาราม, ๒๕๕๘. (ถ่ายเอกสารเก็บเล่ม).

พุทธบูรณาการเพื่อการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธ Buddhist Integrated Approach to the Management of Buddhist Schools

พระมหาสุนันท์ สุนนโท (รจิเวทย์)*

พระมหากำพล คุณงกโร (มาลัย)**

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑. เพื่อศึกษาหลักการและทฤษฎีการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธ ๒. เพื่อศึกษาองค์ประกอบปัจจัย และพุทธบูรณาการเพื่อการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธ และ ๓. เพื่อเสนอแนวทางการการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธ ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน ๒๐ คนเลือกแบบเจาะจงจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารและด้านพระพุทธศาสนาด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง สัมภาษณ์เชิงลึกแบบตัวต่อตัว วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาความ

ผลการวิจัยพบว่า ๑) หลักการและทฤษฎีการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธสถานศึกษาจัดสภาพในทุก ๆ ด้าน เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตามหลักพุทธธรรมอย่างบูรณาการและส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาชีวิตให้สามารถกิน อยู่ ดู ฟังเป็นมีวัฒนธรรมแสวงปัญญา ทั้งนี้การจัดสภาพจะส่งเสริมให้เกิดลักษณะของปัญญาคุณธรรม ๔ ประการ คือ (๑) สปัจริสสังเสวะ หมายถึง การอยู่ใกล้คนดี ใกล้ผู้รู้ อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ครู อาจารย์ดี มีข้อมูล มีสื่อที่ดี (๒) สัทธัมมัสสนะ หมายถึง เอาใจใส่ศึกษาโดยมีหลักสูตร การเรียนการสอนที่ดี (๓) โยนิโสมนสิการ หมายถึง มีกระบวนการคิดวิเคราะห์พิจารณาหาเหตุผลที่ดีและถูกวิธี (๔) ธัมมานุธัมมปฏิปัตติ หมายถึง ความสามารถที่จะนำความรู้ไปใช้ในชีวิตได้ และดำเนินชีวิตได้ถูกต้องตามธรรม ๒) องค์ประกอบปัจจัย และพุทธบูรณาการเพื่อการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธ การบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธองค์ประกอบประกอบด้วย ปัจจัยด้านกายภาพ ปัจจัยด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต ปัจจัยด้านการเรียนการสอน ปัจจัยด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ๓) แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธ (๑) ด้านกายภาพ การสรรหางบประมาณเป็นเรื่องสำคัญที่ควรมีกระบวนการวางแผนที่ดี เพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ (๒) ด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีพุทธ ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา และ

* ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย พร้อมทั้งต้องชี้แจง ทำความเข้าใจ และสร้างความตระหนักให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนเห็นคุณค่าและร่วมมือในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (๓) ด้านการเรียนการสอน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียน เป็นแบบอย่างให้กับผู้เรียน โดยไม่ต้องผ่านกระบวนการการเรียนการสอน แต่เป็นการทำให้ดู อยู่ให้เห็น ผู้เรียนก็จะเรียนรู้และจดจำได้ง่ายกว่าการสอนในชั้นเรียน แต่การเรียนการสอนเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องให้ดำเนินไปตามหลักสูตรที่กำหนด (๔) ด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ การแสดงใบหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใส และมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันด้วยความจริงใจ จะเป็นการสร้างบรรยากาศและการปฏิสัมพันธ์ที่ดี รวมถึงการแสดงความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน (๕) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ อาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่าย มีมุมมอง ทศนคติ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การชี้แจงให้ทุกฝ่ายได้รับทราบข้อมูลและเข้าใจถึงแนวทางหรือกระบวนการในการบริหารงาน ก็จะทำให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างราบรื่น พร้อมส่งผลให้ประสบความสำเร็จได้

คำสำคัญ : พุทธบูรณาการ; การบริหารจัดการ; โรงเรียนวิถีพุทธ

ABSTRACT

The research entitled ‘Buddhist Integration for Buddhist way School Administration’ had the following objectives 1. To study principles and theories of Buddhist way School administration, 2. To study the components, factors and Buddhism integration Buddhist way School administration and 3. To propose the guideline for the Buddhist way School administration. Research methodology was the qualitative method, collected data from document and related research works and also from 20 key informants, purposefully selected from experts in administration and in Buddhism with structured in-depth-interview form by face-to-face interviewing. Data were analyzed by descriptive interpretation.

Findings were as follows: 1) Principles and theories of Buddhist way School administration: Schools managed all areas to support learners to develop according to Buddhism integration, supporting learners for life development in the areas of eating, living, seeing and listening for wisdom development. The environment management supported wisdom development in line with Pannavuttidhamma 4 as: (1) Suppurisusanseva, association with good persons, learned persons, good environment, teachers, lecturers and having good data and media, (2) Saddhammassavana, being energetic in learning principles with good learning and teaching curriculum, (3) Yonisomanasikara, the process of analytical thinking, examining the causes and effects in the right methods and (4)

Dhammanudhammapatipatti, being able to utilize knowledge in daily life and live the life righteously. 2) Components, factors and Buddhism integration for Buddhist way school administration: The most important factors for Buddhist way School administration were physical, life-based activity, learning-teaching, reactive atmosphere and managerial factors. 3) The guideline for Buddhist way school Administration: (1) physical aspect, budgeting was very important, there should be well planning that was applicable to the operation, (2) Buddhist way basic activity, school administrators should set a plan for school development as set in the curriculum, get participation from all parties concerned, orientation of personnel to have clear understanding and appreciation of participation in learner development activities, (3) learning-teaching aspects: administrators, teachers, personnel should act as good examples for students by doing, not by teaching and learning activities, by setting good examples so that students would remember and imitate the good examples easier than teaching in the classrooms. But teaching is the important factor, must be performed as set in the curriculum and (4) reactive atmosphere aspect: smiling face, helping hand, charity with sincerity and being good friends were the best reactive atmosphere, (5) administrative factors: cooperation from all parties concerned with different ideas, attitudes, visions, clear target and unity, orientation of personnel to understand data and direction and the process of administration would help operational administration move smoothly and successfully.

Keywords: Buddhist integration; Management; Buddhist school

๑. บทนำ

โรงเรียนวิถีพุทธเกิดขึ้นในปลายปี ๒๕๔๕ เป็น ๑ ใน ๕ ของโครงการโรงเรียนรูปแบบใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ (โครงการโรงเรียนรูปแบบใหม่ ๕ รูปแบบ ได้แก่ โรงเรียนในกำกับของรัฐ โรงเรียนวิถีพุทธ โรงเรียนสองภาษา โรงเรียนใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ และโครงการนาร่องสรรหาพัฒนา และส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษด้านต่างๆ) การศึกษาแนวพุทธอยู่คู่กับสังคมไทยตลอดมา เมื่อริเริ่มโครงการโรงเรียนวิถีพุทธได้ศึกษาแนวทางของ 3 โรงเรียนที่ได้ใช้แนวพุทธเป็นหลักในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย โรงเรียนทอสี โรงเรียนรุ่งอรุณ โรงเรียนอนุบาลหนูน้อย (ปัจจุบันเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนสยามสามไตร) และได้เชิญบุคลากรทั้งสามโรงเรียนมาร่วมเป็นคณะทำงาน มีพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) เป็นประธาน รวมเรียกชื่อโรงเรียนจัดการศึกษาแนวพุทธว่า “โรงเรียนวิถีพุทธ” นับแต่นั้นมา คณะทำงานนี้มีการประชุมหลายครั้งต่อเนื่อง เพื่อเรียนรู้ร่วมกันและสร้างความเข้าใจในการดำเนินงาน ต่อมา มีการเปิดรับโรงเรียนวิถีพุทธรุ่นแรกของโครงการด้วยการประกาศรับ

สมัคร และมีโรงเรียนเข้าร่วม จำนวน ๘๙ โรงเรียน จนกระทั่งปี ๒๕๕๘ มีโรงเรียนวิถีพุทธที่ลงทะเบียน รวม ๒๑,๕๗๔ โรงเรียน อย่างไรก็ตามจากผลการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมาของโรงเรียนวิถีพุทธแม้จะได้ผลที่น่าพอใจในระดับหนึ่งโรงเรียนก็ยังเห็นว่ายังจะต้องพัฒนาด้านนี้ให้มากยิ่งขึ้น ประกอบกับสภาพสังคม และชุมชนในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปรวดเร็วมาก ปัญหาด้านสังคมเกิดขึ้นมากมาย นักเรียน ซึ่งเป็นเยาวชนของชาติในอนาคตที่สำคัญ ไม่สามารถปรับตัวได้ทันการเปลี่ยนแปลงจึงเกิดปัญหาขึ้น รวมทั้งครู ผู้ปกครองจะต้องมีแนวทางและวิธีการอย่างหลากหลายที่จะช่วยกันส่งเสริมและ ดำเนินการพัฒนาให้นักเรียนในด้านความมีคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักพุทธธรรมไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา นักเรียนมีวัตรปฏิบัติในการกิน อยู่ ดู และฟังเป็น ครู บุคลากร ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชนจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นบุคคลที่ต้อง **“สอนให้รู้ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น”** รวมทั้งโรงเรียน จะต้องมีการบริหารจัดการตามแนวทางวิถีพุทธที่ถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้ลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการแล้ว จำนวน ๓๓๐ โรงเรียนด้วยกัน จนกระทั่งปี ๒๕๕๘ จำนวนโรงเรียนวิถีพุทธมีเพิ่มขึ้นเป็น จำนวน ๓๔๓ โรงเรียน และได้ดำเนินการตามแนวทางที่สำนักงานการศึกษาได้จัดอบรมและได้นำแนวทางการดำเนินงานมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เน้นการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยมีกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ๘ ขั้นตอน คือ สร้างความตระหนักและความเข้าใจ ประเมินตนเองตามสภาพจริงของครูและผู้บริหาร วิเคราะห์ข้อมูลและประชุมตัดสินใจพัฒนาร่วมกันลงมือปฏิบัติ/ดำเนินโครงการหรือกิจกรรม ประเมินตนเองระหว่างการทำงาน ลงมือปฏิบัติ/ปรับปรุงแก้ไข รวบรวมข้อมูลและสรุปผล รายงานผลและนำไปเป็นข้อมูลพัฒนา เมื่อได้ดำเนินการมาระยะหนึ่งแล้ว จึงจำเป็นต้องทราบผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพุทธบูรณาการเพื่อการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอันจะช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานในโรงเรียนวิถีพุทธบรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ ในเด็กและเยาวชน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้ คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ๒.๑ เพื่อศึกษาหลักการและทฤษฎีการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ
- ๒.๒ เพื่อศึกษาองค์ประกอบ ปัจจัย และพุทธบูรณาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ
- ๒.๓ เพื่อเสนอแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ

๓. วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้การวิจัยเอกสารและสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อพิจารณาถึงประเด็นของการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง จำนวน ๒๐ ท่าน โดยทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ในโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purpose Sampling)^๑

การเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงคุณภาพมีขั้นตอนดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยจะได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ ๑) จัดเตรียมเครื่องมือตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ๒) ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ จำนวนอย่างน้อย ๕ ท่าน เช่น ด้านการจัดการเชิงพุทธ ด้านการวิจัยด้านสังคมศาสตร์ เป็นต้น ในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยว่ามีความเที่ยงตรงและสามารถใช้ในการเก็บข้อมูลได้หรือไม่ ๓) ติดต่อขอหนังสือจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ขออนุญาตและขอความร่วมมือถึงผู้บริหาร หรือ หัวหน้าหน่วยงานกลุ่มเป้าหมาย และเขียนหนังสือขออนุเคราะห์ ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ที่จะเข้าเก็บข้อมูล ๔) นำส่งหนังสือขออนุญาตและขอความร่วมมือถึงผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นกลุ่มเป้าหมายโดยกำหนดวันที่จะไปแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ๕) ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการ โดยวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามกลุ่มข้อมูล Content Analysis) ทางการศึกษาที่ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยการนำเสนอเป็นความเรียง การนำเสนอข้อมูล โดยแบบตาราง โครงสร้าง แผนภาพ การบรรยาย และภาพประกอบเอกสาร

๔. ผลการวิจัย

๔.๑ หลักการและทฤษฎีการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ สำหรับแนวคิดเบื้องต้นของการจัดสภาพในสถานศึกษาที่เหมาะสมในด้านต่าง ๆ มีลักษณะดังต่อไปนี้ **ด้านกายภาพ** สถานศึกษาจะจัดอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม ห้องเรียน และแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาศีล สมาธิ และปัญญา เช่นมีศาลาพระพุทธรูปเด่นเหมาะสมที่จะชวนให้ระลึกถึงพระรัตนตรัย

^๑ ผู้วิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purpose Sampling) จากผู้ทรงคุณวุฒิด้านทรัพยากรมนุษย์ทางพระพุทธศาสนา นักวิชาการ และผู้บริหารองค์กรเท่านั้น

อยู่เสมอ มีมุมหรือห้องให้ศึกษาพุทธธรรม บริหารจิต เจริญภาวนาเหมาะสม หรือมากพอที่จะบริการผู้เรียน หรือการตกแต่งบริเวณให้เป็นธรรมชาติหรือใกล้ชิดธรรมชาติ ชวนมีใจสงบ และส่งเสริมปัญญา เช่น รมรีน มีป้ายนิเทศ ป้ายคุณธรรม ดูแลเสียงต่าง ๆ มิให้อีกทีก ถ้าเปิดเพลงกระจายเสียงก็พิถีพิถันเลือกเพลงที่ส่งเสริมสมาธิ ประเทืองปัญญา เป็นต้น **ด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต** สถานศึกษาจัดกิจกรรมวิถีชีวิต ประจำวัน ประจำสัปดาห์ หรือในโอกาสต่าง ๆ เป็นภาพรวมทั้งสถานศึกษา ที่เป็นการปฏิบัติบูรณาการทั้ง ศิล สมาธิ และปัญญา โดยเน้นการมีวิถีชีวิตหรือวัฒนธรรมของ การกิน อยู่ ดู ฟัง ด้วยสติสัมปชัญญะ เพื่อเป็นไปตามคุณค่าแท้ของการดำเนินชีวิต **ด้านการเรียนการสอน** สถานศึกษามีการจัดหลักสูตรสถานศึกษา หรือจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการพุทธธรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียน ผ่านกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างชัดเจน เพื่อเป็นการพัฒนาผู้เรียนด้วยหลักพุทธธรรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทั้งนี้กระบวนการจัดการเรียนรู้ควรมีลักษณะ “สอนให้รู้ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น” โดยนักเรียนมี กระบวนการเรียนรู้การพัฒนาทั้งด้านกาย (กายภาวนา) ด้านความประพฤติ(ศีลภาวนา) ด้านจิตใจ(จิตตภาวนา) และด้านปัญญา(ปัญญาภาวนา) โดยมุ่งให้นักเรียนมีคุณลักษณะ “กิน อยู่ ดู ฟัง เป็น” เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาตน และสังคมโดยไม่เบียดเบียนผู้ใด และเกื้อกูลในการพัฒนาวัฒนธรรมแสงปัญญา และวัฒนธรรมเมตตา เช่น “การกิน อยู่เป็น” เพื่อยังประโยชน์ในดำรงชีวิตที่อยู่ได้เหมาะสมเป็นไปตามคุณค่าแท้หรือ “การดู ฟังเป็น” เพื่อเน้นประโยชน์ในการเรียนรู้เพิ่มพูนปัญญา **ด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์** สถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศของการใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาไตรสิกขา หรือส่งเสริมการมีวัฒนธรรมแสงปัญญา และมีปฏิสัมพันธ์ที่เป็นกัลยาณมิตรต่อกัน มีบรรยากาศของการเคารพอ่อนน้อม ยิ้มแย้มแจ่มใส การมีความเมตตา กรุณาต่อกัน ทั้งครูต่อนักเรียน นักเรียนต่อครู นักเรียนต่อนักเรียน และครูต่อครูด้วยกัน และสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรและนักเรียนปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น เช่น การลด ละ เลิกอบายมุข การเสียสละ เป็นต้น **ด้านการบริหารจัดการ** สถานศึกษาโดยบุคลากรในสถานศึกษา ร่วมกับผู้ปกครอง และชุมชน สร้างความตระหนักและศรัทธา รวมทั้งเสริมสร้างปัญญาเข้าใจในหลักการและวิธีดำเนินการโรงเรียนวิถีพุทธร่วมกัน ทั้งนี้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งครูและผู้บริหารเพียรพยายามสนับสนุนโดยลักษณะต่าง ๆ และการปฏิบัติตนเอง ที่จะสนับสนุนและเป็นตัวอย่างในการพัฒนาผู้เรียนตามวิถีชาวพุทธ สถานศึกษาวิเคราะห์จัดจุดเน้นหรือรูปแบบรายละเอียดโรงเรียนวิถีพุทธ ตามความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งแต่ละสถานศึกษาจะมีจุดเน้นและรายละเอียด รูปแบบที่แตกต่างกันได้ เช่น บางสถานศึกษาจะมีจุดเน้น ประยุกต์ไตรสิกขาในระดับชั้นเรียน (การจัดกระบวนการเรียนรู้รายวิชา) บางสถานศึกษาเน้นประยุกต์ในระดับกิจกรรมวิถีชีวิตประจำวันภาพรวม บางสถานศึกษาอาจทำทั้งระบบทุกส่วนของการจัดการศึกษา ก็เป็นไปได้

๔.๒ องค์ประกอบปัจจัย และพุทธบูรณาการเพื่อการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ

การบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธองค์ประกอบ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านกายภาพ ปัจจัยด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต ปัจจัยด้านการเรียนการสอน ปัจจัยด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

ดังนี้ ๑) ปัจจัยด้านกายภาพ โรงเรียนวิถิพุทธ ส่งผลต่อการจัดระบบโรงเรียนปกติทั่วไป ให้เป็นระบบโรงเรียนที่นำหลักธรรมพระพุทธศาสนามาใช้ หรือประยุกต์ใช้ในการบริหาร และการพัฒนาผู้เรียนโดยรวมของสถานศึกษา เน้นกรอบการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาอย่างบูรณาการ ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้พัฒนาการกิน อยู่ ดู ฟัง ให้เป็น โดยผ่านกระบวนการทางวัฒนธรรมแสงปัญญา และมีวัฒนธรรมเมตตา เป็นฐานการดำเนินชีวิต ๒) ปัจจัยด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต ในระบบการศึกษาจัดการศึกษาโรงเรียนวิถิพุทธ อาศัยพุทธธรรมหรือพุทธศาสตร์เป็นองค์ความรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติ ของโลกและชีวิตที่แท้จริง มาจัดกิจกรรมพื้นฐานและฝึกให้ผู้ศึกษาสามารถดำเนินชีวิตตามวิถิพุทธได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ๓) ปัจจัยด้านการเรียนการสอน อาศัยหลักพุทธธรรมหรือองค์ความรู้ที่เป็นคำสอนในพระพุทธศาสนาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษานั้น โดยการเรียนการสอน มีจุดเน้นที่สำคัญ คือ การนำหลักธรรมมาใช้ในระบบการพัฒนาผู้เรียนโดยรวมของสถานศึกษา ซึ่งอาจเป็นการเรียนการสอนในภาพรวมของหลักสูตรสถานศึกษา หรือการจัดเป็นระบบวิถีชีวิตในสถานศึกษาของผู้เรียนส่วนใหญ่ ๔) ปัจจัยด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ เน้นการจัดสภาพทุกๆ ด้าน เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาตามหลักพุทธธรรมอย่างบูรณาการ ทำให้เกิดความเจริญงอกงาม ตามลักษณะแห่งปัญญาภูมิธรรม ๔ ประการคือ สัมปยุตสังเสวะ สัทธัมมัสสวนะ โยนิโสมนสิการ อัมมานุอัมมปฏิปัตติ การจัดสภาพโรงเรียนวิถิพุทธ ๕) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ การบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธ ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน สร้างความตระหนักและศรัทธา และความเข้าใจในหลักการและวิธีดำเนินการ โรงเรียนวิถิพุทธร่วมกันทั้งนี้ผู้บริหารและครู ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพียรพยายามสนับสนุนและเป็นตัวอย่างที่ดี

๔.๓ เสนอแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธ แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธ โรงเรียนแห่งความหวังของสังคมไทยยึดแนวทางการจัดการศึกษาจากพื้นฐานของสภาพชุมชนเกิดความร่วมมือของ ๓ สถาบันในสังคม คือ บ้าน วัด โรงเรียน จนหลายคนคุ้นเคยกับคำว่า “บวร” ต้นแบบของสังคมแบ่งปันที่กำหนดรูปแบบโรงเรียนให้เต็มศักยภาพเป็นคนดี คนเก่งของสังคม และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข สนับสนุนให้ผู้เรียน พัฒนาตามหลักพุทธธรรมอย่างบูรณาการที่ส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงามตามลักษณะแห่งปัญญาภูมิธรรม ๔ ประการ คือ ๑. สัมปยุตสังเสวะ หมายถึงการอยู่ใกล้คนดี ใกล้ผู้รู้ อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ครู อาจารย์ดี มีข้อมูล มีสื่อที่ดี ๒. สัทธัมมัสสวนะ หมายถึง เอาใจใส่ศึกษาโดยมีหลักสูตร การเรียนการสอนที่ดี ๓. โยนิโสมนสิการ หมายถึง มีกระบวนการคิดวิเคราะห์พิจารณาหาเหตุผลที่ดีและถูกวิธี ๔. อัมมานุอัมมปฏิปัตติ หมายถึง ความสามารถที่จะนำความรู้ไปใช้ในชีวิตได้ และดำเนินชีวิตได้ถูกต้องตามธรรม

๕. อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยและอภิปรายข้อค้นพบใหม่จากการทำวิจัยดังนี้

๕.๑ หลักการและทฤษฎีการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธ สถานศึกษาจัดสภาพในทุก ๆ ด้าน เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตามหลักพุทธธรรมอย่างบูรณาการ และส่งเสริมให้ผู้เรียน

พัฒนาชีวิตให้สามารถกิน อยู่ ดู ฟังเป็นมีวัฒนธรรมแสงปัญญา ทั้งนี้การจัดสภาพจะส่งเสริมให้เกิดลักษณะของปัญญาธรรม ๔ ประการ คือ ๑) สัมผัสสังเสาะ หมายถึงการอยู่ใกล้ชิด ใกล้ผู้รู้ อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ครู อาจารย์ดี มีข้อมูล มีสื่อที่ดี ๒) สัมผัสสวณะ หมายถึง เอาใจใส่ศึกษาโดยมีหลักสูตร การเรียนการสอนที่ดี ๓) โยนิโสมนสิการ หมายถึง มีกระบวนการคิดวิเคราะห์พิจารณาหาเหตุผลที่ดีและถูกวิธี ๔) อดมนัสมปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถที่จะนำความรู้ไปใช้ในชีวิตได้ และดำเนินชีวิตได้ถูกต้องตามธรรม ปัญญาธรรม ๔ ประการนี้จะส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามหลักไตรสิกขาได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับ พระมหาพงษ์นรินทร์ จิตวิโส กล่าวไว้ว่า โรงเรียนวิถิพุทธเป็นโรงเรียนที่บุคลากรทุกฝ่ายเป็นกัลยาณมิตร ช่วยกันดำเนินการจัดการศึกษาให้มีหนทางการดำเนินชีวิต วิถีชีวิต วิธีการเรียนรู้ วิถีวัฒนธรรมต่างๆ ที่นำไปสู่ “ปัญญา”^๒

๕.๒ องค์ประกอบปัจจัย และพุทธบูรณาการเพื่อการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธ

การบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธองค์ประกอบ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านกายภาพ ปัจจัยด้านกิจกรรมพื้นฐาน วิถีชีวิต ปัจจัยด้านการเรียนการสอน ปัจจัยด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ สอดคล้องกับ เสือ สัชชานนท์ และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษารูปแบบการพัฒนาจริยธรรมแนวพุทธในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตจังหวัดสุรินทร์และบุรีรัมย์” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาจริยธรรมตามหลักไตรสิกขา มีรูปแบบการพัฒนาที่ชัดเจนทั้งในด้านลักษณะทางกายภาพ พฤติกรรม การพัฒนาจิตใจ และปัญญา คือ รูปแบบของการพัฒนาจริยธรรมในชั้นศีล พบว่า เป็นการพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจา โดยใช้เครื่องมือในการฝึก คือ วินัย กฎหมาย กฎ กติกา ระเบียบ การพัฒนาจริยธรรมในชั้นศีลเป็นการสร้างฐานชีวิตให้แข็งแกร่ง คนมีศีลเป็นคนไม่มีโทษ เพราะประพฤติสุจริตทางกาย การฝึกการสื่อสารที่ดี การประกอบอาชีพที่ส่งผลให้การดำรงชีวิตมีความสุข รูปแบบของการพัฒนาจริยธรรมในชั้นสมาธิ พบว่า สมาธิเป็นเครื่องมือในการทำจิตใจให้หนักแน่น เป็นการรวมกระแสดิจเป็นหนึ่งเดียว ทำให้ใจแน่วแน่ในสิ่งเดียว มีคุณภาพและสมรรถภาพทางจิต ทำให้อารมณ์เข้มแข็งมั่นคง สามารถควบคุมตนเองได้ดี ทำให้อารมณ์นุ่มนวลควรแก่การงาน และจิตมีพลังมีคุณสมบัติความพร้อมในการปฏิบัติงาน รูปแบบของการพัฒนาจริยธรรมในชั้นปัญญา เป็นการพัฒนาฝึกฝนศึกษาให้เข้าใจ มีความรู้ เกิดความเข้าใจในสรรพสิ่งตามความเป็นจริง เข้าใจตามความเกิดขึ้นของสิ่งนั้น พิจารณาสภาพปัญหาตามเหตุ ตามปัจจัยที่ส่งผลต่อกัน ยอมรับความจริงที่เกิดขึ้น ใช้หลักความจริงแก้ปัญหาตามที่เกิดขึ้นจริง มีจิตใจเป็นอิสระจากสิ่งที่มีสัมพันธ์กับชีวิต ดำรงตนอยู่อย่างรู้เท่าทัน ใช้ปัญญาเป็นเครื่องมือในการดำเนินชีวิต เข้าใจจุดมุ่งหมายของชีวิต รู้จักวิถีที่จะนำชีวิตไปในทางที่ดี รู้จักสร้างระเบียบวินัยให้กับชีวิตและอยู่อย่าง

^๒ พระมหาพงษ์นรินทร์ จิตวิโส, “เด็กพันธุ์ใหม่ ละเอียดทำดี วิถีการศึกษาไทย ในยุคดิจิทัล”, เนชั่นสุดสัปดาห์, ๑๒ (๕๙๑), (ตุลาคม ๒๕๕๖) : ๑๓ – ๑๙.

ปลอดภัยไว้เฝ้า^๓ และสอดคล้องกับ **มณญาณ์ ทองไย** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารโครงการโรงเรียนวิถีพุทธของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารโครงการโรงเรียนวิถีพุทธของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านโครงสร้างการบริหารงาน ได้แก่ การกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารอย่างชัดเจน สามารถปรับโครงสร้างขององค์กรให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง พระสงฆ์ องค์กรทางราชการและองค์กรในชุมชน ร่วมกันรับผิดชอบในการดูแลเยาวชนให้ประพฤติตนเป็นคนดี ด้านกระบวนการดำเนินงาน มีการสรุปและรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการอย่างสม่ำเสมอ ด้านผลสำเร็จที่คาดว่าจะได้รับ โดยการสร้างเยาวชนให้มีขันติ มีความอดทน อดกลั้น มีวิริยะอุตสาหะ รู้จักการให้และทำกิจกรรมต่างๆ เป็นหมู่คณะได้^๔

๕.๓ เสนอแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ โรงเรียนแห่งความหวังของสังคมไทยยึดแนวทางการจัดการศึกษาจากพื้นฐานของสภาพชุมชนเกิดความร่วมมือของ ๓ สถาบันในสังคม คือ บ้าน วัด โรงเรียน จนหลายคนคุ้นเคยกับคำว่า “บวร” ต้นแบบของสังคมแบ่งปันที่กำหนดรูปแบบโรงเรียนให้เต็มศักยภาพเป็นคนดี คนเก่งของสังคม และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เมตตา ภิรมย์ภักดี** ได้กล่าวถึง โรงเรียนวิถีพุทธว่า การจัดการศึกษาในรูปแบบโรงเรียนวิถีพุทธนั้นมิใช่เป็นเพียงการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัดกันอยู่โดยทั่วไปจนกว่าจะเรียกได้ว่าเป็นวัฒนธรรมโรงเรียน เช่น การจัดกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา การนิมนต์พระสงฆ์มาแสดงพระธรรมเทศนาหรือมาสอนวิชาพระพุทธศาสนา การมีห้องจริยธรรมมีพระพุทธรูปประจำโรงเรียน การฝึกให้นักเรียนนั่งสมาธิ การจัดให้นักเรียนสอบธรรมศึกษา การจัดกิจกรรมค่ายคุณธรรมเท่านั้นเพราะโรงเรียนวิถีพุทธ ต้องทำมากกว่านั้น คือ นอกจากจัดกิจกรรมในลักษณะที่เป็นวัฒนธรรมโรงเรียนดังกล่าวแล้วโรงเรียนวิถีพุทธยังได้นำ หลักธรรมในพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียนทั้งระบบด้วย คือ ทั้งด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้การจัดการสภาพแวดล้อม ทั้งทางกายภาพและสังคม การจัดกิจกรรมต่างๆ รวมตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับบ้าน วัด และชุมชน^๕

^๓เสื่อ สัชชานนท์ และคณะ, “การศึกษารูปแบบการพัฒนาจริยธรรมแนวพุทธในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตจังหวัดสุรินทร์และบุรีรัมย์”, **รายงานการวิจัย**, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๑๒๕.

^๔มณญาณ์ ทองไย, “การพัฒนารูปแบบการบริหารโครงการโรงเรียนวิถีพุทธของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, **วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๙), หน้า ๘๙.

^๕เมตตา ภิรมย์ภักดี, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธ**, (กรุงเทพมหานคร: อูษาการพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๖๖.

๖. ข้อเสนอแนะ

๖.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ผู้บริหารรวมทั้งครูผู้สอนควรจริงจังและเข้มงวดต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้มากขึ้น การมีจิตสาธารณะ การเรียนการสอนควรให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมนักเรียนควบคู่กันไป โดยเน้นผู้เรียนเป็นหลักสำคัญ

๒. ผู้บริหารควรมีเหตุผล มีความเฉลียวฉลาดรอบรู้อย่างมีองค์รวม มีความพอเพียงในการดำเนินชีวิต ไม่ประมาท กล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อความเจริญก้าวหน้า

๓. ผู้บริหารควรเพิ่มมาตรการส่งเสริมการเรียนรู้โรงเรียนวิถีพุทธและแนวทางการปฏิบัติงานด้านหลักการเป็นอยู่อย่างพอเพียงทั้งการจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาอย่างจริงจัง

๔. ผู้บริหารควรเพิ่มมาตรการส่งเสริมการเรียนรู้โรงเรียนวิถีพุทธและแนวทางการปฏิบัติงานด้านหลักการเป็นอยู่อย่างพอเพียงทั้งการจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาอย่างจริงจัง

๖.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑. ควรนำหลักวิถีพุทธมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้และความประพฤติพร้อมบูรณาการหลักสูตรการเรียนการสอนให้เข้ากับหลักพุทธธรรม

๒. ควรปรับปรุงกิจกรรมโรงเรียนวิถีพุทธให้สอดคล้องกับวิถีประจำวันของบุคลากรภายในโรงเรียนให้มากและเข้มแข็งที่สุด

๓. จัดให้ครูทุกกลุ่มสาระเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับพุทธศาสนามีความรู้ ความเข้าใจ มีความประพฤติเป็นแบบอย่างของพุทธศาสนิกชนที่ดี

๔. กิจกรรมโรงเรียนวิถีพุทธควรกระทำอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศติดตามและประเมินผลเป็นระยะๆ

๕. มีการประสานชุมชนและภาคีเครือข่ายให้มีบทบาทต่อโรงเรียนมากขึ้น

๖. จัดทำแผนบริหารที่ชัดเจนสามารถนำมาปฏิบัติได้ตามแนววิถีพุทธ

๖.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ศึกษาบทบาทการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ ทุกโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนวิถีพุทธ

๒. ศึกษาเปรียบเทียบบทบาทการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ

๓. ศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่มีผลต่อการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธร่วมกับตัวแปรงานวิจัยนี้ เช่น ความรู้ ความเข้าใจ แรงจูงใจในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ:

กระทรวงศึกษาธิการ. **แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ**. กรุงเทพมหานคร : อุษาการพิมพ์, ๒๕๔๗.

คณะกรรมการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. **ตัวชี้วัดการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ**, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๗.

พระศรีธวัชเมธี (ชนะ ธรรมธโช). **โรงเรียนวิถีพุทธ**. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

พระมหาพจน์นรินทร์ จิตวิโส. “เด็กพันธุ์ใหม่ ละเอียดทำดี วิถีการศึกษาไทย ในยุคดิจิทัล”. **เนชั่นสุดสัปดาห์**, ๑๒ (๕๙๑), (ตุลาคม ๒๕๔๖) : ๑๓ – ๑๙.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **โรงเรียนวิถีพุทธ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

(๒) วิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย

มณฑกาญจน์ ทองใย. “การพัฒนารูปแบบการบริหารโครงการโรงเรียนวิถีพุทธของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙.

เมตตา ภิรมย์ภักดี. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธ**. กรุงเทพมหานคร : อุษาการพิมพ์, ๒๕๔๗.

เสื่อ สัชชานนท์ และคณะ. “การศึกษารูปแบบการพัฒนาจริยธรรมแนวพุทธในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตจังหวัดสุรินทร์และบุรีรัมย์”. **รายงานการวิจัย**. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี
The Relationship Between Personnel's Satisfaction and
Relation to the Organization,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Ubon
Ratchathani Campus

พระมหาจิตนเรศ วุฑฒินมโม *

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Methodology Research) โดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ๒ รูปแบบคือ รูปแบบวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยถือเอาประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๖๑ รูป/คน โดยหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือตามวิธีการของครอนบาค ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัย และรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบแนวสัมภาษณ์ คำถามปลายเปิด (Open-Ended Questions) จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอนและเจ้าหน้าที่ จำนวน ๒๕ รูป/คน

ผลการวิจัย พบว่า

๑. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โดยรวมทุกด้าน มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับ ปานกลาง เป็นรายด้าน
๒. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยรวมทุกด้าน มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เป็นรายด้าน ดังนี้ คือ ๑) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ๒) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ๓) ความสัมพันธ์ต่อสถาบัน มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก
๓. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี โดยรวมทุกด้าน พบว่า ความ

* มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี

พึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ABSTRACT

The objectives of the present research were mainly to study the relationship of personnel's satisfaction and relation to the organization in Mahachulalongkornrajavidyalaya University Ubonratchatani campus. Mix methodology research and the two forms of data collections, qualitative research and quantitative research, have been spelt out for the study. The questionnaires used in this research have been designed by the researcher and undertaken for the qualitative research by means of selecting the 62 target samples from the said university. Cronbach's model has been carried out for validity and reliability of research measurement. Percentage, average and standard deviation have been used for data analysis. Pearson Correlation Coefficient has been brought out for analyzing the personnel's relations in the university. On the other hand, the open-ended questions and in-debt interviews have been conducted for the quantitative research by collecting the 25 target samples from the University.

Findings of the study

1. The personnel's satisfactions in working have totally composted of the "moderately level"

2. Personnel's relations toward the organization have totally comprised of the "very level" as demonstrated by the following details; 1) The relation to the chief has occupied: very level 2) The relation to the colleague has occupied: very level 3) The relation to the institute has occupied: very level

3. It was found that the satisfaction and relationship toward the organization of the staffs in Mahachulalongkornrajavidyalaya university,

Ubonratchatani campus have totally satisfied in working and have consisted of the relationship of personnel's satisfaction and relation with the statistical implication of 0.05 score.

Keywords: Relationship, Relation to the Organization

๑. บทนำ

ในองค์การหรือหน่วยงานโดยเฉพาะมหาวิทยาลัย ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งต่อการบรรลุสัมฤทธิ์ผลในการบริหารองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดการด้านบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) หรือการควบคุม (Control) ล้วนต้องอาศัยบุคคลากรเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วางแผนและดำเนินการในการใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์การให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดและบรรลุตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ ซึ่งภายใต้ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์การนั้นเกิดจากคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ

สิ่งที่องค์การต้องตระหนักอยู่เสมอคือองค์การจะพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ และพร้อมทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ในขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การ จะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์การ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และปฏิบัติงานกับองค์การในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์การต้องการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี เป็นหน่วยงานที่ผู้วิจัยเลือกมาเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาล มีบทบาทในการให้การศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรและฆราวาสโดยทั่วไป ในด้านพระไตรปิฎกและวิชาการชั้นสูงตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรถึงระดับปริญญาเอก ที่มุ่งผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล สร้างความเป็นเลิศทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ส่งเสริมการค้นคว้าวิจัย ให้การบริการวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริมพระพุทธศาสนาโดยมีภารกิจหลัก คือ (๑) ด้านการผลิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพราะเชื่อว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความเจริญยั่งยืนนาน และหลีกเลี่ยงภาวะชะงักงันการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องปรับตัวให้มีพลวัตและความหลากหลายมากขึ้น (๒) ด้านการวิจัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในฐานะเป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นทางด้านพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องพัฒนาด้านการวิจัยพื้นฐาน เพื่อสร้างองค์

ความรู้ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาคำความรู้ในพระไตรปิฎกและ พัฒนาการความรู้ทางพระพุทธศาสนา แล้วนำองค์ความรู้ที่ค้นพบมาสร้างฐานสำหรับการวิจัย ประยุกต์ที่เป็นรูปธรรม ให้นำไปปฏิบัติได้อย่างกว้างขวาง (๓) ด้านบริการวิชาการแก่สังคม มหาวิทยาลัยมุ่งให้บริการวิชาการแก่สังคมในรูปแบบที่หลากหลายขึ้น ด้วยการเผยแพร่ความรู้ ทางพระพุทธศาสนาให้แก่ประชาชนมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมในฐานะพลเมืองของ สังคมไทย (๔) ด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การกิจด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมจะ กว้างขวางยิ่งขึ้นในอนาคต เพราะแนวโน้มการผสมผสานทางวัฒนธรรมและการมีส่วนร่วมใน ประชาคมโลกในด้านเศรษฐกิจมีมากขึ้น ทำให้การทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของสังคมไทยเป็น รากฐานของการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ การทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไม่ควรถูกจำกัดอยู่แต่การ อนุรักษ์มรดกทางศิลปวัฒนธรรมไทย (๕) ด้านการส่งเสริมพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นทางด้านพระพุทธศาสนา จึงได้กำหนดให้มี การกิจหลักที่แตกต่างไปจากสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป ประการหนึ่งคือ การส่งเสริม พระพุทธศาสนา เพื่อให้สอดคล้องกับปณิธานการจัดตั้งมหาวิทยาลัย การพัฒนาทรัพยากร บุคคลให้มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นพลเมืองดีของสังคมได้ต้องอาศัยพื้นฐานมาจากหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยจึงต้องปรับปรุงกิจกรรมต่างๆให้สามารถเอื้อต่อการกิจด้านการ ส่งเสริม

ในการกิจหลักที่กล่าวไว้ข้างต้น จะเห็นว่าประเด็นของการวิจัยได้ถูกกำหนดไว้ใน การกิจหลักของมหาวิทยาลัยด้วย ซึ่งก็สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒^๑ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕ มาตรา ๕๒ ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและ มาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทาง การศึกษาให้มีความพร้อมและมีความ เข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึง จัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่าง เพียงพอและในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๔๐^๒ ก็ได้ กล่าวถึงเรื่องการพัฒนาบุคลากรและการสนับสนุนงานวิจัยไว้ว่า หมวด ๑ การจัดตั้ง วัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ มาตรา ๖ เป็นสถานศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การ

^๑ สำนักนายกรัฐมนตรี, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒, (ฉบับที่ ๒) แก้ไข เพิ่มเติม,(กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๔๕), หน้า ๕.

^๒ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๒.

ศึกษาวิจัย ส่งเสริม และให้บริการทางวิชาการพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้งการทํานุบํารุงศิลปวัฒนธรรม หมวด ๕ การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ข้อ ๓๔ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คณะกรรมการอาจกำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ (๑) การไปศึกษาอบรม ดูงาน (๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย (๓) การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ (๔) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ (๕) การแลกเปลี่ยนอาจารย์หรือนักวิชาการ (๖) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี การทราบถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยทำให้มหาวิทยาลัยรู้ข้อเด่นข้อด้อยของการพัฒนาบุคลากร ย่อมทำให้มหาวิทยาลัยสามารถวางแผนในการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี
๒. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี
๓. เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี

๓. วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Methodology Research) โดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ๒ รูปแบบคือ (๑) รูปแบบวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเพื่อให้ได้ข้อสรุปในประเด็นที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ (๒) รูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบแนวสัมภาษณ์ คำถามปลายเปิด (Open-ended questions) ที่ไม่ขึ้นำ ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี โดยถือเอาประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๖๑ คน/รูป

๔. ผลการวิจัย

ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี มีผลการศึกษา ดังนี้ ตารางที่ ๑ ความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ทั้ง ๖ ด้าน

ความพึงพอใจของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านที่ ๑ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	๒.๙๔	.๓๖	ปานกลาง
ด้านที่ ๒ ด้านระบบการบริหารขององค์กร	๓.๑๙	.๔๘	ปานกลาง
ด้านที่ ๓ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	๓.๔๐	.๔๕	ปานกลาง
ด้านที่ ๔ ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากร	๓.๗๓	.๕๒	มาก
ด้านที่ ๕ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๓๔	.๔๑	ปานกลาง
ด้านที่ ๖ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	๓.๓๑	.๓๒	ปานกลาง
รวม	๓.๓๑	.๔๗	ปานกลาง

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โดยรวมทุกด้าน มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับ ปานกลาง เป็นรายด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านระบบการบริหารขององค์กรและด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ ๒ แสดงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ทั้ง ๓ ด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านที่ ๑ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	๓.๗๐	.๔๕	มาก
ด้านที่ ๒ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๓.๖๒	.๖๒	มาก
ด้านที่ ๓ ความสัมพันธ์ต่อสถาบัน	๓.๖๔	.๔๕	มาก
รวม	๓.๖๔	.๕๒	มาก

ผลศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ต่อสถาบันและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ตารางที่ ๓ ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี โดยรวม

ความพึงพอใจในด้านต่างๆของบุคลากร	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านที่ ๑ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	.๙๔๕**	.๐๐๐	สูง
ด้านที่ ๒ ด้านระบบการบริหารขององค์กร	.๙๘๘**	.๐๐๐	สูง
ด้านที่ ๓ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	.๙๖๕**	.๐๐๐	สูง
ด้านที่ ๔ ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากร	.๙๘๒**	.๐๐๐	สูง
ด้านที่ ๕ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.๙๖๕**	.๐๐๐	สูง
ด้านที่ ๖ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	.๙๖๗**	.๐๐๐	สูง
รวม	.๙๘๕**	.๐๐๐	สูง

** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน(Pearson correlation coefficient) พบว่าความพึงพอใจทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) เท่ากับ .๙๘๕ แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี โดยรวมทุกด้าน มีความพึงพอใจในการทำงานมีความ สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๕. อภิปรายผล

๑. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี ใน ๖ ด้าน ดังนี้

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าระดับความพึงพอใจของงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี โดยรวมทั้ง ๖ ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านระบบการบริหารขององค์กร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและ

คำตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง เหตุผลที่บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะบุคลากรเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติงานโดยการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านและพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองให้มีความก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา แต่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต อุบลราชธานี ขาดความชัดเจนในการสั่งการและมอบหมายงาน อีกทั้งการขาดการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้บุคลากรมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในงานด้านต่างๆในระดับปานกลาง เพราะบุคลากรยังมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ความมั่นคงขององค์กรและการมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดี จะเห็นได้ว่าการที่บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในองค์กร ถ้าหากองค์กรใดมีสิ่งที่เป็นสิ่งจูงใจมากก็จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานมากบุคลากรมีความรู้สึกรักอยากทำงาน หมั่นหาความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนางานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยรัตน์ ธงสีบสอง, นนทรีย์ทักษาติพงศ์^๓ ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเตอร์ไทย ฟาร์มาซูติเคิลแมนูแฟคเจอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางและมีความผูกพัน อยู่ในระดับปานกลางด้วยและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันองค์กร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

พิจารณาความพึงพอใจของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี เป็นรายด้าน คือ

๑.๑ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากการปฏิบัติงานบุคลากรมีอิสระในการกำหนดแนวปฏิบัติงานด้วยตนเอง อีกทั้งมีอิสระในการกำหนดแนวปฏิบัติงานด้วยตนเอง ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข แต่สิ่งที่ต้องปรับปรุงขององค์กรคือ การจัดคนให้เหมาะกับงานซึ่งการจัดงานในหน้าที่ให้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบ จะทำให้บุคลากรมีภาระหน้าที่ ที่มีความชัดเจนและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ทำ สอดคล้องกับชูลีพร เจริญนิตย์^๔ ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภายหลัง

^๓ชัยรัตน์ ธงสีบสอง, นนทรีย์ทักษาติพงศ์, ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเตอร์ไทย ฟาร์มาซูติเคิลแมนูแฟคเจอร์ จำกัด, (รายงานการวิจัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

^๔ชูลีพร เจริญนิตย์, ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภายหลังการแปรรูป บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน), (รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๐), หน้า ก.

การแปรรูป บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานภายหลังการปฏิรูปบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด(มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง

๑.๒ ด้านระบบการบริหารขององค์กร พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในงานด้านระบบบริหารขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากโครงสร้างนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยมีความชัดเจน มีระบบการตรวจสอบและควบคุมการทำงานมีความเหมาะสม แต่ขาดการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานและขาดความชัดเจนในการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับ คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Working Team)^๕ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่มีต่อองค์กรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลางพบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีความพึงพอใจระดับปานกลางถึงมากที่สุด ต่อปัจจัยความมั่นคงในงานร้อยละ ๙๔.๐๘ ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ร้อยละ ๙๐.๖๖ ปัจจัยนโยบายและการบริหารงาน ร้อยละ ๘๕.๖๕ ปัจจัยการให้ค่าตอบแทน/ประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสม ร้อยละ ๘๕.๖๕ และปัจจัยการสร้างดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ร้อยละ ๗๙.๒๗

๑.๓ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถ อีกทั้งให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ ในการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสในการสร้างผลงานได้เต็มที่ แต่ขาดระบบการประเมินผลและเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งไม่มีความชัดเจนและเหมาะสม สอดคล้องกับคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Working Team)^๖ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่มีต่อองค์กรกรมตรวจบัญชีผู้ตอบแบบสำรวจมีความพึงพอใจระดับปานกลางถึงมากที่สุด ต่อปัจจัยความสำเร็จของงานร้อยละ ๙๓.๑๗ ปัจจัยความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๙๒.๙๔ ปัจจัยการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างความก้าวหน้าร้อยละ ๙๑.๘๐ ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน ร้อยละ ๙๐.๘๙ และปัจจัยความโปร่งใสและเป็นธรรมร้อยละ ๘๕.๑๙

^๕ คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Working Team), ความพึงพอใจของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่มีต่อองค์กร, (รายงานการวิจัย, กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์, ๒๕๕๓), หน้า ก.

^๖ คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Working Team), อ้างแล้ว.

๑.๔ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้ร่วมงานมีส่วนในการช่วยเหลือสนับสนุนอำนวยความสะดวกแก่เพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานและพยายามเรียนรู้วิธีการทำงานที่ดีจากเพื่อนร่วมงานและมีการทำงานเป็นทีม ทำให้มีการประสานงานได้อย่างดีเยี่ยม ทำให้บุคลากรมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับประนอม ลอองนวล^๗ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัย หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

๑.๕ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอาทิเช่น คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์การเรียนการสอนครบและอีกทั้งสิ่งแวดล้อมในบริเวณมหาวิทยาลัยเอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ แต่ยังคงขาดในเรื่องของอุปกรณ์การเรียนการสอนไม่ทันสมัยและไม่เพียงพอต่อการใช้งานและระบบการดูแลรักษาความปลอดภัยภายในมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับ ชัยรัตน์ ธงสิบสอง, นนทรีย์ทักษาติพงศ์^๘ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทอินเตอร์ไทย ฟาร์มาซูติเคิลแมนูแฟคเจอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางและมีความผูกพัน อยู่ในระดับปานกลางด้วยและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r = .๑๖๐$)

๑.๖ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ผลการวิจัยพบว่าบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี มีความพึงพอใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจาก มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง อาทิ เช่น การศึกษาต่อต่างประเทศ การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการและรายได้และผลประโยชน์ที่ได้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล แต่ยังคงขาดความเหมาะสมในด้านสวัสดิการด้านอื่นของบุคลากร สอดคล้องกับคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Working Team)^๙ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง

^๗ประนอม ลอองนวล, ปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, (รายงานการวิจัย,มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

^๘อ้างแล้ว.

^๙อ้างแล้ว.

ความพึงพอใจของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่มีต่อองค์กรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลางพบว่าระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรวัดระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง

๒. ระดับความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี ใน ๓ ด้าน คือ

๒.๑ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี ที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก คงเป็นเพราะว่าบุคลากรมีเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับมหาวิทยาลัย แต่ก็อาจมีบ่อยครั้งที่ไม่เห็นด้วยกับผู้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารแต่ก็มีความยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือบุคลากรมีความภูมิใจที่เลือกทำงานกับผู้บริหารในองค์กรถึงแม้ว่าจะมีโอกาสเลือกที่อื่นก็ตาม การได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องต่างๆและผู้บังคับบัญชาให้โอกาสได้พบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชาเสมออย่างสม่ำเสมอทำให้สัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานเป็นปัจจัยทางจิตวิทยาอย่างหนึ่งซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญและพยายามที่จะทำให้พนักงานเกิดความสามัคคีกันในหมู่คณะโดยมีกิจกรรมต่างๆให้ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ช่วยกันซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรได้

๒.๒ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี ที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากบุคลากรมีการออกไปพบปะสังสรรค์บ้างตามโอกาสอันควร มีความพอใจกับการทำงานร่วมกันในองค์กร มีการยกย่องชมเชยเพื่อนในโอกาสอันควร (ชมมากกว่าติ) ตลอดจนบุคลากรของหน่วยงานมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับและได้รับค่าตอบแทนอย่างมีความยุติธรรม ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุหลักที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากบุคลากรมีความพึงใจในอัตราเงินค่าตอบแทน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นหลักในการดำรงชีวิต อีกอย่างคือการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรมีความยุติธรรม ทำให้บุคลากรในองค์กรไม่มีความเหลื่อมล้ำในการได้รับค่าตอบแทน ซึ่งเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อันก่อให้เกิดความสามัคคี เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญเพราะความสามัคคีในหมู่คณะ แต่จะเห็นได้ว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรยังไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจจะเกิดจากการมอบหมายงานให้ทำคนเดียว ไม่ได้ทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดการยอมรับในตัวบุคคล ดังนั้น อาจส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยได้จากแนวคิดความผูกพันใน

องค์การของ Kelman^{๑๐} ที่ว่าบุคคลจะยอมรับอิทธิพลของบุคคลอื่นในลักษณะที่แตกต่างกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าการที่พนักงานจะทุ่มเทการทำงานและมีความผูกพันแก่องค์การนั้น จะต้องมีปัจจัยที่มาเกี่ยวข้องหลายปัจจัยและปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งการต้องการสิ่งแลกเปลี่ยน (Compliance or Exchange) เช่นค่าตอบแทนหรือสถานที่ทำงานที่สะดวกสบายสวัสดิการต่างๆหรือแม้กระทั่งความท้าทายของงานที่ตนได้รับมอบหมายโดยที่บางครั้งทัศนคติส่วนบุคคล อาจไม่ได้สอดคล้องกับองค์การแต่อย่างใดแสดงให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยภายนอกซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์การในรูปแบบของผลประโยชน์ที่พวกเขาจะได้รับจากองค์การ ซึ่งหากเป็นไปตามที่พวกเขาต้องการก็จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การมีมากขึ้นแต่หากองค์การ ไม่ได้ให้ตามที่พวกเขาต้องการหรือมีที่อื่นให้ได้ตรงตามความต้องการมากกว่าก็ย่อมเป็นสาเหตุ ให้เกิดการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานได้

๒.๓ ด้านความสัมพันธ์ต่อสถาบัน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม ของระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับสถาบันอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้หากพิจารณาถึงความสัมพันธ์ต่อสถาบันจะเห็นได้ว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเมื่อ ได้รับมอบหมายงาน จะทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จและมีความภาคภูมิใจ ในการทำงานในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แต่ถ้าสภาพการทำงานมีการ เปลี่ยนแปลงก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรสามารถที่จะลาออกจากมหาวิทยาลัยได้อาจเป็น เพราะบุคลากรของมหาวิทยาลัย ไม่พอใจกับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปขององค์การ เช่น สาย การบังคับบัญชาภายในองค์กรไม่ชัดเจน นโยบายและการบริหารงานในองค์กรไม่เหมาะสม ต้องแก้ไขปรับปรุงและภายในองค์กรมักใช้ระบบพรรคพวกในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้นและบุคลากรยังเห็นว่าแม้ทำงานดีเพียงใด โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตาม ที่ต้องการยังมีน้อย อันเนื่องมาจากได้รับการจัดสรรอัตราบุคลากรจากส่วนกลางน้อยมาก ความ ผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี จึงทำให้ ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า ความมีอิสระในการทำงานและ ความก้าวหน้าในการทำงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิศิษฐ์ศักดิ์ เศวตนันท์^{๑๑} ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่พบว่า ความมีอิสระในการทำงานหรือความสามารถในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจความหลากหลาย ของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงานความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าหรือความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การเหตุผลอาจเป็นเพราะบริษัทที่ทำการวิจัย

^{๑๐} Kelman, H. C., Compliance, identification, and internalization: Three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*, (1987), p. 51-60.

^{๑๑} วิศิษฐ์ศักดิ์ เศวตนันท์, ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่, (รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๑), บทคัดย่อ.

นั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานในสายการผลิตซึ่งส่วนใหญ่มีอายุค่อนข้างน้อยและมีวุฒิการศึกษาค่อนข้างต่ำเกือบกับเนื้องานที่ทำนั้นอยู่ในส่วนการผลิตซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะมากและไม่จำเป็นต้องใช้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกือบกับเนื้องานที่ไม่ท้าทายดังนั้นจึงทำให้การที่พนักงานจะเกิดความผูกพันกับองค์กรจึงเป็นไปได้ค่อนข้างยากด้วยอายุยังน้อยอาจทำให้เกิดความคิดว่าตนยังสามารถหางานที่ดีกว่าได้แต่ด้วยประสบการณ์ที่น้อยจึงมีทางเลือกในการทำงานน้อยกว่าจึงทำให้ต้องทำงานต่อไปโดยไม่มีความผูกพันกับองค์กรเท่าที่ควรและบางครั้งปัจจัยอื่นๆเช่นสภาพแวดล้อมของที่ทำงานหรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอาจมีผลต่อความผูกพันมากกว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงาน

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี จึงควรพัฒนาให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าของตนเอง พร้อมทั้งพิจารณาในเรื่องรายได้และผลประโยชน์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปให้นานที่สุดและเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรต่อไป

๖. ข้อเสนอแนะ

๑. ผู้บริหารควรดำเนินการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการจัดทำระบบหรือหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประกาศให้บุคลากรในองค์กรทราบอย่างเปิดเผย โดยใช้ผลการปฏิบัติงานมาเป็นองค์ประกอบหลักในการพิจารณาด้วย

๒. ควรจัดระบบสวัสดิการในมหาวิทยาลัยให้เอื้อประโยชน์กับบุคลากรให้มากที่สุด เช่น จัดหาทุนส่งบุคลากรเพื่อเข้ารับการศึกษาคือ ส่งบุคลากรเข้าอบรมหรือดูงานที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

๓. ควรมีแนวทางในการปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างชัดเจน โดยวิธีการประชุมสัมมนาระดมความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง เพื่อหาแนวทางที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานด้วย

๔. ผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนและเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจและเต็มใจ มิใช่เพียงแต่มอบหมายงานให้แล้วแต่ไม่มีการให้ข้อคิดเห็น ควรให้ความรู้ความเข้าใจในงานที่มอบหมายนั้นเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา ควรดำเนินการไกล่เกลี่ยทันทีและปราศจากอคติ

๕. ควรมีการประชุมบุคลากร เพื่อหาจุดบกพร่องในการทำงานร่วมกันของแต่ละสมาชิกที่มีความขัดแย้งหรือมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไรบ้าง เพื่อหาข้อสรุปความขัดแย้งและนำมาปรับปรุงให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งจะทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

บรรณานุกรม

(๑) หนังสือ:

คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ การภาครัฐ (Working Team). “ความพึงพอใจของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่มีต่อองค์กร”. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนัก บริหารกลางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์, ๒๕๕๓.

ชัยรัตน์ ธงสิบสอง, นนทรีย์ทักษาติพงศ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเตอร์ไทย ฟาร์มาชูติเคิลแมนูแฟคเจอร์ จำกัด”. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๕๐.

สำนักนายกรัฐมนตรี. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒. (ฉบับที่ ๒) แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๔๕.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐.

(๒) วิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย

ชูลีพร เจริญนิตย์, ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภายหลังการแปรรูปบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน), (รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๐.

ประนอม ละอองนวล. “ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงาน: ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ”. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, ๒๕๕๐.

การพัฒนารูปแบบการจัดการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดอ่างทอง

The Development of Model for The Temple Construction And Reparations in Ang Thong Province

พระปลัดอัคร ปริบุญโน (มะลิพวง)*

อภิรักษ์ จันทะนี**

ยุทธนา ปราณีต***

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพและปัญหาการจัดการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดอ่างทอง ๒) เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีการพัฒนารูปแบบการจัดการสาธารณูปการของวัด และ ๓) เพื่อนำเสนอการพัฒนารูปแบบการจัดการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดอ่างทอง การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมผสานวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทำการวิจัยเชิงเอกสาร กับการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๒๕ รูป/คน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๐ รูป/คน และการวิจัยเชิงปริมาณ ที่ใช้การศึกษารายละเอียดเชิงสำรวจ จากแบบสอบถาม กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้ทำการสุ่มมาจากเจ้าอาวาสวัดในจังหวัดอ่างทอง จำนวน ๒๐๔ รูป/คน โดยคำนวณตามสูตรของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๓๒ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธี การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ได้แก่ เจ้าอาวาสใน อำเภอเมืองอ่างทอง อำเภอวิเศษชัยชาญ อำเภอแสวงหา อำเภอป่าโมก อำเภอโพธิ์ทอง อำเภอไชโย อำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ๑. สภาพและปัญหาในการจัดการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดอ่างทอง ด้านบุคลากร ได้แก่ พระสงฆ์ยังขาดความรู้ความชำนาญ และทักษะในการจัดการสาธารณูปการที่ดี ด้านงบประมาณ ได้แก่ ขาดงบประมาณที่เพียงพอ และขาดความคุ้มค่าในการลงทุน ด้านวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ มีการดัดแปลงวัสดุผสมผสานกับวัฒนธรรมอื่นๆ ขาดเอกลักษณ์ความเป็นไทยที่ชัดเจน และขาดประสบการณ์ในการคัดเลือกวัสดุอุปกรณ์ที่ดีและคงทน ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ ขาดการวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการควบคุมที่ดีและมีประสิทธิภาพ ๒. แนวคิดทฤษฎีการพัฒนารูปแบบการจัดการสาธารณูปการของวัด มีการนำหลัก 4M ได้แก่ บุคลากร

* นิสิตปริญญาเอก, วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** รองศาสตราจารย์ ดร., ที่ปรึกษาหลัก

*** อาจารย์ ดร., ที่ปรึกษาร่วม

(MAN) งบประมาณ (MONEY) วัสดุอุปกรณ์ (MATERIAL) และการบริหารจัดการ (MANAGEMENT) มาใช้ในการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนสถานและศาสนวัตถุของวัดเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่า พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่อการพัฒนารูปแบบการจัดการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดอ่างทองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ๓. การพัฒนารูปแบบการจัดการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย ๔ รูปแบบ คือ รูปแบบที่ ๑ ได้แก่ การจัดการบุคลากร (MAN) ประกอบด้วย การพัฒนาความรู้ความสามารถพระสังฆาธิการ การพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส การแต่งตั้งคณะกรรมการจากทุกฝ่ายในการกำกับดูแล และการคัดเลือกช่างฝีมือที่ดีและมีความชำนาญ รูปแบบที่ ๒ ได้แก่ การจัดการงบประมาณ (MONEY) ประกอบด้วย แหล่งที่มาของงบประมาณชัดเจน พัฒนาระบบบริหารจัดการการเงินที่มีประสิทธิภาพ จัดทำบัญชีรับจ่ายเป็นปัจจุบัน รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความคุ้มค่า รูปแบบที่ ๓ ได้แก่ การจัดการวัสดุอุปกรณ์ (MATERIAL) ประกอบด้วย พัฒนาระบบการคัดเลือกวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ คงทนและคุ้มค่า เลือกสรรวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในท้องถิ่น อนุรักษ์ความเป็นไทยและพระพุทธศาสนาที่ชัดเจน ไม่ทำลายโบราณสถาน โบราณวัตถุ รูปแบบที่ ๔ ได้แก่ การบริหารจัดการ (MANAGEMENT) ประกอบด้วย มีการวางแผนประชุม สม่ำเสมอ มีการปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้อย่างเคร่งครัด มีระบบตรวจสอบและควบคุมการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลการดำเนินงานเสมอ

คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบ, การจัดการ, สาธารณูปการ

ABSTRACT

The objectives of this study were (1) to study the analysis of state and problem of monastery management in Angthong Province, (2) to study the concepts and theories of model development towards monastery construction and (3) to present the model development towards monastery construction in Angthong Province. This research was the mixed research method between the qualitative research by making the documentary research and in-depth interview from 25 key informants and group discussion with 10 specialists and the quantitative research, by using the survey research from the questionnaires and the sampling group was 132 out of 204 abbots in Angthong province by using Crecy and Morgan formula. The statistics were used the simple sampling such as the abbots in Muang Angthong sub-district, Wisetchaichan district, Sawaengha district,

Pamok district, Phothong district , Chaiyo district, Samco district in Angthong province. The data analysis used the social programme and the statistics used the frequency, percentage, mean, standard deviation (S.D). , T-test , F-test , One-way Analysis of Variance and Least Significant Difference : LSD. The findings of the research as follows : 1. The state and problem of monastery management in Angthong Province for the personnel were the monks lack of knowledge and specialization and skills of good construction management, the budget such as no enough budget and lack of returning scale. For the materials were mixed with other cultures and no identity of the Thaihood and lack of the experience in good and durable materials. For the management were the lack of planning , to practice as the plan, and good control and efficiency. 2. The concepts and theories of model development towards monastery construction used the 4Ms theory such as man, money , material and management to use for construction and restoration of religious place and monastery material very well that matching with the quantitative research , found that Sangha administrators had the opinions to model development towards monastery construction in Angthong Province in overall was at good level, but when considered in each side and found that it was also good level. 3. The model development towards monastery construction in Angthong Province consisted of four models were (1) For the man management , consists of knowledge development and ability of Sangha administrators, skill and specialization development for working of the abbots, to appoint the committee from all groups to control and to choose the good and skillful persons. (2) For the money management , consists of source of budget, develop the money management efficiently, set up the current account, annual report to the administrators with transparency, checkable and worthy. (3) For the material management , consists of high quality and durable material selection development and to select the local material and preserve Thaihood and Buddhism clearly and not destroy the historical place and sites. (4) For the management , consists of having the planning , meeting regularly and to follow the operation plan as set up strictly and have the examination system and to control the practical work efficiently , had the solution continuously and report the work regularly.

Keyword : model development, monastery construction

๑. บทนำ

วัดในจังหวัดอ่างทอง ก็มีอยู่ด้วยกันหลายวัดที่มีผลกระทบและเกิดปัญหาจากการแข่งขันก่อสร้างและงานสาธารณูปการ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างพระพุทธรูปองค์ใหญ่ที่สุดในจังหวัดอ่างทอง ที่จัดสร้างทำขึ้น ซึ่งมีปัญหาด้านงบประมาณในการก่อสร้างรวมถึงการบริหารจัดการที่ดี เปลี่ยนเจ้าอาวาสมาหลายรูปกว่าจะแล้วเสร็จ ทำให้เวลาเนิ่นนาน ทำให้เสียงบประมาณในการดำเนินงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งบางครั้งมีการดำเนินการไม่ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งกรณีการก่อสร้างอาคารตลาดนัด ที่อยู่ติดกับพระพุทธรูปสำคัญๆ ในจังหวัด ซึ่งมีผู้รับเหมาที่มาดำเนินการตอกเสาเข็ม ไม่ใช่เสาเข็มแบบเจาะซึ่งทำให้เกิดการสั่นสะเทือน อาจทำให้เกิดผลกระทบต่องค์พระพุทธรูปโดยตรง ไม่เป็นแต่เฉพาะจังหวัดอ่างทองเท่านั้น ยังมีวัดอีกหลาย ๆ จังหวัดที่เกิดปัญหา เช่น การสร้างพระพุทธรูปที่มีขนาดใหญ่ของวัดไผ่โรงวัว จังหวัดสุพรรณบุรี ที่ได้ดำเนินการก่อสร้างมาเป็นระยะเวลาหลายสิบปี แต่สุดท้ายยังดำเนินการไม่บรรลุเป้าหมายสิ่งก่อสร้างนี้ได้พังทลายลงมาจนในที่สุดทางวัดก็ได้รื้อถอนพระปางไสยาสน์องค์นี้ออกไป เนื่องจากการก่อสร้างที่ผิดแบบแปลนโครงสร้าง หรืออีกตัวอย่างในการสร้างศาลาการเปรียญของวัดราชบุรณราชประชานุรักษ์ (วัดท่ามะขาม) จังหวัดกาญจนบุรี ที่ได้ทำการก่อสร้างศาลาการเปรียญจตุรมุข การก่อสร้างได้ดำเนินการมาจนสำเร็จแต่ภายหลัง ปรากฏว่าสิ่งก่อสร้างนี้ได้มีการทรุดตัวลงและมีการแตกร้าวของคานด้านล่างและผนังศาลา ซึ่งในอนาคตอาจสร้างปัญหาตามมาในภายหลัง อีกตัวอย่างหนึ่งคือการก่อสร้างของทางวัดท่าเจตีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่ได้ทำการก่อสร้างรูปปั้นหลวงปู่ทวด และสมเด็จพระองค์โตองค์ใหญ่ประดิษฐานอยู่บนแท่นสิ่งก่อสร้างเดียวกันสูง ๑๐ เมตร โดยที่บริเวณก่อสร้างนั้นเดิมเป็นทุ่งนา ในการก่อสร้างในตอนแรกอาจเป็นเพราะไม่ได้ตอกเสาเข็มเพียงพอ จึงส่งผลให้สิ่งก่อสร้างนั้นซึ่งยังไม่เสร็จการดำเนินงานก็มีการทรุดตัวลงทั้งหลัง และในบางส่วนมีการแตกร้าวของคานด้านล่าง จนในที่สุดต้องมีการเสริมจำนวนเสาที่คานด้านล่างเพิ่มเติมหลายตำแหน่ง ซึ่งถ้ามองเรื่องรูปแบบโครงสร้าง ก็จะเห็นว่าสิ่งก่อสร้างนี้ต้องมีการเสริมหรือแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอยู่ตลอดเวลา ฉะนั้นในจังหวัดอ่างทอง มีวัดอยู่ทั้งหมดจำนวน ๒๐๔ วัด

จากปัญหาและความสำคัญของวัดที่จะต้องมีการพัฒนารูปแบบเดิมที่สำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้เสนอไว้ให้พัฒนารูปแบบสาธารณูปการของวัดให้ดียิ่งขึ้น และให้มีข้อบังคับใช้ให้ทุกวัดต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดอ่างทอง ซึ่งประกอบไปด้วย ๗ อำเภอ คือ อำเภอเมืองอ่างทอง อำเภอวิเศษชัยชาญ อำเภอแสวงหา อำเภอป่าโมก อำเภอโพธิ์ทอง อำเภอไชโย และอำเภอสามโก้ เพื่อให้ทราบถึงการพัฒนารูปแบบการสาธารณูปการ เพื่อให้วัดและพุทธศาสนาดำรงอยู่คู่สังคมไทยสืบไป

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพและปัญหาการจัดการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดอ่างทอง

๒. เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนารูปแบบการจัดการสาธารณูปการของวัด

๓. เพื่อนำเสนอการพัฒนารูปแบบการจัดการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดอ่างทอง

๓. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมผสานวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทำการวิจัยเชิงเอกสาร กับการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๒๕ รูป/คน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๐ รูป/คน และการวิจัยเชิงปริมาณ ที่ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ จากแบบสอบถาม กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้ทำการสุ่มมาจากเจ้าอาวาสวัดในจังหวัดอ่างทอง จำนวน ๒๐๔ รูป/คน โดยคำนวณตามสูตรของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๓๒ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธี การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ได้แก่เจ้าอาวาสใน อำเภอเมืองอ่างทอง อำเภอวิเศษชัยชาญ อำเภอแสวงหา อำเภอป่าโมก อำเภอโพธิ์ทอง อำเภอไชโย อำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

๔. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ๑) แบบสัมภาษณ์ (Interview) ๒) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เป็นไปในลักษณะของการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณคือแบบสอบถาม (Questionnaire)

๕. ผลการวิจัย

ตอนที่ ๑ สภาพและปัญหาการจัดการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดอ่างทอง

สภาพการและปัญหาการจัดการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย พระสงฆ์ที่มีความรู้ความเข้าใจในการก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์เป็นอย่างดีนั้นมีน้อย ขาดการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐในการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์ ขาดอุปกรณ์ในการบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ ขาดการตรวจเยี่ยมและให้การอบรมในการพัฒนาวัดให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของวัด ขาดการวางแผนแบบแปลนในการก่อสร้างเสนาสนะให้เป็นสัดส่วน

ตอนที่ ๒ แนวคิดทฤษฎีการพัฒนารูปแบบการจัดการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดอ่างทอง

การก่อสร้างจะต้องใช้กำลังทรัพย์ กำลังคน กำลังศรัทธาและอื่นๆ ผู้ที่จะสร้างจะต้องมีบารมีหลายด้าน ต้องติดต่อประสานงานกับหลายฝ่าย เช่น พระสงฆ์ในวัดต้องเอาใจใส่ชวนชวนประสานงาน ชาวบ้านก็ต้องสนับสนุนช่วยเหลือตามกำลังผู้ที่สร้างจะต้องมีบารมีหลายด้าน ต้องติดต่อประสานงานกับหลายฝ่าย พระสงฆ์ฆาธิการมีความคิดเห็นต่อการพัฒนารูปแบบการจัดการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตอนที่ ๓ นำเสนอการพัฒนาแบบการจัดการสาธารณูปการของวัดในจังหวัด อ่างทอง

รูปแบบที่ ๑ ได้แก่ การจัดการบุคลากร (MAN) ประกอบด้วย การพัฒนาความรู้ความสามารถพระสังฆาธิการ **รูปแบบที่ ๒** ได้แก่ การจัดการงบประมาณ (MONEY) ประกอบด้วย แหล่งที่มาของงบประมาณชัดเจน ทั้งนี้เจ้าอาวาสจะต้องทราบแหล่งที่มาของงบประมาณ ทั้งในส่วน
ของเงินบริจาคจากศรัทธาของพุทธศาสนิกชน จากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง **รูปแบบที่ ๓**
ได้แก่ การจัดการวัสดุอุปกรณ์ (MATERIAL) ประกอบด้วย พัฒนาระบบการคัดเลือกวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ คงทนและคุ้มค่า เลือกสรรวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในท้องถิ่น **รูปแบบที่ ๔** ได้แก่ การ
บริหารจัดการ (MANAGEMENT) ประกอบด้วย จำเป็นต้องมีการประชุมวางแผนสม่ำเสมอ มีการ
ปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้อย่างเคร่งครัด มีระบบตรวจสอบและควบคุมการดำเนินงานอย่างมี
ประสิทธิภาพ มีการแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลการดำเนินงานเสมอ

จากรูปแบบทั้งสี่ที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ทำให้การจัดการสาธารณูปการในจังหวัด
อ่างทองมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนควรร่วมมือกันและดำเนินงาน
ตามรูปแบบที่กล่าวมาแล้วจะช่วยให้การทำงานง่ายขึ้น และมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

๖. อภิปรายผล

สภาพปัญหาการจัดการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดอ่างทอง พระสังฆาธิการที่มี
ประสบการณ์ในการก่อสร้างสาธารณูปการต่างๆ ที่มีความรู้ความสามารถ (เฉพาะด้าน) ในการวางแผน
การพัฒนา การบริหารการจัดการวัด ให้เป็นระเบียบในงานด้านสาธารณูปการวัดยังไม่ ซึ่ง
สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูวิสิฐพัชราจารย์** เรื่อง “การพัฒนาการจัดการสาธารณูปการของ
พระสังฆาธิการจังหวัดเพชรบุรี” ผลการศึกษาพบว่าสภาพปัญหาทั่วไปที่มีผลกระทบต่อการ
พัฒนาการจัดการสาธารณูปการของพระสังฆาธิการจังหวัดเพชรบุรี พบว่า จุดอ่อนในการดำเนินงาน
คือ พระสังฆาธิการบางท่านแบกภาระหน้าที่หลายบทบาท บางรูปมีอายุมาก พรรษามาก การติดต่อ
ดำเนินงานเป็นอุปสรรค ส่วนโอกาสในการดำเนินงานคือ ชาวเพชรบุรีเป็นชาวพุทธที่มีจิตศรัทธาใน
การทำบุญบริจาคทรัพย์มาก และชุมชนให้ความร่วมมือในการระดมทุนในการก่อสร้างศาสน
สถานศาสนวัตถุเป็นอย่างดี ส่วนอุปสรรคในการดำเนินงาน คือ ขาดหน่วยงานของทางราชการที่จะ
เข้ามาช่วยดูแลการก่อสร้าง ซ่อมแซม ควบคุมดำเนินงานในด้านศิลปะต่างๆ จึงทำให้รูปลักษณ์
สถาปัตยกรรมเปลี่ยนแปลงไปบางส่วน^๑

ในการพัฒนาแบบการจัดการสาธารณูปการ ความมุ่งหมายของการสาธารณูปการก็
เพื่อบำรุงรักษาและส่งเสริมสร้างวัดให้เป็นที่ยอมรับประโยชน์แก่ประชาชนหรือสังคมผู้เป็นเจ้าของ
วัดนั้นให้วัฒนาสถาพรสืบไป การที่จะพัฒนาวัด หรือสาธารณูปการ เพื่อให้วัดกลับมามีบทบาทต่อ

^๑ พระครูวิสิฐพัชราจารย์ (ไชยา เขมสิริ), “การพัฒนาการจัดการสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ
จังหวัดเพชรบุรี”, **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (สาขาการจัดการเชิงพุทธ)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

ชุมชน หรือสังคมที่วัดตั้งอยู่ เพื่อใช้วัดเป็นฐานการรองรับการเผยแผ่หลักธรรมของพระพุทธศาสนา ท่ามกลางสภาพการณ์ของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปแล้วนั้น สมควรที่วัดจะต้องมีการดำเนินการด้านสาธารณูปการโดยแบ่งลักษณะงานออกเป็น ๓ ประการคือ ๑. การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ ๒. การพัฒนาวัด ๓. การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด และกิจการด้านอื่นๆ ของวัดล้วนเป็นกิจการที่เป็นการช่วยเหลือ อุทิศหรือเกื้อกูลประชาชนผู้เป็นเจ้าของวัดนั้นหรือประชาชนทั่วไป จึงได้เรียกกิจการเกี่ยวกับการดูแลรักษาและจัดการวัดว่า การสาธารณูปการ งานสำคัญโดยเฉพาะเป็นงานละเอียดอ่อนเป็นงานระดับท้องถิ่นและการพระศาสนา เป็นงานที่ให้ความสำคัญแก่พระสังฆาธิการและเห็นผลงานของพระสังฆาธิการได้เร็วกว่างานอื่น แต่ก็มักเป็นเหตุก่อปัญหา เช่น บางแห่งเกิดความขัดแย้งระหว่างวัดกับชาวบ้านจนถึงลูกหลานใหญ่โต ก็เพราะการสาธารณูปการเป็นเหตุหากเจ้าคณะได้เห็นความสำคัญเร่งรัดตรวจตราชี้แจงแนะนำ การปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการได้ดีแล้ว การขัดแย้งระหว่างวัดกับบ้านจะลดน้อยลงตามลำดับ และความสมัคสมานสามัคคีระหว่างบ้านกับวัดจะมีมากขึ้นเป็นเหตุให้การคณะสงฆ์และการพระศาสนา ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม การควบคุมส่งเสริมการสาธารณูปการ จึงถือเป็นหน้าที่อันสำคัญของพระสังฆาธิการทุกระดับชั้น **พระจิณณวัตร กิ่งแก้ว** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาสู่ความเป็นเลิศ” ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนารูปแบบเป็นการสร้างรูปแบบการดำเนินงานขององค์การ หน่วยงาน สาระหรือองค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องที่ต้องการศึกษาที่แสดงถึงแนวความคิด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ด้วยกระบวนการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี การสังเคราะห์ การสร้างรูปแบบ การศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ หรือการตรวจสอบรูปแบบและการสำเนาแบบนอกจากนี้การวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนารูปแบบพบว่าไม่สามารถกำหนดแน่นอนตายตัวได้แต่ขึ้นกับรายละเอียดของปรากฏการณ์หรือสิ่งที่เราจะพัฒนารูปแบบนั้นๆ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ความสอดคล้องของขั้นตอนการพัฒนารูปแบบโดยใช้ตารางประกอบการวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดขั้นตอนการพัฒนารูปแบบสำหรับการวิจัยผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องกันเพื่อกำหนดขั้นตอนการพัฒนารูปแบบในการวิจัย จากแนวทางการพัฒนารูปแบบจากการศึกษางานวิจัยที่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบดังกล่าวข้างต้น อาจกล่าวได้ว่าการพัฒนารูปแบบเป็นวิธีการปรับปรุงหรือพัฒนาภารกิจหรือ แนวคิดที่ได้ดำเนินการมาแล้ว โดยรวมมีขั้นตอนการวิจัยที่สามารถนำไปเป็นแนวทางพัฒนารูปแบบในเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามที่สนใจได้ใน ๓ ขั้นตอนหลัก คือ ๑. ขั้นการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงาน เพื่อให้ทราบว่าการพัฒนาที่มีสภาพการดำเนินงานอย่างไรและมีปัญหา อุปสรรคในเรื่องใดบ้าง ๒. ขั้นสร้างรูปแบบ โดยนำข้อมูลจากหลายแหล่งมาสังเคราะห์สร้างรูปแบบตามกรอบแนวความคิด ๓. ขั้นประเมินรูปแบบที่สร้างขึ้น โดยนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดสอบด้วยวิธีการ

ต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับลักษณะของงานที่ศึกษาวิจัย^๒

๗. ข้อเสนอแนะ

๑. วัดจะต้องเห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมตัดสินใจที่ได้คิดว่าสิ่งใดคือปัญหาทางด้านศาสนาธรรมาภิบาล เพื่อวางแผนหาแนวทางป้องกันในการดำเนินการงานศาสนาธรรมาภิบาลร่วมกับประชาชนในพื้นที่ต่อไป

๒. วัดจะต้องเข้าไปมีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรม และหาแนวร่วมจากประชาชนและหน่วยงานราชการในงานด้านศาสนาธรรมาภิบาลอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม

๓. วัดจะต้องเสียสละกำลังกำลังทรัพย์เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในงานด้านศาสนาธรรมาภิบาล หรือเชิญชวนประชาชนให้มาร่วมในการบริจาคทรัพย์เพื่อบูรณปฏิสังขรณ์ ในงานด้านศาสนาธรรมาภิบาลให้อยู่คู่วัดต่อไป

^๒ พระจินณวัตร กิ่งแก้ว, “การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติแผนกสามัญสู่ความเป็นเลิศ”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๕๕).

บรรณานุกรม

(๑) หนังสือ

- พระธรรมปิฎก ป.อ.ปยุตโต. **จาริกบุญจาริกธรรม**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๔๙.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒**. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖.
- สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ. **ตำนานพระพุทธเจดีย์**. ธนบุรี : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, ๒๕๔๑.
- สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ เจ้าฟ้ากรมพระยานริศรานุวัดติวงศ์ และสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ. **บันทึกเรื่องความรู้ต่างๆ เล่ม ๔**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๑.
- _____. **สาส์นสมเด็จพระ เล่ม ๑๔**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๔๖.
- _____. **สาส์นสมเด็จพระ เล่ม ๙**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๑๕.
- _____. **บันทึกเรื่องความรู้ต่างๆ เล่ม ๒**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๑.

(๒) วิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย

- พรจันทร์ พรศักดิ์กุล. “รูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์การศึกษาศุภภูมิบัณฑิต**. สาขาวิชาการอุดมศึกษา : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- พระครูปลัดปรีชา จิรนาโค บัวผัด. “รูปแบบการจัดการสาธารณูปการของวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔”. **พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- พระครูวิสิฐพัชราจารย์ ไชยยา เขมสิริ. “การพัฒนาการจัดการสาธารณูปการของพระสังฆาธิการจังหวัดเพชรบุรี”. **พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- พระจินณวัตร กิ่งแก้ว. “การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติแผนกสามัญสู่ความเป็นเลิศ”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๕๕.
- พระโชติ บดีรัฐ. “การบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๔.

สมิทธิพล เนตรนิมิต. “ภาพลักษณ์ของพระสงฆ์ในอริยวินัย วิถีชีวิตและบทบาทของพระสงฆ์”
รายงานการวิจัย. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
 ๒๕๕๓.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. **วัดพัฒนา ๔๕.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา,
 ๒๕๕๕. หน้า ๕.

อรอนงค์ โรจน์วุฒนบูลย์. “การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม”. **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรดุษฎี**
บัณฑิต. คณะรัฐศาสตรศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๓.

(๓) วารสาร

อรุณ สิริจานุสรณ์. “การบริหารจัดการออกแบบและพัฒนากิจการ สถาบันศาสนา”. **วารสารวิจัยคณะ**
สถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. ปีที่ ๓ เล่มที่ ๑, ๒๕๕๕ : ๓๒ – ๔๔.

รูปแบบของการบริหารการพัฒนาวัดของเจ้าอาวาส ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๖

The Model of Administration Development for The Abbot In Sangha Administration Region VI

พระปลัดชัยภัทร ขนดีธโร*
พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ**
อภิรักษ์ จันทะนี***

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการบริหารวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๖ ๒) เพื่อศึกษารูปแบบหลักการและวิธีการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการพัฒนาวัด ๓) เพื่อศึกษาการบริหารการพัฒนาวัดของเจ้าอาวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๖ โดยเลือกพื้นที่การศึกษา ทั้งหมด ๕ จังหวัด คือ ลำปาง, เชียงราย, พะเยา, แพร่ และน่าน โดยผู้ศึกษาได้ศึกษาถึงรูปแบบการบริหารพัฒนาวัดของเจ้าอาวาสในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๖ โดยใช้วิธีวิจัยผสมผสาน คือ การวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การแจกแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และกำหนดประเด็นศึกษาตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า ๑) สภาพปัญหาอุปสรรคในการบริหารวัด โดยผลการวิจัยสรุปปัญหาส่วนใหญ่มี ๕ ด้าน คือ ๑. ด้านการวางแผน บุคคลขาดความเข้าใจในระบบการบริหารการจัดการ และมีทัศนคติที่ต่างกัน ทำให้กระบวนการพัฒนาเป็นไปได้ยาก ๒. ด้านการจัดองค์การมีการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่บุคลากรเน้นทางสังคมมากเกินไป ๓. ด้านสั่งการ ใช้ความสำคัญทางความคิดมากกว่าการใช้เหตุผล ขาดการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๔. ด้านประสานงาน ยังขาดการพัฒนา ขาดองค์ความรู้ในการศึกษา การศึกษาอบรมมีปัญหาลดอุปสรรคในการพัฒนาวัด ๕. ด้านการควบคุม ขาดประสิทธิภาพในการเข้าไปควบคุมตรวจสอบในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้นรูปแบบหลักการและวิธีการ หลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการพัฒนาวัด องค์การถือว่าเป็นลักษณะของสังคมหนึ่งที่มีส่วนประกอบสำคัญ คือ ๑. การพัฒนาองค์การ เพื่อให้องค์กรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๒. การพัฒนางาน มุ่งให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาองค์การ

*นิสิตปริญญาเอก, วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสนาคณะสงฆ์บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

**รองศาสตราจารย์, ที่ปรึกษาหลัก

***รองศาสตราจารย์ ดร., ที่ปรึกษาร่วม

ซึ่งเป็นระบบการที่เกิดจากการอยู่ร่วมกัน การประสานงาน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในองค์กร ๓.การพัฒนาคน ถือว่าเป็นเป้าหมายสำคัญในการปกครองคณะสงฆ์ ต้องพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน โดยเฉพาะผู้นำหรือเจ้าอาวาสในการปกครองคณะสงฆ์ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามพระธรรมวินัยโครงสร้างการบริหารงานการมีระบบควบคุม มีกระบวนการและกิจกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร คือ โครงสร้างขององค์กร บุคคล สังคม งานและกิจกรรม รวมถึงเทคโนโลยี ตัวแปรเหล่านี้จะต้องมีความสัมพันธ์กัน โดยมีเป้าหมายขององค์กรเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ควรเน้นการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่เด็กและเยาวชนให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ด้านสถานที่ก็ควรมีการจัดสถานที่ให้เพียงพอเหมาะสมต่อความต้องการของชุมชน และด้านการปกครองการปกครองคณะสงฆ์ควรยึดการปกครองธรรมาธิปไตยเป็นแบบอย่างปฏิบัติถือเอาพระธรรมวินัยเป็นหลัก เพื่อความดีงามความจริง ความชอบธรรมในการปกครองคณะสงฆ์ การมีรูปแบบหลักการในการบริหารพัฒนาวัดตามหลักธรรมอปริหานิยธรรม ๗ ที่จะช่วยสนับสนุนการปกครองให้ดำเนินไปด้วยดีส่งผลให้เกิดคุณประโยชน์ และเกิดความสามัคคีในสังคม ดังนั้นรูปแบบการบริหารการพัฒนาวัดของเจ้าอาวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๖ โดยพัฒนาผู้นำภิกษุสงฆ์หรือเจ้าอาวาสจะต้องทำหน้าที่ในการดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามพระธรรมวินัย ระเบียบ คำสั่งชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยและก่อให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีในหมู่คณะ ทำให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองในการพัฒนาการบริหารงาน รวมถึงเพื่อให้เกิดประโยชน์และความสุขแก่ประชาชน และเกิดความเลื่อมใสศรัทธาไปสู่ความช่วยเหลืออุปถัมภ์ทำนุบำรุงกิจการงานด้านต่างๆ ของวัดประชาชนได้เข้ามาทำกิจกรรมต่างๆ ที่วัดอย่างสม่ำเสมอและเพิ่มจำนวนมากยิ่งขึ้น และทำให้วัดเป็นศูนย์กลางของชุมชนตลอดไป

คำสำคัญ : รูปแบบ, การบริหารการพัฒนาวัด

ABSTRACT

The model for the management and developments of temples in Area 6 has the following objectives: 1) to study the current state and problems of management measures of temples in Area 6, 2) to study the patterns and principles, methods, concepts and theories related to the management and development of temples in Area 6, 3) to research the management of the administration and development of the temples by abbots in Area 6 in 5 selected provinces: Lampang, Chiang Rai, Phayao, Phrae and Nan, studying the management style of the abbot of the temple. The research method used was a combination of quantitative and qualitative methods. Questionnaires from and in-depth interviews

with key stakeholders in order identify the issues and determine the objectives and framework of the study. The study found obstacles to successful management and development of temples. The majority of the issues can be divided among seven groups: People. Insufficient understanding of the management system and an uncooperative attitude. Management. Excessively broad focus on the transfer of social knowledge. Rules. The importance of opinion over the use of reason. Lack of motivation to work. Education. Low level of educational development. Lack of knowledge in education. Education and training barriers to development of the temple. Budget. Insufficient budgets. Materials. Inadequate equipment for successful development of the temples, poor and unsafe condition of the equipment. Location. Inhospitable places for development such as land tenure issues. Thus, the principles and methods, concepts and theories relating to the management and development of the temples are based on the temple as a social organization. Being a social organization, the temple must have the following: an organizational structure, staff, community, work, activities and technology. The goal of the organization must be focused on approaches that will lead to success, especially in education. A focus should be placed on cultivating morality and ethics in children and young people to have a better understanding of the principles of Buddhism. The temple should have appropriate facilities to meet the needs of the community. The administration of the temple should be based on Buddhist democratic principles for truth, goodness and fairness for the monks. The 5 part welfare management model of the teachings of Wachee will aid the management of people; ensure the continuation in the development of all society; enable benefit and growth; protect against failure; promote democracy among men; allow for fair application of the rules. All for the benefit and harmony in society. The management of the temple by the abbot should be in accordance with the administrative rules and laws of Maha Thera and not in conflict with the law and discipline. The administration, orders and coordination need to be uniform following an agreed format. The chain of command is ordered from top to bottom. PDCA should be used to monitor administration to achieve the objectives that have been defined. In conclusion, abbots or lead monks in temples in Area 6 must ensure smooth temple management and development. Abbots must ensure discipline is observed, regulations adhered to and orders followed. Abbots must issue clear orders to those in their command and contribute to unity among the

group for continual development and success. Success which includes the benefit and happiness of the people and the trust of the local community. With trust comes continually increasing community involvement in the temple and its activities. Placing the temple at the center of the community forever.

Keywords: model, management and developments of temples

๑. บทนำ

ปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาวัด คือ วัดเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่คู่กับสังคมไทยตั้งแต่สมัยโบราณกาลจนกระทั่งถึงสมัยปัจจุบันนี้ พระสังฆาธิการ หมายถึงเจ้าอาวาสและผู้ช่วยเจ้าอาวาสเป็นต้น เป็นผู้บริหารกิจการคณะสงฆ์ มีหน้าที่ดูแลควบคุมความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาวัด หากวัดใดมีเจ้าอาวาสที่มีความรู้ความสามารถทางบริหารจัดการก็สามารถทำให้การดำเนินงานของวัดมีระบบเกิดประสิทธิภาพ ส่งผลให้วัดเจริญรุ่งเรือง เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้มาพบเห็น และสามารถทำประโยชน์ให้แก่พุทธศาสนาและสังคมไทยมากขึ้น ในปัจจุบันนี้ พระสังฆาธิการที่มีความสามารถบริหารพัฒนาวัดอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมีจำนวนน้อย สาเหตุหนึ่งมาจากการขาดความรู้เรื่องการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการวัดของตนให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปพระสังฆาธิการไม่มีโอกาสได้เรียนรู้ถึงวิธีการทางการพัฒนาการแนวใหม่ไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการหรือจากการศึกษาภาพปฏิบัติจริง ด้วยเหตุนี้ วัดทั้งหลายจึงไม่สามารถถึงความสนใจให้คนรุ่นใหม่เข้าวัดปฏิบัติธรรม นอกจากนั้น พระสงฆ์ไม่มีศักยภาพในการทำประโยชน์ให้แก่สังคมวัดและชุมชนได้เต็มความสามารถ เมื่อเป็นเช่นนี้ ถ้าหากปล่อยให้วัดมีสภาพเช่นนี้ต่อไป บทบาทของวัดที่มีต่อชุมชนและสังคมไทยจะลดน้อยลงไปเรื่อยๆ และไม่สามารถช่วยเหลือพระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรืองสืบต่อไปได้^๑ การบริหารการพัฒนาวัด ได้แก่ หน้าที่ของเจ้าอาวาส ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยเจ้าอาวาสมีหน้าที่ดังนี้^๒ ในการบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้น ปฏิบัติตามพระธรรมวินัยกฏมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม รวมถึงให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล เพื่อคำสั่งเจ้าอาวาสซึ่งได้สั่งโดยชอบด้วยพระธรรมวินัย กฏมหาเถรสมาคม ข้อบังคับระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม โดยแนวทางการ

^๑ การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๖, การบริหารการพัฒนาวัด, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๕๕), หน้า ๔๕.

^๒ พระวิสุทธิกัทรธาดา, พระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฏมหาเถรสมาคม, (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๖๙.

พัฒนาวัดของเจ้าอาวาสที่เป็นพระสังฆาธิการผู้มีหน้าที่ในการบริหารวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๖ มีจำนวนบุคลากร/พระสังฆาธิการ ๒,๑๕๑ รูป^๓

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง “รูปแบบการบริหารการพัฒนาวัดของเจ้าอาวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๖” เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการบริหารวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๖ เพื่อศึกษารูปแบบพัฒนาวัดของ เจ้าอาวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๖ ผลจากวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นฐานข้อมูลสารสนเทศในการบริหารการพัฒนาวัดให้มีประสิทธิภาพและเจริญรุ่งเรืองต่อไป

๒. วัตถุประสงค์การวิจัย

- ๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการบริหารวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๖
- ๒.๒ เพื่อศึกษาหลักการและหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการพัฒนาวัด
- ๒.๓ เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารการพัฒนาวัดของเจ้าอาวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๖

๓. ขอบเขตการวิจัย

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาของการวิจัยเป็นการศึกษาการบูรณาการระหว่าง การบริหารการพัฒนาวัด แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยประเด็นการบริหารการพัฒนาวัด ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมงาน ในการบริหารการพัฒนาวัด

๓.๒ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้ ๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามประชากรที่กำหนดครั้งนี้ ได้แก่ คือ พระสังฆาธิการระดับผู้ช่วยเจ้าอาวาส เจ้าอาวาส เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะจังหวัด ในพื้นที่ เขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๖ ประกอบด้วย ๕ จังหวัด คือ ลำปาง เชียงราย พะเยา แพร่ และน่าน โดยผู้วิจัยได้จากประชากรทั้งสิ้น ๑,๔๖๙ รูป ๒. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการพัฒนาวัด ประกอบด้วยเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส และผู้อำนวยการ

^๓ การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๖, การตรวจธรรมสนามหลวงชั้นตรี, (ลำปาง : วัดพระเจดีย์ขาวหลัง, ๒๕๕๕), หน้า ๔๐.

สำนักงานพุทธศาสนาประจำจังหวัด แห่งละ ๕ รูป/คน รวมทั้งหมด ๒๕ รูป/คน ๓. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ในการได้ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อพิจารณารูปแบบการบริหารการพัฒนาวัดของเจ้าอาวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๖ โดยการสนทนา Focus Group จากผู้เชี่ยวชาญในด้านการบริหารและการพัฒนา วัด ๑๐ รูป/คน

๔. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้ ๑) ศึกษาวิเคราะห์เอกสารและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ๒) ศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปของการบริหารพัฒนาวัดของเจ้าอาวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๖ ๓) วิเคราะห์การแนวคิด การนำหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การพัฒนาวัด โดยการแจกแบบสอบถาม ๔) วิเคราะห์การนำหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การพัฒนาวัด ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ๕) นำเสนอรูปแบบหลักการและวิธีการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการพัฒนาวัดโดยทำการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จากผู้เชี่ยวชาญ

๕. ผลการวิจัย

๑. ด้านการวางแผน (Planning) เจ้าอาวาสวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๖ ได้มีการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการบริหารวัดของคณะสงฆ์ภาค ๖ และมีการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานให้เจ้าอาวาสดำเนินการบริหารวัดได้ตามกฎเกณฑ์การพัฒนายุคใหม่ของคณะสงฆ์ภาค ๖ และผู้บริหาร/พระสังฆาธิการ ได้มีการประชุมวางแผนการบริหารและการพัฒนาวัดตามวัตถุประสงค์ของคณะสงฆ์ภาค ๖ และได้มีการวางแผนการบริหารและการพัฒนาวัด ทั้งเชิงรับและเชิงรุกเพื่อให้เจ้าอาวาสมีหน้าที่ใช้ความสามารถทำงานได้ตามแผนการที่รับรอง มีการวางแผนการพัฒนาวัดเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนการบริหารที่มีแนวทางการบูรณาการให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

๒. ด้านการจัดองค์กร (Organizing) เจ้าอาวาสวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๖ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เจ้าอาวาสส่วนใหญ่มีหน้าที่ให้ความสะดวกในการบริการแก่ประชาชนในการจัดการเกี่ยวกับการสาธารณสงเคราะห์ในวัดของตนอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือเจ้าอาวาส มีหน้าที่อบรมสั่งสอนบุคลากรภายในวัดของตนให้ทำงานตามระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ และได้มีการจัดการส่งเสริมบุคลากรคือ พระภิกษุสงฆ์ที่ได้ทำคุณงามความดีด้วยการยกย่องให้ได้รับยศ ตำแหน่งหน้าที่การงานดีขึ้น ปฏิบัติงานอยู่ในกฎเกณฑ์ ตามกฎระเบียบของคณะสงฆ์ภาค ๖ เป็นต้น

๓. ด้านการสั่งการ (Commanding) เจ้าอาวาสวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๖ โดยภาพรวม ได้มีการคัดเลือกบุคลากรการสำรองเพิ่มเติมไว้ เพื่อเตรียมการจัดทีมงานให้มีคุณภาพสามารถเข้ามาปฏิบัติงานต่อได้เมื่อมีความจำเป็น และได้มีการฝึกอบรมบุคลากรคือ พระภิกษุสงฆ์ให้มีความชำนาญในการประกอบพิธีกรรม เช่น การสวดมนต์ การเทศน์ การสอนกรรมฐาน รวมถึงได้มีการจัดการส่งเสริมบุคลากรคือ พระภิกษุสงฆ์ที่ได้ทำคุณงามความดีด้วยการยกย่องให้ได้รับยศ ตำแหน่ง หน้าที่การงานดีขึ้น มีหน้าที่อบรมสั่งสอนบุคลากรภายในวัดของตนให้ทำงานตามระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ

๔. ด้านการประสานงาน (Coordinating) เจ้าอาวาสได้มีการจัดประชุมสัมมนาปีละ ๑ หรือ ๒ ครั้ง เพื่อให้บุคลากรคือ พระภิกษุสงฆ์ที่ปฏิบัติหน้าที่แสดงทัศนวิสัยเกี่ยวกับผลการทำงาน และได้รับเป็นที่ปรึกษาและให้ขวัญกำลังใจแก่เจ้าอาวาสผู้ทำหน้าที่ในการดูแลรักษาพัฒนาของตน ได้มีการสอบถามถึงปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาวัดแต่ละวัดว่า เจ้าอาวาสได้ดำเนินการเป็นไปอย่างถูกต้องหรือไม่ รวมถึงได้มีการประสานงานบุคลากรที่มีตำแหน่ง หน้าที่การงานตามวัตถุประสงค์ของคณะสงฆ์ภาค ๖ ฝึกอบรมบุคลากรคือ พระภิกษุสงฆ์ให้มีความชำนาญ มีความพร้อมในการพัฒนาวัดในสภาพปัจจุบัน และได้รับเป็นที่ปรึกษาและให้ขวัญกำลังใจแก่เจ้าอาวาสผู้ทำหน้าที่ในการดูแลรักษาพัฒนาของตน

๕. ด้านการควบคุม (Controlling) ควรจะมีการลงโทษหรือการสั่งการให้เจ้าอาวาสหยุดปฏิบัติงานชั่วคราวเพื่อให้มีการตรวจสอบความถูกต้องเกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาวัดที่มีปัญหาการร้องเรียน มีการตรวจสอบผลการบริหารและการพัฒนาวัด แต่ละวัดว่าเจ้าอาวาสได้ทำงานได้ผลดีมากน้อยอย่างไร มีการแนะนำเจ้าอาวาสให้ดำเนินการบริหารและการพัฒนาวัดของตนเองให้เกิดการโปร่งใสในเรื่องการเงินและการดำเนินการ และได้ทำการกำกับดูแลการบริหารและการพัฒนาวัดของเจ้าอาวาสแต่ละวัด ตามบทบาทหน้าที่ของคณะสงฆ์ภาค ๖ ให้เป็นไปตามแผน มีการชี้ถึงโทษ ระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารและการพัฒนาวัดให้เจ้าอาวาสทราบข้อมูล และนำไปปฏิบัติตามให้ถูกต้อง

๕. อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวคิดการพัฒนารูปแบบบริหารการพัฒนาวัดของเจ้าอาวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๖ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาองค์การ เพื่อให้องค์กรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share and learn) ของบุคลากรในองค์กร โครงสร้างการบริหารงาน ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญถือเป็นหัวใจของการปกครองคณะสงฆ์ โดยต้องอาศัยบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างความรู้ผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเรืองฤทธิ์ พลนามอินทร์ ได้วิจัยเรื่อง บทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนาตามแนวพุทธ

ศาสนาในจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า^๑ พระสงฆ์ในจังหวัดอุดรธานีมีบทบาทในการพัฒนาตามแนวพุทธศาสนาทั้ง ๓ ด้าน ดังนี้ ๑. การพัฒนาด้านวัตถุ พระสงฆ์ส่วนใหญ่มีบทบาทในการพัฒนาภายในบริเวณวัดเป็นสำคัญ ได้แก่ จัดสร้างห้องน้ำ ห้องส้วม และถังเก็บน้ำฝนเพื่อการจัดการด้านโภชนาการ และสุขภาพอนามัย จัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมเพื่อให้การศึกษาแก่บุคคลทุกวัยทุกระดับ การอนุรักษ์ป่าไม้ รวมทั้งการรักษาสภาพแวดล้อมภายในวัดและสร้างศาลาการเปรียญเพื่อสาธารณูปโภค ส่วนนอกวัดได้บริจาคเงินเป็นกองทุนการศึกษาหรือสมทบทุนอาหารกลางวันและสนับสนุนการก่อสร้างศาลาประชาคมในตำบลและหมู่บ้าน ๒. การพัฒนาด้านจิตใจ พระสงฆ์ส่วนใหญ่ได้อบรมประชาชนในการสวดมนต์รักษาศีล พอๆ กับการแสดงธรรมเทศนาในวันพระ อบรมโดยใช้คำคม อุทาหรณ์และสุภาษิต ประกอบตามโอกาสอันควร จากกลุ่มคนส่วนน้อยไปสู่กลุ่มคนส่วนใหญ่ รวมทั้งแนะนำและชักชวนให้ลด ละ เลิก อบายมุขอีกด้วย ๓. การพัฒนาด้านสังคม พระสงฆ์ส่วนใหญ่ได้ช่วยกระตุ้นจิตใจประชาชนให้กระทำความดี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ร่วมประชุมและให้ข้อเสนอแนะในการทำงานแก่คณะกรรมการหมู่บ้าน เพื่อสร้างความสามัคคีและความสงบสุขในชุมชน

๒. การพัฒนางาน มุ่งให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาองค์การซึ่งเป็นระบบการที่เกิดจากการอยู่ร่วมกัน การประสานงาน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในองค์การ โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงระบบองค์การอย่างมีแบบแผน เพื่อให้องค์การสามารถแก้ไขปัญหาและมีการพัฒนาการอย่างเหมาะสมด้วยการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์การซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ทรงวิทย์ แก้วศรี** ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์ยุทธวิธีการประกาศศาสนาของพระพุทธเจ้า” ผลการวิจัยพบว่า^๒ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบว่ายุทธวิธีตามทฤษฎีการบริการสมัยใหม่แบบตะวันตกนั้นถ้ายึดเอาทฤษฎีเหล่านี้เป็นกรอบความคิดเมื่อเทียบเคียงแล้วทฤษฎีดังกล่าวสอดคล้องกับยุทธวิธีการประกาศศาสนาของพระพุทธเจ้าหรือไม่เพียงไรเพราะวิธีการของพระพุทธเจ้าเกิดขึ้นก่อน ๒,๕๐๐ ปีมาแล้ว ผลการวิจัยพบว่าหลักการบริหารสมัยใหม่ตามรูปแบบการบริหารเชิงยุทธวิธีนั้นสอดคล้องกันกับวิธีการของพระพุทธเจ้าที่ทรงใช้ก่อนแล้วทั้งสิ้น วิธีการของพระองค์เป็นวิธีการปฏิบัติจริง เรียบง่ายกระชับรัดกุม ตรงประเด็น สามารถจัดการแก้ปัญหาการบริหารได้ทุกอย่างอย่างได้ผล มีประสิทธิภาพทั้งนี้เพราะทุกกระบวนการความคิดของพระองค์เป็นระบบและสมเหตุสมผล

๓. การพัฒนาคน ถือว่าเป็นเป้าหมายสำคัญในการปกครองคณะสงฆ์ ต้องพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุน โดยเฉพาะผู้นำหรือเจ้าอาวาสในการปกครองคณะสงฆ์ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามพระธรรมวินัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฉาน ตรรกวิจารณ์** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนา

^๑ เริงฤทธิ์ พลนามอินทร์, “บทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนาตามแนวพุทธศาสนาในจังหวัดอุดรธานี”, **ปริญญาณิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๐).

^๒ ทรงวิทย์ แก้วศรี, “การศึกษาวิเคราะห์ยุทธวิธีการประกาศศาสนาของพระพุทธเจ้า”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสนตรุษบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

ทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า^๖ แนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมีพุทธธรรมเป็นฐานคิดในการพัฒนา โดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยา การเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนา โดยมีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับ คือ ระดับโลกียธรรมและระดับโลกุตระธรรม ส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่ามนุษย์สามารถพัฒนาได้พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ใช้ปัญหาของมนุษย์คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้ง ใช้หลักธรรมอริยสัจ ๔ เป็นหลักในการพัฒนาและการคิดเชิงระบบ สำหรับเป้าหมายในการพัฒนานั้นจะมี ๓ ประการ คือ ๑) ทำให้มนุษย์มีความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพ ๒) มีจริยธรรมคุณธรรมในการดำเนินชีวิตและ ๓) พัฒนาไปสู่ระดับสูงสุด คือการพ้นทุกข์อย่างสิ้นเชิงสู่ภาวะนิพพานหรือนิโรธการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี ๓ องค์ประกอบการพัฒนา คือการพัฒนาในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและการพัฒนาในระดับองค์การจะตัวแบบในการพัฒนา ซึ่งสามารถใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วย

๖. ข้อเสนอแนะ

๖.๑) วางแผนการจัดการทรัพยากรบุคคล นำหลักทางพระพุทธศาสนาและวิชาการทางด้านสถิติเข้ามาช่วยในการดำเนินการเพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงและความเป็นไปได้ ในการวางแผนโครงสร้างขององค์การอย่างเหมาะสม

๖.๒) ในการสรรหาบุคลากรเข้ามาดำเนินงาน ควรคัดเลือกจากความรู้ ความสามารถในการดำเนินงาน และความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ

๖.๓. ควรนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติการทำงาน ในเรื่องของการประชาสัมพันธ์ ส่งเสริม และการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๔) ส่งเสริมทางการศึกษาและฝึกอบรม ควบคุมตรวจสอบการทำงานอย่างเคร่งครัด

^๖ ญาณ ธรรมกวีจารย์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

บรรณานุกรม

(๑) หนังสือ:

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. **การจัดสาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนา**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์
 สภาลาตพร้าว, ๒๕๕๓.
- กองพุทธศาสนาสถาน. **วัดพัฒนาตัวอย่าง**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนา
 แห่งชาติ, ๒๕๕๓.
- การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๖. **การตรวจธรรมสนามหลวงชั้นตรี**. ลำปาง : วัดพระเจดีย์ขาวหลัง,
 ๒๕๕๕.
- การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๖. **การบริหารการพัฒนาวัด**. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๕๕.
- คู่มือพระสังฆาธิการ. **การปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน**. คณะสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพมหานคร : เพิ่ม
 ทรัพย์การพิมพ์, ๒๕๕๔.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). **การศึกษาเครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร :
 สหธรรมิก, ๒๕๕๓.
- พระธรรมวโรดม (เซ่ง อุตฺโตโม). **การปกครองพระภิกษุสงฆ์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา,
 ๒๕๕๓.
- พระวิสุทธิกัทรธาดา. **พระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎหมายเถรสมาคม**. กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดการศึกษาและการเผยแพร่ศาสนาธรรม:ศึกษาเฉพาะกรณีวัดใหญ่ชัยมงคล**. กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์,
 ๒๕๕๘.

(๒) วิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย

- ฉาน ตรรกวิจารณ์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**.
 บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.
- ทรงวิทย์ แก้วศรี. “การศึกษาวิเคราะห์ยุทธวิธีการประกาศศาสนาของพระพุทธเจ้า”. **วิทยานิพนธ์
 พุทธศาสนดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
 ๒๕๕๑.
- เริงฤทธิ์ พลนามอินทร์. “บทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนาตามแนวพุทธศาสนาในจังหวัดอุดรธานี”.
ปริญญาานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
 ๒๕๕๐.

การพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม
ในจังหวัดนครปฐม

The Development of Management Model of
Pariyattidhamma Studies Dhamma Department
Nakhonpathom Province

พระใบฎีกาเฉลิมพล จานุกตรโร (โพธิ์ประชุม)*

พิเชฐ ทังโต**

ประเสริฐ ธิลา***

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาอุปสรรคการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม (๒) เพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมสำหรับการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม (๓) เพื่อนำเสนอการพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักเรียนในสำนักเรียนในพื้นที่นครปฐม จำนวน ๓๔๔ รูป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๘๗๑ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน ๒๐ รูป ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมสำนักเรียนในพื้นที่นครปฐม แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนาเพื่อหารูปแบบเบื้องต้นก่อนนำเสนอต่อการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อพัฒนารูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผลการวิจัยพบว่า ๑) สภาพการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมในปัจจุบันนี้ พระสังฆาธิการได้ดำเนินการพัฒนารูปแบบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเพื่อการบูรณาการที่เหมาะสมกับการศึกษาพระปริยัติธรรมให้มีความสอดคล้องตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ตลอดจนถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสำนักเรียน เพื่อส่งเสริมการสร้างทรัพยากรบุคคลคือพระภิกษุ สามเณร ผู้เป็นศาสนทายาทสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาในอนาคต นอกจากนั้น ปัญหาอุปสรรคการจัดการเพื่อการบูร

* นิสิตปริญญาเอก, วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสนตรุขภูมิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** อาจารย์ ดร., ที่ปรึกษาหลัก

*** อาจารย์ ดร., ที่ปรึกษาร่วม

ณาการที่ไม่เหมาะสมกับการศึกษาพระปริยัติธรรมในปัจจุบันนี้ สาเหตุสำคัญมาจากวิสัยทัศน์ไม่ชัดเจน พันธกิจไม่เหมาะสม กระบวนการจัดการภายในสำนักเรียนไม่ชัดเจน เป็นต้น ๒) การบูรณาการหลักพุทธธรรมสำหรับการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ตามหลักการจัดการประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การอำนวยการ และการควบคุมเป็นต้น ตามหลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา๓) แนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมในจังหวัดนครปฐม จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ของผู้วิจัย ประกอบด้วย ๕ ด้าน คือ ๓.๑) ด้านการวางแผน ควรมีการประชุมปรึกษาหารือกันแล้วก็ขอความคิดเห็นชอบในที่ประชุมสงฆ์ มอบหมายให้ครูอาจารย์ได้มีบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน กำกับดูแลรักษากฎระเบียบแต่งตั้งคณะครูอาจารย์ผู้สอนตามชั้นต่างๆ ๓.๒) ด้านการจัดองค์การ ควรมีการแต่งตั้งครูอาจารย์เจ้าหน้าที่อย่างมีระเบียบโครงสร้างคณะผู้บริหารเป็นไปตามกฎเกณฑ์ การพัฒนาการทำงานกำหนดตำแหน่งหน้าที่การงานแต่ละบุคคล ๓.๓) ด้านบริหารบุคคล ควรมีการสรรหาบุคลากรยึดหลักตามความเหมาะสม กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรทำงานอย่างเหมาะสม การฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ ๓.๔) ด้านอำนวยการ คณะผู้บริหารสนับสนุนการเรียนการสอน การประสานงานอย่างมีระบบ สนับสนุนทุนทรัพย์เพื่อการเรียนการสอน ปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวกับการศึกษาช่วยเหลือสังคม และ ๓.๕) ด้านการควบคุม กำหนดการวันเปิดเรียนและวันปิดเรียน โดยพร้อมเพรียงจัดการอบรมนักธรรมก่อนสอบพิจารณาการส่งรายชื่อขึ้นนักเรียนอย่างรวดเร็ว

คำสำคัญ : การจัดการ, พระปริยัติธรรม, แผนกธรรม

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1.to study the general environments and problems of Pariyattidhamma studies, Dhamma department management, 2. To integrate the Buddhist theories and principles for Pariyattidhamma studies, Dhamma department management, and 3. To propose the Management Model of Pariyattidhamma Studies, Dhamma Department. The methodology was the mixed methods between the quantitative and qualitative research methods. The quantitative method collected data with questionnaires from 344 samples who were the executive directors, professors, teachers, staffs and students at the Pariyattidhamma department Dhamma schools in Nakhonpathom areas. Data were analyzed by descriptive and inferential statistics. The qualitative method collected data by In-Depth-Interview with 20 key informants, who were involved with developing the model of Pariyattidhamma studies Dhamma department school management. The data were analyzed by descriptive interpretation.

The research findings were as follows: 1) The general environments of Pariyattidhamma Dhamma department schools were carried out by the administrative monks abiding the rules and regulations of schools systems to promote the human resource development. They were Bhikkhu and novices who were the future of Buddhism heritages. The problems of the inappropriate integration of the present Pariyattidhamma studies, Dhamma department such as unclear vision, inappropriate mission, and unclear internal management. 2) The integration of Buddhist theories and principle for Pariyattidhamma studies management according to the five managerial principles such as planning, organizing, staffing, directing and controlling with Iddhipada 4 such as Chanda: Will, Viriya: Effort, citta: thoughtfulness and vimangsa: Investigation. 3) The development of management model of Pariyattidhamma studies, Dhamma department schools in Nakhonpathom province were found as follows : 3.1) The planning, there should be consultation meeting then approved the resolution. Teachers were assigned to roles and responsibilities clearly according to supervision regulations 3.2) The organization had appointment of teachers and staff systematically. The management structure was in accordance with the rules. Development work required individual positions. 3.3) The staffing had appropriate recruitment principles . Develop strategies and training for skill development worked properly. 3.4) The directing, the management supported teaching, learning and coordination with the system and financial support for teaching and learning, working with other agencies for educational and social assistance. 3.5) The controlling had schedule dates for learning and school holidays, tutoring students before central examination and scrutinizing students' names to expedite to the central examination bureau.

Keywords: Management, Pariyattidhamma, Dhamma Department

๑. บทนำ

เมื่อพระพุทธเจ้าทรงพระชนม์อยู่ ได้สั่งสอนพุทธบริษัทให้รู้หลักการเพื่อการบูรณาการ หรือการประยุกต์ใช้กับการศึกษาพระปริยัติธรรมมานาน ต่อมาพระเถรานุเถระได้พัฒนารูปแบบสืบทอดกันมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งให้ทุกคนเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ ส่วนการศึกษาพระปริยัติธรรมเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนารูปแบบการศึกษายุคใหม่ คือ ทำอย่างไรที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง วัตถุประสงค์ของการศึกษาพระปริยัติธรรม คือ ทำอย่างไรที่จะนำความรู้ที่ตนไปสร้างและพัฒนาด้านตนเอง พัฒนาสังคมต่อไป นอกจากนั้น การเรียนรู้ไม่ใช่เป็นเพียงให้รู้เท่านั้น แต่ต้องให้รู้ถึงความจริงจนถึงระดับความรู้ที่พึ่งตนได้จนเป็นที่พึ่งของคนอื่นได้ กล่าวคือเป็นเครื่องมือในการสร้าง

ประโยชน์ตนและประโยชน์ส่วนรวมได้ และที่สุดท้ายควรจะมีการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้จนถึงระดับสุดยอดที่เรียกว่าการรู้หลักพุทธศาสตร์ วิชาความรู้ใดๆ ก็ตาม ถ้ามนุษย์นำไปใช้ไม่ได้ หรือ มีความรู้แล้วแต่ไม่สามารถสร้างประโยชน์ได้ ไม่ทำให้มนุษย์เกิดความสุขใจองงามได้ วิชาความรู้นั้นก็เพียงขยะความรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำคัญเพื่อการบูรณาการหรือการประยุกต์ใช้ความรู้ในเชิงสร้างสรรค์ การพัฒนารูปแบบการศึกษา ผู้บริหารจะต้องมองให้ถึงมิติของความคิดว่า ควรจะให้ผู้เรียนมีความคิดอย่างไร มีขอบเขตวิสัยทัศน์อย่างไร การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้บริหารต้องมองให้ชัดว่า นักเรียนจะต้องเรียนรู้ควบคู่ไปกับการศึกษาสิ่งแวดล้อม เรียนรู้ที่จะต้องเสียสละเพื่อส่วนรวมควบคู่กันไป ต้องรับรู้ปัญหาของตนเองและปัญหาของสังคม รู้จักแยกแยะความดีออกจากความชั่วให้ชัดเจน ต้องมองเห็นโทษของความฉลาดแบบเฉโกกับความฉลาดแบบกุสโล จะต้องรู้จักเลือกวิชาที่ศึกษา นอกจากนั้น คนที่ฉลาดแบบเฉโก หมายถึงคนมักง่าย เห็นแก่ตัวและเอาัดเอาเปรียบคนอื่น ส่วนคนฉลาดแบบกุสโล หมายถึงกัลยาณมิตรที่ช่วยแนะนำ ช่วยเหลือกิจธุระเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ในปัจจุบันนี้สังคมมนุษย์ประกอบไปด้วยคนกับระบบ สังคมเลวเพราะคนสร้างระบบเลว ระบบเลวเพราะคนฉลาดแต่เห็นแก่ตัว เทคโนโลยีจะเป็นตัวให้ทั้งคุณและโทษ ถ้าคนเลวนำไปใช้ก็เกิดผลเสียหายแก่สังคม แต่ถ้าคนดีนำไปใช้ก็จะสร้างคุณประโยชน์แก่สังคมเป็นต้น^๑

พระสังฆาธิการ เป็นผู้บริหารกิจการคณะสงฆ์ จำนวน ๖ ด้านประกอบด้วย การปกครอง การศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์เป็นต้น^๒ การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาพระพุทธศาสนาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันนี้ พระสังฆาธิการ ได้ดูแลรักษารูปแบบประเพณีวัฒนธรรมไทยเชิงประยุกต์ มีการสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาด้วยการพัฒนารูปแบบตามยุคสมัยอย่างต่อเนื่องตามลำดับไม่ขาดสาย วิธีการศึกษาการพัฒนารูปแบบมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแรงจูงใจบุคคลให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนาด้วยหลักปรีชาปฏิบัติ และปฏิบัติเป็นต้น

สำหรับการบูรณาการหรือการประยุกต์ใช้การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมตามหลักอิทธิบาท ๔ คือ เป็นหลักธรรมสำคัญของผู้บริหาร เป็นแนวทางส่งเสริมให้บุคคลผู้ประพฤติปฏิบัติตามได้สติปัญญาญาณเกิดผลดีต่อหน้าที่การงาน เป็นปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย^๓ คือ ฉันทะความพึงพอใจ วิริยะความขยันหมั่นเพียร จิตตะความเข้าใจบุคคลรอบข้าง วิมังสามีการไตร่ตรองพิจารณาเหตุผลส่วนปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน คือ บุคคลเข้ามาบวชเรียนหนังสือ

^๑ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), การศึกษาเครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๕๑), หน้า ๑๔.

^๒ พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ), การคณะสงฆ์และการศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๙.

^๓ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา, ๒๕๕๔), หน้า ๕๕๔.

ลดน้อยลงเรื่อยๆ ผู้ปกครองส่งเสริมบุตรหลานไปเรียนหนังสือในโรงเรียนภาคบังคับตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ นักเรียนขาดแรงจูงใจในการศึกษา สำนักเรียนมีวิสัยทัศน์ไม่ชัดเจน พันธกิจของสำนักเรียนไม่เหมาะสมกับยุคสมัย การจัดการศึกษาไม่ชัดเจน เช่น การบริหารบุคคล การบริหารการเงินการบริหารวัสดุอุปกรณ์และการจัดการ นอกจากนี้ บุคลากรในสำนักเรียนไม่พร้อม คือ อาจารย์ผู้สอนหนังสือแต่ละชั้นประโยค ไม่มีการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาในวิชาที่ตนสอนให้มีความทันสมัย และไม่มีการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษาให้มีความชัดเจนเป็นต้น^๔

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการบริหารที่เป็นลักษณะของผู้บริหารครูอาจารย์ บุคลากรและผู้เรียนอ่อนในควมมีอิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสาและไม่มีจัดการอย่างเป็นระบบตามทฤษฎีการจัดการทั้ง ๕ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การอำนวยการ การควบคุมจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมในจังหวัดนครปฐม” เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาอุปสรรคการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม เพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมสำหรับการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม และเพื่อนำเสนอการพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมต่อไป ผู้วิจัยต้องการนำเสนอผลจากการวิจัยครั้งนี้ต่อผู้บริหารหรือเจ้าสำนักเรียน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นฐานข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมให้มีประสิทธิภาพและเจริญรุ่งเรืองต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ในจังหวัดนครปฐม

๒.๒ เพื่อเพื่อบูรณาการหลักพุทธธรรมสำหรับการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมในจังหวัดนครปฐม

๒.๓ เพื่อนำเสนอการพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมในจังหวัดนครปฐม

๓. ขอบเขตการวิจัย

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของนักธรรมใน จังหวัดนครปฐม” ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม ตามหลักอิทธิบาท ๔ หลักการจัดการ ได้แก่การจัดการ จำนวน ๕ ด้านประกอบด้วย ๑) การวางแผน ๒) การจัดองค์การ ๓) การบริหารบุคคล ๔) การอำนวยการ ๕) การควบคุม

^๔ พระปลัดสัมฤทธิ์ เทวธมโม (เปจิตตัง), *รวมบทความวิชาการโครงการสัมมนาวิชาการ, ผลงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ดีเด่น, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๓๗๙.*

๓.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

เชิงปริมาณ (Quantitative Research) ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ประกอบด้วย ตัวแปรต้น สถานภาพส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ สถานภาพปัจจุบัน อายุและการศึกษา เปรียบเทียบ และตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมที่มีต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนในสำนักเรียน

เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ศึกษาเอกสาร พระไตรปิฎก หนังสือ งานวิจัย และแผนพัฒนาต่างๆ เพื่อกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-Depth Interview) แบบมีโครงสร้าง และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

๓.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรในสำนักเรียนได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักเรียน ในแต่ละสำนักเรียนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ในที่นี้คือ คณะสงฆ์ จังหวัดนครปฐม ซึ่งมี ๗ อำเภอ คือประชากรคณะสงฆ์ใน จังหวัดนครปฐม จำนวน ๒,๔๗๙ รูป^๕

๔. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ใน จังหวัดนครปฐม” ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods) โดยการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณและการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๑ การวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสภาพการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม ดังต่อไปนี้ ๑. การจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ตามหลักอริยบท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ๒. การจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ตามหลักการจัดการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การอำนวยการ และการควบคุม

๔.๒ การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสาร หลักฐานสำคัญ (Documentary Research) และการสัมภาษณ์บุคคลแบบเจาะลึก (In-depth interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ที่เกี่ยวกับการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม

๕. ผลการวิจัย

๕.๑ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัย ได้แจกแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ๓๔๔ รูป เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วได้วิเคราะห์ข้อมูลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูอาจารย์

^๕ กองเลขานุการเจ้าคณะจังหวัดนครปฐม, บัญชีสำรวจข้อมูลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม, จังหวัดนครปฐม ภาค ๑๔, ๒๕๕๗.

เจ้าหน้าที่ และนักเรียน ต่อการพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม มีดังนี้

๑. กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหาร ครูอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักเรียนในแต่ละสำนักเรียนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม จำแนกตามสถานภาพปัจจุบัน อายุ วุฒิสึกษาทางธรรม กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนักเรียน จำนวน ๒๗๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๙ มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๑๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๗ วุฒิสึกษาทางธรรมได้แก่ นักระชั้นเอก จำนวน ๗๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓

๒. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักเรียน ที่มีต่อสภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมตามความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักเรียน โดยใช้หลักอิทธิบาท ๔ และการจัดการ ๕ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ผู้บริหาร ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักเรียนในสำนักเรียน มีความคิดเห็น ต่อสภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ทั้งหลักอิทธิบาท ๔ และการจัดการ ๕ ด้าน

๕.๒ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒๐ รูป ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมในแต่ละสำนักเรียนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้ว จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณนาความ ตามขั้นตอนวัตถุประสงค์ของการวิจัย และผลการวิจัยดังต่อไปนี้

๑. สภาพและปัญหาอุปสรรคการศึกษาพระปริยัติธรรม ผู้บริหารคณะสงฆ์ไทยได้จัดการเรียนการสอนนักระชั้นมาสิ้นระยะเวลาตั้งแต่อดีตกาลจนมาถึงสมัยปัจจุบันนี้ มีการเปลี่ยนแปลงพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบมีโครงสร้างอย่างต่อเนื่อง ในปัจจุบันนี้ พระสังฆาธิการ เป็นผู้มืบทบาทสำคัญในการดำเนินการศึกษาตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรของคณะสงฆ์ไทย คือ พระภิกษุ สามเณร และผู้สนใจทั่วไป ได้ศึกษาวิชานักระชั้นตามหลักสูตร เป็นการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม เพื่อส่งเสริมแนวทางการสร้างองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรผู้สืบทอดอายุพระพุทธศาสนาในอนาคต นอกจากนั้น ปัญหาอุปสรรคในการศึกษาพระปริยัติธรรม มาจากข้อเสียด้านการจัดการปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมภายในสำนักเรียน ไม่ชัดเจน ไม่เหมาะสม และไม่สอดคล้องกับการบริหารบุคคล การบริหารการเงิน การบริหารวัสดุอุปกรณ์ การจัดการ เป็นต้น รวมไปถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ กระบวนการจัดการที่เกี่ยวข้องเป็นต้นไม่มีความชัดเจน ผู้บริหารขาดทักษะและประสบการณ์ ขาดแนวคิดหลักการจัดการทั้งเชิงรุกและเชิงรับ มีการดำเนินการที่หละหลวมในเรื่องกฎระเบียบและวิธีการจัดการเป็นต้น และผลการวิจัยสภาพและปัญหาอุปสรรคการศึกษาพระปริยัติธรรม

๒. การจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมตามหลักหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ คือ สำนักเรียนจะดูแลปัจจัย ๔ ไตรจีวรจะจัดถวายให้ตามโอกาส อาหารบิณฑบาตจะจัดให้ทุกวัน เสนาสนะที่อยู่อาศัยมีพร้อมโดยทางวัดจะจัดให้อยู่ตามกุฏิสงฆ์ ยารักษาโรคก็จัดถวายให้ตามความต้องการหรือถ้ามีการเจ็บไข้ได้ป่วยก็จะพาไปรักษาตัวที่โรงพยาบาลเป็นต้น ส่วนการจัดการเรียนการสอนทางสำนักเรียนจะจัดการให้พร้อมทุกอย่าง สำนักเรียนมีการเรียนการสอน ตามกฎเกณฑ์ของ

สำนักเรียนคือ กำกับดูแลครูอาจารย์ผู้สอนตามลำดับชั้นตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาชั้นต้นจนถึงมัธยมศึกษาชั้นเอก ให้ปฏิบัติงานตรงเวลา กำกับดูแลนักเรียนทุกชั้น ให้เข้าเรียนตามเวลา กำกับดูแลเสนาสนะให้อยู่ในความพร้อมสมบูรณ์เป็นต้น มีอาจารย์ดำเนินการจัดการเรียนการสอน ต้องการให้พระภิกษุ สามเณร ได้รับการศึกษาตามหลักสูตรมัธยมศึกษาหลวง และเป็นกำลังศาสนาในอนาคต สำนักเรียนจะมอบหมายให้อาจารย์สอนประจำชั้นเรียนแต่ละชั้นเป็นธุระ สั่งสอนนักเรียนให้ตั้งใจเรียนหนังสือ เคารพครูอาจารย์ เคารพกฎระเบียบ ด้านวินัย คือ อาจารย์สอนนักเรียนด้วยความเสียสละ พยายามสอนวิชาความรู้ให้แก่เด็กนักเรียนทุกรูป แต่นักเรียนไม่สามารถจะเรียนได้เพราะมีสติปัญญา ความสามารถน้อย นักเรียน ไม่สนใจการเรียนการสอน ไม่เอาใจใส่การดูหนังสือ เล่นคอมพิวเตอร์ เล่นอินเทอร์เน็ต เล่นโทรศัพท์มือถือเป็นต้น ด้านจิตตะ คือ นักเรียนไม่เอาใจใส่การเรียน จะติดอยู่ในกระแสโลกนิยม เป็นเหตุปัจจัยให้ตัวเองหลงติดอยู่ในความประมาท ทำให้การเรียนเสื่อมคุณภาพ ลงคือไม่ตั้งใจเรียน แต่นักเรียนให้ความสำคัญกับงานอย่างอื่น สำนักเรียนเอาใจใส่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้รักการศึกษาทุกชั้น ทุกปีการศึกษา เจ้าสำนักเรียนจะให้โอกาสแก่ครูอาจารย์ และนักเรียนทุกรูป ได้ประพฤติปฏิบัติตัวอยู่ในศีลจรรยาวัตรตรงตาม ตั้งอยู่ในขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงาม ด้านวิมังสา คือ อาจารย์ที่สอนหนังสือแก่สามเณร และภิกษุทุกรูป ต้องการให้นักเรียนเป็นคนดี มีศีลธรรม เรียนรู้ถึงการรักษาแบบแผนประเพณีชาวพุทธ เพื่อจะได้เป็นทายาทสืบทอดอายุ พระพุทธศาสนาในอนาคต สำนักเรียนมีวิสัยทัศน์ต้องการให้นักเรียนได้ศึกษา มีพันธกิจคือ ดำเนินการตามกฎระเบียบ แต่นักเรียนมีจำนวนลดลง ไม่มีปริมาณแน่นอน สำนักเรียนดำเนินการไปกฎเกณฑ์เท่านั้น ไม่มีการติดตามผล การประเมินผลการเรียนการสอนเป็นต้น

๖. อภิปรายผล

๑) ด้านการวางแผน เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักเรียน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม ด้านการวางแผนอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางทุกข้อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **บัณฑิต ฉัตรวิโรจน์** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบการจัดความรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนของนักศึกษาครู” ผลการวิจัยพบว่า^๖ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ๒) ด้านการจัดองค์การ ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักเรียน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิดของ **สุนันทา เลาหพันธ์** ได้กล่าวว่า “การพัฒนาองค์การจะต้องมีความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง การออกแบบโครงสร้างองค์การ และเรื่องการประเมินผล”^๗ ๓) ด้านการบริหารบุคคล เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ผู้บริหาร อาจารย์

^๖ บัณฑิต ฉัตรวิโรจน์, “การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบการจัดความรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนของนักศึกษาครู”, *ปริญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, สาขาวิชาอุดมศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๑.

^๗ สุนันทา เลาหพันธ์, *การพัฒนาองค์การ*, (กรุงเทพมหานคร : ซีวีแอลการพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๓๙.

เจ้าหน้าที่ และนักเรียน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมด้านการบริหารบุคคลอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิรประภา อัครบวร ได้กล่าวว่า “การสรรหาและคัดเลือก องค์การต้องมีกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษเหล่านี้ให้มีความเหมาะสมกับ ภารกิจ และ เป้าหมายขององค์การ”^๘ ๔) ด้านการอำนวยการ ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักเรียน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิดของ พยอม วงศ์สารศรี ได้กล่าวว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อปฏิบัติงานในองค์การ”^๙ ๕) ด้านการควบคุม สอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันทา เลาหนันท์ ได้กล่าวว่า “องค์การเป็นหน่วยทางสังคมที่ประกอบด้วยมนุษย์หลายๆ คนที่อยู่ร่วมกันเพื่อกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน”^{๑๐}

บรรณานุกรม

(๑) หนังสือ:

- พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ). **การคณะสงฆ์และการศาสนา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- พระปลัดสัมฤทธิ์ เทวธมโม (เปจิตตัง). **รวมบทความวิชาการโครงการสัมมนา วิ ช า ก า ร .** ผลงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ดีเด่น. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). **การศึกษาเครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๕๑.
- _____. **พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พระพุทธรูปของธรรมสภา, ๒๕๕๔.

^๘ จิรประภา อัครบวร, **คุณค่าคน คุณค่างาน**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เต๋า ๒๐๐๐, ๒๕๕๒), หน้า ๘๕.

^๙ พยอม วงศ์สารศรี, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๐), หน้า ๕.

^{๑๐} สุนันทา เลาหนันท์, **การพัฒนาองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : ซีวีแอลการพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๒๒๑.

กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา

The Strategy of Bangkok Sangha Administration for Stability of Buddhism

พระครูโสภณปริยัตยานุยุต *

บุษกร วัฒนบุตร **

สุรพล สุธะพรหม ***

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑. ศึกษาสภาพทั่วไปในการปกครองคณะสงฆ์ กรุงเทพมหานคร ๒. ศึกษาหลักการ วิธีการปกครองคณะสงฆ์และการสร้างความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา และ ๓. เสนอกลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการโดยศึกษาและวิเคราะห์ เอกสาร ตำรา กฎหมาย งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการปกครองสงฆ์ และความมั่นคงทางพระพุทธศาสนา และการจัดทำแผนเชิงกลยุทธ์ พร้อมกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เพื่อจัดทำกลยุทธ์การปกครองสงฆ์เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา โดยใช้การสนทนากลุ่ม พิจารณาให้การรับรองกลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ดังกล่าว สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของพระสังฆาธิการที่มีต่อสภาพทั่วไปของการปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ผลการวิจัยพบว่า ๑. สภาพการปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร ในด้านการบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และการจัดการวัสดุอุปกรณ์ มีความพร้อมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ๒. การบริหารคณะสงฆ์ที่ดีมีหลักการ วิธีการ ดังนี้ ๑) การจัดตั้งสำนักงานเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร เจ้าคณะเขต และเจ้าคณะแขวง ไว้เป็นศูนย์เดียวกัน ๒) การเพิ่มอำนาจและประสิทธิภาพการทำงานของพระวินยาธิการอย่างเต็มรูปแบบ ๓) การรวบรวมประวัติข้อมูลพระภิกษุสามเณรไว้ในระบบอิเล็กทรอนิกส์ ๔) การสร้างความเข้าใจและการอาศัยอยู่ร่วมกันของพุทธศาสนิกชนและศาสนิกอื่น ๆ อย่างสันติ ๕) สร้างศูนย์กลางการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และแผนกบาลีเขตละ ๑ ศูนย์ ๖) จัดตั้งศูนย์กลางการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่ครบวงจร ๗) พัฒนาวัดต้นแบบด้านสาธารณูปการ ๘) จัดตั้งทุนเคราะห์แก่เด็กและเยาวชน ๙) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวัดและชุมชน

* นิสิตปริญญาเอก, วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** อาจารย์ ดร., ที่ปรึกษาหลัก

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

๑๐) พัฒนาระบบและกลไกการรับข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ ๑๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือพระสังฆาธิการ ในการป้องกันข้อพิพาทต่างๆ ที่เกิดขึ้น ๑๒) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ๑๓) รวบรวมกรณีศึกษาจัดทำเป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและมีการเผยแพร่สู่สาธารณชน ๑๔) สร้างพระสงฆ์นักกฎหมาย ๑๕) สร้างโรงเรียนพระสังฆาธิการแบบถาวร ๑๖) สร้างทีมงานและเครือข่ายในการช่วยเหลือพระสังฆาธิการแบบเร่งด่วน ๑๗) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ ๑๘) สร้างระบบและกลไกในการบริหารจัดการวัดที่ดี เพื่อลดข้อขัดแย้งกับชาวบ้าน ๑๙) สร้างวัดต้นแบบในการพัฒนาร่วมกับท้องถิ่น ๒๐) สร้างระบบและกลไกการควบคุมดูแลความเรียบร้อยของคณะสงฆ์ ๒๑) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะสั้นและระยะยาว ๒๒) สร้างศาสนทายาทที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานคณะสงฆ์ ๒๓) จัดทำแบบรายงานสรุปผลการดำเนินงานของคณะสงฆ์และเผยแพร่สาธารณชน ๒๔) พื้นฟูวิถีชีวิตความเป็นไทยแต่ครั้งโบราณ นำหลักการปกครองสมัยก่อนมาประยุกต์ใช้กับยุคปัจจุบัน ๒๕) เร่งสร้างผลงานและเผยแพร่ผลงานให้เป็นที่ประจักษ์สู่สาธารณชน ๒๖) การเปิดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ๒๗) การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และ ๒๘) หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ ส่วนความมั่นคงของพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย ความสามัคคีของพุทธบริษัททั้ง ๔ สรุปได้ว่า การปกครองคณะสงฆ์เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนาจำเป็นต้องจัดทำเป็นแผนกลยุทธ์ ๓. กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา มีองค์ประกอบดังนี้ บริหารองค์กรเชิงรุก ศูนย์ข้อมูลญาณทัศน์ พระสังฆาธิการวิวัฒน์ บุคลากรพัฒนา ศาสนาสมานฉันท์ คุณอนันต์พระพุทธศาสนา และเครือข่ายรักษาเผ่าราชวงศ์

คำสำคัญ : กลยุทธ์, การปกครองคณะสงฆ์, เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา

ABSTRACT

The objectives of this research were : 1) To study for the generality of Sangha administration in Bangkok 2) to study the Principles and Methods of Sangha administration and marking Stability of Buddhism and 3) to propose the strategies of Sangha administration in Bangkok for Stability of Buddhism . The researcher used the mixed Methods research comprising both qualitative and quantitative approach. For qualitative research, to study and analyze from papers books lows dissertations about Sangha Administration and marking Stability of Buddhism, to make strategic planning, the study was conducted by in-depth interview from 18 key informants selected by purposive Methods and focus group selected from 8 specialists for confirm the body of knowledge. For the quantitative research, used questionnaires for Sangha Administrators opinion to the generality of Sangha administration in Bangkok

The research findings were as follows: 1) The generality of Sangha administration in Bangkok found that they already in management resources such as personnel, budget and. 2) The principles and Methods of Sangha administration in Bangkok for Stability of Buddhism found that total principles and Methods were 29 types as follows 1) Be set the office for Ecclesiastical Bangkok Governor, Ecclesiastical district Governor and Ecclesiastical sub-district Governor 2) Empowerment and set efficiency for the police monks 3) Be collected electronics personnel data for monks and novices 4) Be set understanding the living as peace with others between Buddhist and other religion 5) Be set the education centre for Pariyatthidham in Dhamma and Bali in every district 6) Be set centre for all function of Buddhist propagation 7) Temple development for Buddhist construction 8) Be set fund for children and youth 9) Be set network for co-ordination between temples and communities 10) System development and dynamics for efficiency suggestions 11) Be set the committee for help the Sangha administrations who protected the problems 12) Be set the network to co-ordinate with all departments 13) Be collected the case study that be made clear procedures and announced to public 14) Be build the sangha as a lawyer 15) Be build the permanent school for the sangha administration 16) Be set teamwork and network to help as urgent case for Sangha administrations 17) Technology information development for sangha administration 18) Be set the management systems and dynamics for the excellent temples that could be reduce the conflicts in communities 19) Be set the prototype temple for development with rural 20) Be set the systems and dynamics for control the neat of sangha 21) Be set strategies in short and long term plan 22) Be set the Buddhist hiers who had ability for sangha administration job 23) Be set the report for summary for performance of sangha administration and announce to the public 24) Be restored the Thai living way in the past and applied to use in present 25) Be to build the performance and shew to the public 26) Be made the stage for discussion about sangha administration 27) Be set the moral and inspiration to staffs and 28) Be set the meeting continually. The Stability of Buddhism includes unity of 4 Buddhist Communities. So that Sangha Administrators should make strategic planning. 3) The strategies of Sangha administration in Bangkok for Stability of Buddhism consisted of 7 types as follows : Strategy I. was progressive organization as the center for Bangkok sangha administration, Strategy II. was the vision data which the data base were efficiency. , Strategy III. was reform

sangha by setting the programs for training and producing., Strategy IV. was developed Sangha administrations with training programs., Strategy V. was harmony in religion for making the people lived with others as a peace by activities., Strategy VI. was the fruitful in Buddhist that would be propagation centers , development for prototype temples , supporting people and controlling the monks and Strategy VII. was the network for protect Buddhist by co-ordinate with around communities.

Keyword: Strategies, Sangha administration, Bangkok for Stability of Buddhism

๑. บทนำ

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๓๕ กำหนดให้การปกครองคณะสงฆ์ไทยอยู่ภายใต้มหาเถรสมาคม ซึ่งเป็นองค์กรกลางของคณะสงฆ์ ที่มีคณะสงฆ์มหานิกายและธรรมยุตบริหารร่วมกัน การปกครองคณะสงฆ์ได้แบ่งออกเป็น ๖ ระดับตามเขตพื้นที่ เรียงจากระดับใหญ่สุดไปหาเล็กสุดคือ หน ภาค จังหวัด อำเภอ ตำบล และวัด พระผู้ทำหน้าที่บริหารงานปกครองแต่ละระดับมีชื่อตำแหน่งเรียกเป็นการเฉพาะว่า เจ้าคณะหน เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาสวัด ทุกตำแหน่งเรียกชื่อรวมๆ ว่าเป็นพระสังฆาธิการ ซึ่งมี สถานภาพเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา พระสังฆาธิการแต่ละระดับมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ไว้ ตามกฎหมายมหาเถรสมาคมยกเว้น ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัด ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ ไว้ในมาตรา ๓๖ และมาตรา ๓๗ แห่ง พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ เนื่องจากวัดมีฐานะเป็นนิติบุคคลที่มีเจ้าอาวาสเป็นผู้บริหารจำเป็นต้องรับผิดชอบสภาพความเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย การปกครองคณะสงฆ์ในระดับจังหวัด มีเจ้าคณะจังหวัดรับผิดชอบ บริหาร ปกครองดูแล วัด พระภิกษุ สามเณรและบุคลากรภายในวัด ในภาพรวมทั้งจังหวัดซึ่งครอบคลุมระดับอำเภอ ระดับตำบล และระดับวัด ยกเว้นกรุงเทพมหานคร พระผู้ทำหน้าที่บริหารปกครองดูแลเรียกชื่อ ว่า เจ้าคณะกรุงเทพมหานคร (ฝ่ายมหานิกาย) แบ่งการปกครองเป็น ๓๖ เขต และ ๖๘ แขวง (แทนระดับอำเภอ และตำบล) เจ้าคณะกรุงเทพมหานครมีทั้งฝ่ายมหานิกายและฝ่ายธรรมยุต ซึ่งในวิทยานิพนธ์นี้ ศึกษาวิจัยเฉพาะฝ่ายมหานิกาย

การบริหารการปกครองของคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร มีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารคือเจ้าคณะกรุงเทพมหานครมาหลายรุ่น จากการประมวลภาพที่ผ่านมา พบว่า ไม่มีแผนการบริหารที่เด่นชัด เป็นลายลักษณ์อักษรที่สืบค้นได้ เมื่อมีการเปลี่ยนผู้บริหารก็เปลี่ยนสำนักงานไปด้วย การดำเนินงานจึงไม่สามารถดำเนินการได้ มีข้อติดขัดมากมาย จึงต้องหาแนวทางแก้ไขและป้องกันต่อไป จากหลักการ ทฤษฎี ด้านการบริหารจัดการองค์กร ที่ดีนั้น ทุกองค์การต้องมีแผนพัฒนาองค์กร เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมาย ที่ชัดเจน โดยเฉพาะการวางแผนเชิงกลยุทธ์

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องกลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ กรุงเทพมหานคร เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนาโดยการศึกษาสภาพการบริหารงานของคณะสงฆ์กรุงเทพมหานครก่อน แล้วหาทางพัฒนา ตามแผนกลยุทธ์ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปในการปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร
๒. เพื่อศึกษาหลักการ วิธีการปกครองคณะสงฆ์ และการสร้างความมั่นคงของพระพุทธศาสนา
๓. เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา

๓. วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยการศึกษาเชิงคุณภาพ ดำเนินการโดยศึกษาและวิเคราะห์ เอกสาร ตำรา กฎหมาย งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการปกครองสงฆ์ และความมั่นคงทางพระพุทธศาสนา และการจัดทำแผนเชิงกลยุทธ์ พร้อมกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เพื่อจัดทำกลยุทธ์การปกครองสงฆ์เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา โดยใช้การสนทนากลุ่ม พิจารณาให้การรับรองกลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ดังกล่าว สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อสภาพทั่วไปของการปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร ที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบัน

๔. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ๑) แบบสัมภาษณ์ (Interview) ๒) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เป็นไปในลักษณะของการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire)

๕. ผลการวิจัย

๕.๑.๑ ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปในการปกครองคณะสงฆ์ กรุงเทพมหานคร

สภาพทั่วไปในการปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยการบริหารงานนั้น พบว่า คณะสงฆ์กรุงเทพมหานครมีความพร้อมในทุกๆ ด้าน เช่น ความพร้อมในด้านบุคลากรสงฆ์ คณะสงฆ์กรุงเทพมหานครมีพระภิกษุสามเณรจำนวนมากที่มีความรู้ความสามารถ มีการศึกษาในระดับสูง และมีทักษะในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารของกรุงเทพมหานครยังมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการงานต่างๆ ของคณะสงฆ์ได้เป็นอย่างดี มีภาวะผู้นำสูง ทำให้งานด้านการปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานครในปัจจุบันมีความเรียบร้อยดีงาม มีการทำงานเป็นทีมและเป็นระบบ

เป็นแบบอย่างให้แก่คณะสงฆ์อื่นได้ ความพร้อมด้านงบประมาณ คณะสงฆ์มีงบประมาณในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอ เพราะได้รับความอุปถัมภ์ทั้งจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนพ่อค้า ประชาชน ผู้มีจิตศรัทธาบริจาค และยังพบว่าคณะสงฆ์กรุงเทพมหานครยังสามารถหารายได้จากการท่องเที่ยว การจำหน่ายวัตถุมงคล และอื่นๆ อีกด้วย ส่วนความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์นั้นพบว่า คณะสงฆ์กรุงเทพมหานครมีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ มีสำนักงานเจ้าคณะต่างๆ มีอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการที่ทันสมัยและเพียงพอ

๕.๑.๒ ผลการศึกษาหลักการ วิธีการปกครองคณะสงฆ์ และการสร้างความมั่นคงของพระพุทธศาสนา

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นหลักการ วิธีการปกครองคณะสงฆ์ และการสร้างความมั่นคงของพระพุทธศาสนา ได้ดังนี้

๑) ด้านดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช คำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน ประกอบด้วย ๔ หลักการ คือ ๑) การจัดตั้งสำนักงานเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร เจ้าคณะเขต และเจ้าคณะแขวง ไว้เป็นศูนย์เดียวกัน ๒) การเพิ่มอำนาจและประสิทธิภาพการทำงานของพระวินยาธิการอย่างเต็มรูปแบบ ๓) การรวบรวมประวัติข้อมูลพระภิกษุสามเณรไว้ในระบบอิเล็กทรอนิกส์ ๔) การสร้างความเข้าใจและการอาศัยอยู่ร่วมกันของพุทธศาสนิกชนและศาสนิกอื่นๆ อย่างสันติ

๒) ด้านควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปด้วยดี ประกอบด้วย ๕ หลักการ คือ ๑) สร้างศูนย์กลางการศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกธรรม และแผนกบาลีเขตละ ๑ ศูนย์ ๒) จัดตั้งศูนย์กลางการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่ครบวงจร ๓) พัฒนาวัดต้นแบบด้านสาธารณูปการ ๔) จัดตั้งทุนเคราะห์แก่เด็กและเยาวชน ๕) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวัดและชุมชน

๓) ด้านระบอบอิทธิกรณ วินิจฉัยการลงโทษกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยชั้นเจ้าคณะเขต เจ้าคณะแขวง ประกอบด้วย ๕ หลักการ คือ ๑) พัฒนาระบบและกลไกการรับข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ ๒) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือพระสงฆ์ การ ในการป้องกันข้อพิพาทต่างๆ ที่เกิดขึ้น ๓) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ๔) รวบรวมกรณีศึกษาจัดทำเป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและมีการเผยแผ่สู่สาธารณชน ๕) สร้างพระสงฆ์นักกฎหมาย

๔) ด้านแก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะเขต เจ้าคณะแขวงให้เป็นไปโดยชอบ ให้ดำเนินไปด้วยดี ประกอบด้วย ๕ หลักการ คือ ๑) สร้างโรงเรียนพระสงฆ์การศึกษาแบบถาวร

๒) สร้างทีมงานและเครือข่ายในการช่วยเหลือพระสงฆ์การแบบเร่งด่วน ๓) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ ๔) สร้างระบบและกลไกในการบริหารจัดการวัดที่ดี เพื่อลดข้อขัดแย้งกับชาวบ้าน ๕) สร้างวัดต้นแบบในการพัฒนาร่วมกับท้องถิ่น

๕) ด้านควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะและเจ้าอาวาส ตลอดถึงพระภิกษุสามเณร ผู้อยู่ในบังคับบัญชาหรืออยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่อยู่ในบังคับบัญชา ให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย ประกอบด้วย ๕ หลักการ คือ ๑) สร้างระบบและกลไกการควบคุมดูแลความเรียบร้อยของคณะสงฆ์ ๒) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะสั้นและระยะยาว ๓) สร้างศาสนทายาทที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานคณะสงฆ์ ๔) จัดทำแบบรายงานสรุปผลการดำเนินงานของคณะสงฆ์และเผยแพร่สาธารณชน ๕) พื้นฟูวิถีชีวิตความเป็นไทยแต่ครั้งโบราณ นำหลักการปกครองสมัยก่อนมาประยุกต์ใช้กับยุคปัจจุบัน

๖) ด้านตรวจการและประชุมพระสงฆ์การในเขตปกครองของตน ประกอบด้วย ๔ หลักการ คือ ๑) เร่งสร้างผลงานและเผยแพร่ผลงานให้เป็นที่ประจักษ์สู่สาธารณชน ๒) การเปิดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ๓) การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ๔) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์

๕.๑.๓ กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา

กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย ๗ กลยุทธ์ ดังนี้ **กลยุทธ์ที่หนึ่ง** คือ บริหารองค์กรเชิงรุก “สำนักงานกลางกิจการคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร” แนวทางปฏิบัติ ได้แก่ จัดตั้งสำนักงานเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร สำนักงานเจ้าคณะเขตและเจ้าคณะแขวง ณ จุดศูนย์รวมเดียวกัน แผนงาน ได้แก่ จัดตั้งสำนักงานกลาง ประกอบด้วย ๒ โครงการคือ ๑) พัฒนาระบบบริหารองค์กร ๒) พัฒนาโครงสร้างองค์กร ผลที่คาดหวัง ได้แก่ ระบบงานทันสมัย และตัวชี้วัดของโครงการคือ รวดเร็ว ลุล่วง งานไม่คั่งค้าง **กลยุทธ์ที่สอง** คือ ศูนย์ข้อมูลญาณทัศน์ แนวทางปฏิบัติ ได้แก่ ประสานงานกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อของบประมาณและพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ แผนงาน ได้แก่ จัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีข้อมูล ประกอบด้วย ๒ โครงการคือ ๑) เครือข่ายอินเทอร์เน็ตข้อมูลระหว่างวัด ๒) เชื่อมต่อระบบกับกรุงเทพมหานคร ผลที่คาดหวัง ได้แก่ เทคโนโลยีพร้อม ข้อมูลครบทุกด้าน และตัวชี้วัดของโครงการคือ ค้นหาข้อมูลสะดวกและรวดเร็ว **กลยุทธ์ที่สาม** คือ พระสงฆ์การภิวัฒน์ แนวทางปฏิบัติ ได้แก่ จัดหลักสูตรอบรมพระสงฆ์การ เพื่อผลิตพระสงฆ์การที่เก่งและดี แผนงาน ได้แก่ จัดตั้งสถาบันพระสงฆ์การกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ๒ โครงการคือ

๑) หลักสูตรพัฒนาพระสังฆาธิการกรุงเทพมหานครด้านต่างๆ ๒) ทุนการศึกษา ทุนงาน ผลที่คาดหวัง ได้แก่ พัฒนาได้ทุกเรื่อง และตัวชี้วัดของโครงการคือ พระพร้อม **กลยุทธ์ที่สี่** คือ บุคลากรพัฒนา แนวทางปฏิบัติ ได้แก่ จัดหลักสูตรอบรมพระสงฆ์ เพื่อผลิตพระสงฆ์ที่เก่งและดี แผนงานได้แก่ พัฒนาบุคลากรสนองงานคณะสงฆ์ ประกอบด้วย ๒ โครงการคือ ๑) สร้างและพัฒนาบุคลากรสงฆ์ด้านนักกฎหมาย พระวินยธิการ ด้านการช่วยเหลือเร่งด่วน และพระสอนปริยัติธรรม และ ๒) ปรับปรุงบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ผลที่คาดหวัง ได้แก่ พัฒนาได้ทุกด้าน และตัวชี้วัดของโครงการคือ บุคลากรครบ พร้อม **กลยุทธ์ที่ห้า** คือ ศาสนาสมานฉันท์ แนวทางปฏิบัติ ได้แก่ ฆราวาสให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข จัดกิจกรรมร่วมกันอย่างสมานฉันท์ แผนงานได้แก่ เสริมสร้างความสามัคคี ประกอบด้วย ๒ โครงการ คือ ๑) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนต่างศาสนา ๒) จัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีในชุมชน ผลที่คาดหวัง ได้แก่ ลดปัญหาความขัดแย้งเรื่องศาสนาและตัวชี้วัดของโครงการคือ ความสงบสุขของชุมชน **กลยุทธ์ที่หก** คือ คุณอนันต์พระพุทธศาสนา แนวทางปฏิบัติ ได้แก่ จัดตั้งศูนย์กลางการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พัฒนาวัดต้นแบบ ศูนย์กลางการช่วยเหลือประชาชน และจัดระเบียบพระ แผนงาน ได้แก่ เสริมสร้างสันติสุขสู่สังคม ประกอบด้วย ๕ โครงการ คือ ๑) สันติสุขสร้างได้เมื่อใจพร้อม ๒) จัดตั้งศูนย์กลางการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ๓) จัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรม / สวดมนต์ประจำเดือน ๔) พัฒนาวัดต้นแบบด้านสาธารณูปการ / การศึกษา / การเผยแผ่ ๕) จัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือประชาชน และ ๖) จัดระเบียบการบิณฑบาตของพระสงฆ์ ผลที่คาดหวัง ได้แก่ สืบทอดอายุพระพุทธศาสนา และตัวชี้วัดของโครงการคือ ความเข้มแข็งของพุทธบริษัท **กลยุทธ์ที่เจ็ด** คือ เครือข่ายรักษาเฝ้าระวัง แนวทางปฏิบัติ ได้แก่ จัดสร้างเครือข่ายเพิ่มและได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน แผนงาน ได้แก่ เครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย ๕ โครงการ คือ ๑) ความร่วมมือสันติสุข ๒) จิตอาสาพัฒนาวัด ๓) เวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ๔) แผนพัฒนาคณะสงฆ์ที่เข้มแข็ง และ ๕) พ.ร.บ.คุ้มครองพระพุทธศาสนา / ธนาคารพุทธ ผลที่คาดหวัง ได้แก่ พระพุทธศาสนาได้รับการปกป้องจากพุทธบริษัท และตัวชี้วัดของโครงการคือ มีกฎหมายคุ้มครอง

๖. อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงกลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ กรุงเทพมหานคร เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและน่าสนใจและนำมาอภิปรายดังนี้ **กลยุทธ์ที่หนึ่ง** คือ บริหารองค์กรเชิงรุก “สำนักงานกลางกิจการคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร” ด้วยการจัดตั้งสำนักงานเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร สำนักงานเจ้าคณะเขตและเจ้าคณะแขวง ณ จุดศูนย์รวมเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อให้การ

บริหารงานของคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การบริหารงานคณะสงฆ์จะสะดวกและรวดเร็วยิ่ง งานไม่คั่งค้างเหมือนแต่ก่อน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระครูสันติธรรมาภีรต (บุญชัย สนติกโร) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ที่พัฒนาแล้ว คือมีการวางแผนกระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมคุณภาพของพระสังฆาธิการทุกระดับขั้นที่ชัดเจน การจัดองค์กรใช้ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกติกาเดียวกัน ส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานด้านต่างๆ เพื่อเสริมสร้างให้มีวิสัยทัศน์ ประสบการณ์ คุณภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นำระเบียบกฎหมายของคณะสงฆ์ และของภาครัฐไปสร้างกติกาในการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน และมีคณะกรรมการกำกับดูแลแต่ละฝ่ายอย่างใกล้ชิด^๑ **กลยุทธ์ที่สอง** คือ ศูนย์ข้อมูลญาณทัศน์ เพื่อพัฒนาระบบจัดเก็บฐานข้อมูลของพระสงฆ์ที่มีประสิทธิภาพ และพร้อมสำหรับการใช้งาน มีการเชื่อมโยงกับระบบราชการที่เข้มแข็ง ทั้งนี้เพราะฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การค้นหาค้นหาประวัติของพระภิกษุสามเณรสามารถค้นหาได้อย่างรวดเร็ว ป้องกันพระต่างถิ่น หรือพระปลอมในการเข้ามาบวช ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปชาบดี แยมสุนทร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหธรรมของแรงงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์” ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมความผูกพันระหว่างองค์กรกับงาน ได้แก่ การพัฒนาลักษณะงานให้ทันสมัยอยู่เสมอโดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาระบบการทำงานให้มีคุณภาพ^๒ **กลยุทธ์ที่สาม** คือ พระสังฆาธิการภักดี พัฒนาสังฆาธิการที่มีความรู้และความสามารถสูง ด้วยการจัดหลักสูตรอบรมพระสังฆาธิการ เพื่อผลิตพระสังฆาธิการที่เก่งและดี เนื่องจากพระสังฆาธิการเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของคณะสงฆ์ การผลิตพระสังฆาธิการที่เก่งและดี จะช่วยให้คณะสงฆ์มีความเข้มแข็งและมั่นคงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพระครูสุนทรวิจิตรกิจ (บุญธรรม ธมฺมิโก) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ด้านการสรรหา การคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานหรือรับตำแหน่งในหน้าที่ต่างๆ มีสรรหาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน การกำหนดการสรรหาทรัพยากรมนุษย์โดยให้ยึดหลักพระธรรมวินัยและกฎหมายบ้านเมือง

^๑ พระครูสันติธรรมาภีรต (บุญชัย สนติกโร), “การพัฒนารูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^๒ ปชาบดี แยมสุนทร, “กลยุทธ์การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหธรรมของแรงงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

เพื่อจะได้นำไปสู่ขั้นตอนที่มีคุณภาพ^๓ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชตินธโร) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑” ผลการวิจัยพบว่า เพื่อเสนอกลยุทธ์สำหรับการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ โดยกลยุทธ์ในการปกครองผู้ปกครองต้องมีความรู้ความสามารถสูง มีการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีการสื่อสารและการคมนาคมเดินทางไปมาสะดวก สามารถติดต่อ สื่อสารได้อย่างรวดเร็ว การปกครองคณะสงฆ์ให้ยึดพระธรรมวินัยเป็นหลัก โดยเน้นบริหารจัดการเชิงพุทธ มุ่งการสร้างควมสามัคคี โดยบริหารแบบพ่อปกครองลูก ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ และพรหมวิหาร ๔ ในการครองตน ครองคน และครองงาน โดยจุดแข็งของการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ อยู่ในพื้นที่ชุมเมือง และใกล้สถาบันการศึกษาทั้งระดับการศึกษาพื้นฐาน มีสถาบันการศึกษาของคณะสงฆ์เป็น ร้อยแห่ง การสอบผ่านของนักธรรมและเปรียญธรรม ซึ่งสอบได้ในอัตราสูง และมีพระสงฆ์ประจำพรรษาจำนวนมาก เป็นการจัดการภายใน ที่มีความเข้มแข็ง เพราะมีความรู้ความสามารถในการปกครองสูง และมีภาพลักษณ์ที่ดี ซึ่งถือเป็นแนวทางในการส่งเสริมกลยุทธ์การปกครองของคณะสงฆ์ภาค ๑ ให้เป็นที่ยอมรับของสังคมสงฆ์ทั่วไป^๔ **กลยุทธ์ที่สี่** คือ บุคลากรพัฒนา เพื่อพัฒนาพระสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถและพร้อมปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากคณะสงฆ์และสร้างระบบการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากในปัจจุบันคณะสงฆ์ยังขาดพระสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถในการสนองงานคณะสงฆ์อย่างเต็มที่ การผลิตพระสงฆ์ที่ดีขึ้นจะช่วยให้คณะสงฆ์เข้มแข็งขึ้นในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธมฺมโก)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ด้านการพัฒนา มีความเชื่อมั่นว่าจะต้องเปลี่ยนจากการพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ไปสู่การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจ และอุปนิสัยเพื่อให้คนหาความรู้เอง พัฒนาทักษะด้วยตัวเอง รวมถึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามทัศนคติที่เปลี่ยนไป^๕ **กลยุทธ์ที่ห้า** คือ ศาสนาสมานฉันท์ เพื่อสร้างความปรองดองสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นในสังคม และ เพื่อ

^๓ พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธมฺมโก), “กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี”, **วิทยานิพนธ์ปริญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^๔ พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชตินธโร), “กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑” **วิทยานิพนธ์ปริญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^๕ พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธมฺมโก), “กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี”, **วิทยานิพนธ์ปริญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

เรียนรู้พุทธวัฒนธรรมและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งเรื่องศาสนา นำความสงบสุขคืนสู่ชุมชนต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศาสตราจารย์ ดร. สิทธิ บุตรอินทร์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส : งานและพระดำริด้านการศึกษาและการปกครอง” ผลการศึกษามีข้อค้นพบว่า แนวพระดำริด้านการศึกษาและการปกครองบริหารของสมเด็จพระเจ้า มีลักษณะพิเศษเป็นมัชฌิมนิยม บนพื้นฐานแห่งมนุษยนิยมตามหลักพระพุทธศาสนา ทรงมุ่งผสมผสานระหว่างบ้านกับวัด อาณาจักรกับศาสนจักร คดีโลกกับศีลธรรม และแนวความคิดตะวันออกกับแนวความคิดตะวันตก ในการดำเนินพระกรณียกิจการบริหารจัดการการศึกษาและการปกครอง^๖ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ และพระหากำพล คุณงกร ได้วิจัยเรื่อง ทางสร้างความปลอดภัยของสมณฉันท์ ด้วยการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบการวิจัยพบว่า ผู้นำชุมชนต้องยึดหลักการบริหารโครงการดังกล่าว และเน้นหลักความถูกต้อง หลักความเหมาะสม หลักความบริสุทธิ์ หลักความยุติธรรม หลักพรหมวิหารธรรม และหลักความเสียสละ ทำให้เกิดบรรยากาศแห่งความสมัครสมานสามัคคีของคนในชุมชนอย่างแท้จริง^๗ กลยุทธ์ที่หก คือ คุณอนันต์พระพุทธศาสนา เพื่อจัดตั้งศูนย์กลางการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เพื่อพัฒนาวัดต้นแบบ เพื่อช่วยเหลือประชาชน เพื่อจัดระเบียบการบิณฑบาตของพระ ด้วยการจัดตั้งศูนย์กลางการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พัฒนาวัดต้นแบบ ศูนย์กลางการช่วยเหลือประชาชน และจัดระเบียบพระ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาและสร้างความเข้มแข็งของพุทธบริษัทต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพระครูสุตธรรมพิทักษ์ (น้ำผึ้ง สุธมโม) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์” ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดำเนินการได้ดังนี้ ๑) การวางแผน : ผู้บริหารควรจะมีการวางแผนการปกครองอย่างต่อเนื่อง มีการประชุมปรึกษาผู้บริหารเพื่อวางแผนให้เป็นไปในทิศทางที่กำหนด ๒) การจัดองค์การ : จัดโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ให้มีการปรับเปลี่ยนพัฒนาอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาบริหารงาน มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรที่มีความเหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่ ๓) การสั่งการ : พระสังฆาธิการ เป็นเจ้าพนักงานของรัฐ มี

^๖ ศาสตราจารย์ ดร.สิทธิ บุตรอินทร์และคณะ, “สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณ-วโรรส : งานและพระดำริด้านการศึกษาและการปกครอง”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์พุทธศาสตร์ศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^๗ พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ (แช่หลี่), “การสร้างความปลอดภัยของสมณฉันท์ ด้วยการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๕ , ฉบับที่ ๓, (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๕๗).

หน้าที่ในการกำกับดูแลพระภิกษุ สามเณร ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม ๔) การประสานงาน: พระสังฆาธิการ ควรจะมีการประสานงานติดต่อกับผู้ช่วยเจ้าอาวาส เจ้าอาวาส เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ และเจ้าคณะจังหวัดเป็นต้น ร่วมมือร่วมใจกันทำหน้าที่ดูแลรักษาความเรียบร้อยให้ดี ในเขตพื้นที่นั้น ๆ ๕) การควบคุม: พระสังฆาธิการมีหน้าที่ในการควบคุมทรัพยากรการปกครองคณะสงฆ์ทั้งปวง ให้เป็นไปตามลำดับชั้นการปกครอง การตรวจสอบการเงินภายในแต่ละวัด ผู้ปกครองควรจะนำเสนอเป็นรายงานประจำปีแจ้งให้เจ้าคณะจังหวัดทราบ” **กลยุทธ์ที่เจ็ด** คือ เครือข่ายรักษาเฝ้าระวัง เพื่อสร้างศาสนทายาทและพุทธบริษัทที่ดีและเข้มแข็ง เนื่องจากในปัจจุบันพบว่าพระพุทธศาสนาในประเทศไทยโดยภัยคุกคามทั้งภายในและภายนอก การเร่งสร้างศาสนทายาทที่ดีจะช่วยป้องกันภัยต่างๆของศาสนาได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธมฺมโก) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ด้านการธำรงรักษาความสัมพันธ์ที่ดีของคณะสงฆ์ จะทำให้เกิดความรัก ความผูกพัน ความนับถือ การร่วมมือร่วมใจ ความจงรักภักดี และความสำเร็จในงานของคณะสงฆ์ การปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์^๕ ซึ่งสอดคล้องกับ พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ (แช่หลี่) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร (PICD:SCP MODEL) พบว่ามี ๔ รูปแบบ คือ ๑) รูปแบบการป้องกัน (Prevention) ๒) รูปแบบการปรับปรุง (Improvement) ๓) รูปแบบการเปลี่ยนแปลง (Change) และ ๔) รูปแบบการพัฒนา (Development) โดยได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษา (School) ชุมชน (Community) และผู้ปกครอง (Parent) และมี ๔ กลยุทธ์ คือ ๑) สร้างภูมิคุ้มกันด้วยการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมอย่างจริงจัง ๒) ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนกลุ่มเสี่ยงให้เป็นคนดีมีคุณธรรม ๓) ส่งเสริมให้นักเรียน

^๕ พระครูสุตธรรมพิทักษ์ (น้ำผึ้ง สุธมฺโม), “การพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^๖ พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธมฺมโก), “กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

กลุ่มเป้าหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม และ ๔) เสริมสร้างกิจกรรมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนร่วมกับ หน่วยงาน สถานศึกษา และชุมชน^{๑๐}

๗. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในการปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

- ๑) มหาเถรสมาคมและสำนักงานพระพุทธศาสนาควรร่วมมือกันจัดทำยุทธศาสตร์การปกครองคณะสงฆ์ไทย โดยแยกออกเป็น ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ชัดเจน
- ๒) การบริหารงานของคณะสงฆ์ควรรวมสำนักงานเจ้าคณะใหญ่ เจ้าคณะภาคไว้ในที่เดียวกัน เพื่อสะดวกในการบริหารและการปกครอง
- ๓) มหาเถรสมาคมและสำนักงานพระพุทธศาสนาควรสนับสนุนและส่งเสริมการปกครองคณะสงฆ์ให้เข้มแข็งเพื่อความมั่นคงของพระพุทธศาสนาต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ในการปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา เจ้าคณะกรุงเทพมหานคร และพระสังฆาธิการที่เกี่ยวข้องควรนำกลยุทธ์ทั้ง ๗ ด้าน ไปใช้หรือนำไปพัฒนาต่อยอด ประกอบด้วย

- ๑) ควรจัดตั้งสำนักงานเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร สำนักงานเจ้าคณะเขตและเจ้าคณะแขวง ณ จุดศูนย์รวมเดียวกัน
- ๒) ควรประสานงานกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อของบประมาณและพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ
- ๓) ควรจัดตั้งสถาบันพระสังฆาธิการ
- ๔) ควรจัดหลักสูตรอบรมพระสงฆ์ เพื่อผลิตพระสงฆ์ที่เก่งและดี
- ๕) ควรรณรงค์ให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข จัดกิจกรรมร่วมกันอย่างสมานฉันท์
- ๖) ควรจัดตั้งศูนย์กลางการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พัฒนาวัดต้นแบบ ศูนย์กลางการช่วยเหลือประชาชน และจัดระเบียบพระ
- ๗) ควรจัดสร้างเครือข่ายเพิ่มและได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

^{๑๐} พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ (แช่หลี่), “รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร”, วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ปีที่ ๖ , ฉบับที่ ๒, (ตุลาคม ๒๕๕๘).

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

ผลการวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา” ผู้วิจัยขอเสนอแนะในส่วนที่สามารถต่อยอดจากงานวิจัยฉบับนี้ ดังนี้

๑) ศึกษาเกี่ยวกับผลการนำกลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนาทั้ง ๗ กลยุทธ์ไปใช้

๒) ศึกษาประสิทธิภาพการปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

บรรณานุกรม

(๑) หนังสือ

คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **การปกครองคณะสงฆ์ไทย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

(๒) วิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย

พระครูสันติธรรมาภิรัต บุญชัย สนติกโร. “การพัฒนารูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕”. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

พระครูสุตธรรมพิทักษ์ น้ำผึ้ง สุธมโม. “การพัฒนากการปกครองคณะสงฆ์ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์”. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

พระครูสุนทรวัชรกิจ บุญธรรม ธมมิโก. “กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี”. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

พระเทพรัตนสุธี สมศักดิ์ โชติธโร. “กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑” วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

สิทธิ์ บุตรอินทร์ ศาสตราจารย์ ดร. และคณะ. “สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณ-วโรรส : งานและพระดำริด้านการศึกษาและการปกครอง”. รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์พุทธศาสตร์ศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

(๓) วารสาร

พระมหากษัตริย์ กิตติโสภโณ (แช่หลี่). “รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร”. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ปีที่ ๖ . ฉบับที่ ๒. ตุลาคม ๒๕๕๘.

การพัฒนาแบบแผนการจัดการงานบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน
ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

The Development of The Management Model of Summer
Novice Ordination Project in The Sang Ha Administration,
Region 15

พระครูวาทีธรรมวัฒน์ (บุญเลิศ จิตวฑฒโน)*

พระครูปริยัติกิตติธำรง**

สุรพล สุยะพรหม***

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการงานบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ (๒) เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการงานบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ และ (๓) เพื่อนำเสนอการพัฒนาแบบแผนการจัดการงานบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน

ผลการวิจัยพบว่า

๑) สภาพการจัดการงานบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงานและด้านการควบคุมดูแล คือ กระบวนการของการกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ของคณะสงฆ์ กำหนดแผนแล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละโครงการ คือ ระยะเวลา จำนวนผู้บวชสามเณร การนำแผนไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งจัดทำเป็นเอกสารที่ระบุ วิสัยทัศน์ ภารกิจ และการดำเนินงานของคณะสงฆ์หนึ่ง ๆ เป็นตัวกำหนดทิศทาง การดำเนินงานของคณะสงฆ์สำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการประสานงานและกำกับติดตามการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ของคณะสงฆ์ให้เป็นไปในทิศทางและจังหวะที่สอดคล้องกัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการดำเนินการจัดการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ การประชุมกันอย่างสม่ำเสมอของผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโครงการจะต้องให้ความร่วมมือ และปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ผู้ปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้วย

* นิสิตปริญญาเอก, วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ที่ปรึกษาหลัก

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ที่ปรึกษาร่วม

ความเต็มใจเพื่อไปสู่ทิศทางเป้าหมายที่ชัดเจน โดยครอบคลุมถึงแนวทางการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้ทำงานให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม ย่อมเป็นคุณประโยชน์คณะสงฆ์

๒. รูปแบบการจัดการงานบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ด้านการวางแผน กำหนดการต่าง ๆ ต้องกำหนดให้ชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตลอดจนหลักการและเหตุผลที่ได้ประชุมวางกรอบการดำเนินงานไว้ ผู้ดูแลโครงการฯ และวิทยากรที่รับผิดชอบในการให้ความรู้ ความสามารถในการอบรมตามหลักสูตร จะต้องผ่านหลักสูตรการอบรมเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการให้ความรู้ การสอนผู้บรรพชาสามเณรและต้องให้เยาวชนต้องซึมซับหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า และนำมาประยุกต์และพัฒนาชีวิตได้ ตรงตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา ต้องสามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างดี ทำงานสอดคล้องกัน การบรรยายและจัดกิจกรรมเสริม มีทักษะในการเข้าใจลักษณะของการจัดโครงการ มีการสรุปผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกวัน เพื่อรับฟังปัญหาและแนะนำแนวทางการดำเนินกิจกรรม

๓. เสนอการพัฒนาารูปแบบการจัดการงานบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ การพัฒนารูปแบบการจัดการเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการสร้างคามอดทนและอุทสาหะใน การแก้ไขปรับปรุงจัดการให้มีประสิทธิภาพ คณะสงฆ์จะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำเพื่อวางแผนสร้างธรรมทายาท นำเข้าพัฒนาส่งเสริมการศึกษา พัฒนาให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ เอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ ต่อบุคลากรของคณะสงฆ์อยู่สม่ำเสมอ รู้จักประสานความสามัคคีเพื่อให้เห็นแก่ประโยชน์โดยส่วนรวม ให้สำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ

คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบการจัดการ, งานบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน

ABSTRACT

The objectives of thesis are to study the condition of management of summer novice ordination project in the sangha administration, region 15, to study the model of management of summer novice ordination project in the sangha administration, region 15, to present the development of the management model of summer novice ordination project in the sangha administration, region 15. The methodology of research was the mixed methods research by qualitative and quantitative methods.

Findings were as follows:

1. The condition of management of summer novice ordination project in the sangha administration, region 15 planning, organization, command, coordination and supervision are processes to set the direction and objectives of sangha and set the plan to be suitable each project and time, the number of novices and bringing the plan into action to occur the results provide the document identifies vision, mission and operations in sangha to define the direction and the operation of

sangha use for instruments to coordinate and follow the operations are the same direction and harmony for reaching the effective objectives and purposes. Operation, decisions in various fields, regular meeting of the operator in the project will cooperate and strict operate. The operator must follow the orders of who have the responsibility to be willing into the obvious targets by covering practices and activities of worker for the beneficial public and sangha.

2. The model of management of summer novice ordination project in the sangha administration, region 15, planning and scheduling must set clearly objectives and targets through the principle and reasons for the meeting and define the outlined the operation. Project administrator and lecturer training courses must undergo the training courses in educating, teaching the novice ordination and must reach the youth to know the principle of the Buddha and apply for daily life and follow the principles of Buddhism and be able to coordinate with the relevant authority. Lectures and activities have to understand the management of the project. A summary of performances of all personnel does every day in order to listen to problems and guide the activities.

3. The presentation of the development of the management model of summer novice ordination project in sangha administration, region 15, the development management model is a tool to promote the tolerance and perseverance in improving management efficiency. The sangha have a leadership to plan for building Dharma heir to promote education and development of qualified personnel and attend the duty for personnel of sangha regularly and to coordinate the unity for public benefits and responsibilities as follows:

Keywords: Development of the Management Model, Summer Novice Ordination Project

๑. บทนำ

คณะสงฆ์ภาค ๑๕ ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมในด้านการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เยาวชนมาอย่างต่อเนื่อง โดยตระหนักถึงความสำคัญและบทบาทของสถาบันศาสนาที่จะต้องเข้าไปมีส่วนช่วยในการแก้ไขปัญหาของชุมชน โดยการจัดกิจกรรมโครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อให้เยาวชนได้ศึกษาหลักธรรมคำสอนในศาสนาและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมตลอดถึงวัฒนธรรมที่ดีงามของชุมชน และเพื่อดึงเยาวชนให้ห่างไกลยาเสพติด ถึงแม้กิจกรรมจะมีระยะเวลาสั้น ๆ แต่ก็ถือได้ว่าเป็นกิจกรรมที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ แต่

จากการจัดการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนทุกปี จะมีปัญหาหลาย ๆ ด้านในการจัดกิจกรรม เช่น งบประมาณไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม ต้องใช้เงินจากภายนอก เช่น เงินบริจาคจากญาติโยมที่มีจิตศรัทธา สถานที่ไม่เพียงพอต่อการจัดบรรพชา หรือบางปีมีเด็กเข้าร่วมโครงการบรรพชาน้อย บุคลากรที่มีความสามารถไม่เพียงพอ

ปัญหาในด้านโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทำให้จำนวนพระอาจารย์มีความไม่สมดุลทำให้การดูแลอบรมสั่งสอน ไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้ พระอาจารย์มีอายุมากขึ้นไปบ้าง มีภาระหน้าที่งานมากจนไม่สามารถดูแลให้การศึกษอบรมแก่พระภิกษุ สามเณร และไม่มีคัดสรรและการตรวจสอบคุณสมบัติของสัทธิวิหาริกก่อนบวชได้อย่างละเอียด ผลเสียตามมาก็ คือ พระภิกษุสามเณรไม่ประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัยอันดีงาม ประพฤติผิดศีลธรรมและคุณธรรมไม่เรียบร้อย ประพฤติออกนอกกลุ่มนอกทาง ไม่สำรวมสังวรระวังในอาจารย์ปฏิบัติอันดีงามของพระสงฆ์ เสพสุรา ดิยาเสพติด ทะเลาะวิวาท จนเป็นที่ตำหนิติเตียน ตลอดจนเสื่อมความเคารพนับถือและศรัทธาของญาติโยม จึงผลเสียหายต่อคณะสงฆ์ส่วนรวมมาก^๑

จากการติดตามผลการดำเนินงานตามโครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนในช่วงที่ผ่านมา พบว่ามีจำนวนนักเรียนเข้ารับการบรรพชาเพิ่มขึ้นแต่ยังไม่มีการประเมินรูปแบบการพัฒนากระบวนการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน ฉะนั้น เพื่อให้ทราบข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการประเมินรูปแบบกระบวนการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนของคณะสงฆ์ภาค ๑๕ หรือที่ได้ดำเนินไปแล้วว่ามีความก้าวหน้าอย่างไรมีปัญหาเพียงใดบรรล่วัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่เพียงใด ผู้วิจัยจึงได้ทำการพัฒนารูปแบบการจัดการงานบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้สามารถมองเห็นจุดดีและจุดอ่อนของปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการดำเนินโครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนให้บรรลุเป้าหมายและพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพการจัดโครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

๒.๒ เพื่อศึกษารูปแบบการจัดโครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

๒.๓ เพื่อนำเสนอการพัฒนารูปแบบการจัดโครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

^๑ สมเด็จพระมหาธีราจารย์ (นิยม ฐานิสโร), “ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์”, ใน เอกสารการประชุมสัมมนาพระอุปัชฌาย์, (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๔๑), หน้า ๑๙๒.

๓. ขอบเขตการวิจัย

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาารูปแบบการจัดการงานบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

๓.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม

ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาารูปแบบการจัดการงานบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงาน และด้านการควบคุมดูแล

๓.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ รวม ๑,๓๓๒ รูป

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

๔.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

๔.๒ กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยเชิงคุณภาพ มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ คือ พระสังฆาธิการและผู้มีส่วนร่วมในการจัดการงานบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ จำนวน ๒๕ รูป/คน และผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน ๑๐ รูป/คน

การวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่าง คือ พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ จำนวน ๓๐๒ รูป โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan)^๒

๕. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาารูปแบบการจัดการงานบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

^๒ ชานินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : ปิสิกเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๒), หน้า ๔๘-๔๙.

สภาพการจัดการงานบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕
ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงานและด้านการควบคุมดูแล คือ กระบวนการของการกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ของคณะสงฆ์ กำหนดแผนแล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละโครงการ คือ ระยะเวลา จำนวนผู้บวชสามเณร การนำแผนไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งจัดทำเป็นเอกสารที่ระบุ วิสัยทัศน์ ภารกิจ และการดำเนินงานของคณะสงฆ์หนึ่ง ๆ เป็นตัวกำหนดทิศทาง การดำเนินงานของคณะสงฆ์สำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการประสานงานและกำกับติดตามการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ของคณะสงฆ์ให้เป็นไปในทิศทางและจังหวะที่สอดคล้องกัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

รูปแบบการจัดการงานบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕
ด้านการวางแผน กำหนดการต่าง ๆ ต้องกำหนดให้ชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตลอดถึงหลักการและเหตุผลที่ได้ประชุมวางกรอบการดำเนินงานไว้ ผู้ดูแลโครงการฯ และวิทยากรที่รับผิดชอบในการให้ความรู้ ความสามารถในการอบรมตามหลักสูตร จะต้องผ่านหลักสูตรการอบรมเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการให้ความรู้ การสอนผู้บรรพชาสามเณรและต้องให้เยาวชนต้องซึมซับหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า และนำมาประยุกต์และพัฒนาชีวิตได้ ตรงตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา ต้องสามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างดี ทำงานสอดคล้องกัน การบรรยายและจัดกิจกรรมเสริม มีทักษะในการเข้าใจลักษณะของการจัดโครงการ มีการสรุปผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกวัน เพื่อรับฟังปัญหาและแนะนำแนวทางการดำเนินกิจกรรม

ระดับการพัฒนา รูปแบบการจัดการงานบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๕ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๑ รองลงมา คือ ด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๐ และด้านการสั่งการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๕ และด้านการควบคุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๐ และด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๘ ตามลำดับ

๖. อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจจึงนำมาอภิปรายผล โดยจำแนกตามรายด้านของการวิจัย ดังต่อไปนี้

ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ระดับการพัฒนา รูปแบบการจัดการงานบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มีทักษะและประสบการณ์ในการดำเนินงานในการวางแผน การจัดทำแผนปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูอุทัยกิจจารักษ์ (สุรางค์ สุจินโณ) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาค ๒” จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์มีการดำเนินการตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ ซึ่งภารกิจดังกล่าวบางประการกำหนดไว้ในระเบียบกฎหมายอาเถรสมาคม เป็นไปตามจารีต

ประเพณี และหลักพุทธวิธีการบริหารและการเผยแผ่ เพื่อส่งเสริมให้พระสงฆ์มีความสามารถ มีทักษะ และมีศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กรปกครองคณะสงฆ์ให้ทำงานเพื่อพระพุทธศาสนา อย่างมีคุณภาพ^๓

ด้านการจัดองค์กร อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ระดับการพัฒนา รูปแบบการจัดการงานบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ด้านการจัดทำแผนปฏิบัติงาน แผนของบุคลากรของโครงการอย่างเหมาะสมชัดเจน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งได้สอดคล้องกับ **พระราชปริยัติ (สฤณี ประธาตุ)** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” พบว่า การบริหารงานวิชาการ โนโครงสร้างการบริหารงานวิชาการ มีบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหน่วยปฏิบัติทั้งในส่วนกลาง และส่วนที่เป็นเครือข่ายวิทยาเขต ด้านการบริหารบุคลากรทางวิชาการ เน้นการสรรหา การพัฒนา และการส่งเสริมทางวิชาการให้กับอาจารย์ การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนให้นิสิตได้พัฒนาคุณภาพทั้งด้านวิชาการและด้านจริยธรรม การบริหารงานวิชาการด้านหลักสูตรและการวัดผลประเมินผล มีการเสนอหลักสูตรให้ทันสมัยแล้วแจ้งข่าวให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง และการบริหารงานวิชาการด้านการบริหารงานวิชาการ มีการจัดแผนปฏิบัติงานด้านวิชาการที่ชัดเจนในรูปของแผนระยะสั้นและระยะยาว^๔

ด้านการสั่งการ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ระดับการพัฒนา รูปแบบการจัดการงานบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มีการประชาสัมพันธ์โครงการกับโรงเรียน วิทยาลัยผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น วิทยุ/แผ่นพับ หอกระจายข่าวอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งได้สอดคล้องกับ **กฤษณา คิตติ** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” พบว่า รูปแบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความจริงแล้วการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู สิ่งที่น่าประเมิน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนของครู วิธีประเมินโดยเพื่อนครูส่วนวิธีการตัดสินใช้การเปรียบเทียบข้อมูลจากการประเมินกับเกณฑ์สัมภาระที่พัฒนาโดยผู้เชี่ยวชาญ^๕

^๓ พระครูอุทัยกิจจารักษ์ (สุรางค์ สุจินโณ) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาขององค์กรปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^๔ พระราชปริยัติ (สฤณี ประธาตุ), “การพัฒนา รูปแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พระพุทธศาสนา)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^๕ กฤษณา คิตติ, “การพัฒนา รูปแบบการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การวัดผลและประเมินผล)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ระดับการพัฒนารูปแบบการจัดการงานบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ด้านบุคลากรที่มีความสามารถเพียงพอสำหรับจัดกิจกรรมตามโครงการ และมีการรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับปรุงโครงการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งได้สอดคล้องกับ **บุญหนา จิมาหนิง** ได้วิจัยเรื่อง “การประเมินประสิทธิภาพการสอนของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษา เขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๙” พบว่า ความพึงพอใจต่อพฤติกรรมของนักเรียนหลังจากมีพระสอนศีลธรรมอยู่ในระดับดี และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนศีลธรรม พบว่า ระยะเวลาที่สอนระดับความพึงพอใจต่อพฤติกรรมของนักเรียน จำนวนชั่วโมงสอน จำนวนนักเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนในเชิงบวก^๖

ด้านการควบคุมดูแล อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า การพัฒนารูปแบบการจัดการงานบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ในการจัดรวบรวมเอกสารที่ใช้ในการอบรมมีความชัดเจนและเข้าใจง่ายเพื่อติดตามประประเมินผล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **กฤษณพงศ์ ฟองสินธุ์** ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความล่าช้าในโครงการก่อสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองอุดรดิตถ์” พบว่า ความล่าช้าสำคัญโครงการก่อสร้างจะแตกต่างกันในมุมมองของทั้งสองฝ่าย โดยที่การไม่มีเครื่องจักรประจำเป็นของตนเองเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความล่าช้ามากที่สุด ในมุมมองฝ่ายราชการ ส่วนฝ่ายเอกชนมองว่า การขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากฤดูการทำเกษตรกรรมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความล่าช้ามากที่สุด ปัจจัยต่าง ๆ ที่ระบุในการศึกษาควรจะได้รับการพิจารณาอย่างระมัดระวังสำหรับผู้บริหารโครงการ^๗

๗. ข้อเสนอแนะ

- ๑) ควรกำหนดนโยบายการดำเนินงานในแต่ละปีให้ชัดเจน
- ๒) ควรประชาสัมพันธ์การดำเนินงานให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบ
- ๓) ควรสั่งการตามลำดับขั้นของการบริหาร
- ๔) ควรสร้างภาคีเครือข่ายในการบริหารโครงการ
- ๕) ควรกำหนดผู้รับผิดชอบการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม

^๖ บุญหนา จิมาหนิง, “การประเมินประสิทธิภาพการสอนของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษา เขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๙”, **รายงานการวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๗๙.

^๗ กฤษณพงศ์ ฟองสินธุ์, “ปัจจัยที่มีผลต่อความล่าช้าในโครงการก่อสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองอุดรดิตถ์”, **รายงานการวิจัย**, (สถาบันวิจัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, ๒๕๕๖), หน้า ก.

บรรณานุกรม

(๑) หนังสือ:

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร : ปิสิกเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๒.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ- มหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

สมเด็จพระมหาธีรราชจารย์ (นิยม ฐานิสโร). “ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์”. ใน **เอกสารการประชุมสัมมนาพระอุปัชฌาย์**. กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๔๑.

(๒) งานวิจัย/วิทยานิพนธ์ :

กฤษณพงศ์ ฟองสินธุ์. “ปัจจัยที่มีผลต่อความล่าช้าในโครงการก่อสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองอุดรดิตถ์”. **รายงานการวิจัย**. สถาบันวิจัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, ๒๕๕๖.

กฤษณา คิตติ. “การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การวัดผลและประเมินผล)**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

พระครูอุทัยกิจจารักษ์ (สุรางค์ สุจินโณ). “รูปแบบการบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาค ๒”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

พระราชปรียัติ (สฤษดิ์ ประธาด). “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พระพุทธศาสนา)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดี ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา The Model of The Buddhist Sangha Affairs Good Administration in Ayutthaya Province

พระครูปลัดอภิชาติ สุวณฺโณโชโต*

พระระพีณ พุทธิสารโ**

เต็มศักดิ์ ทองอินทร์***

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ ๑. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและอุปสรรคในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๒. เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓. เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๓๐ รูป/คน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๑ ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลแบบบรรยายและพรรณนาความ และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่าง ๒๔๗ รูป/คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพปัจจุบันและอุปสรรคในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา วัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาส่วนใหญ่มีการจัดการวัดแบบผสมผสานสืบเนื่องต่อกันมาในแต่ละชุมชนวัดจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนผสมผสานให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ๑) ด้านการปกครอง มีวัฒนธรรมการปกครองแบบยึดหยุ่นผ่อนคลายความตึงเครียดระหว่างผู้ปกครอง

* นิสิตปริญญาเอก, หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** อาจารย์ ดร., ที่ปรึกษาหลัก

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ที่ปรึกษาร่วม

๒) ด้านการศาสนศึกษา มีวัฒนธรรมส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีแก่พระภิกษุสามเณรภายในวัด ๓) ด้านการเผยแผ่ มีการจัดให้มีการแสดงธรรมเทศนาภายในวัด ๔) ด้านสาธารณูปการ สิ่งปลูกสร้าง กุฏิ ศาลา โบสถ์ เป็นต้น ๕) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ มีวัฒนธรรมการสร้างโรงเรียนไว้ภายในวัด ๖) ด้านการสาธารณสงเคราะห์ มีลักษณะของการใช้หลักธรรมสงเคราะห์ประชาชน สภาพปัจจุบันและอุปสรรคในการบริหารจัดการกิจกรรมสงฆ์ที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๕ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ รองลงมาคือ ด้านการปกครองค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๒ น้อยที่สุดคือ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๓

๒. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการกิจกรรมสงฆ์ที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ การบริหารจัดการ การบริหารจัดการกิจกรรมสงฆ์โดยบูรณาการโดยการเชื่อมโยงกิจกรรมของวัดให้สอดคล้องกับการบริหารงานคณะสงฆ์ และให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อมปัจจุบัน โดยบูรณาการให้สอดคล้องกับภารกิจ ๖ ด้านของคณะสงฆ์ ดังนี้ ๑) การปกครอง ๒) การศาสนศึกษา ๓) การเผยแผ่ ๔) การสาธารณูปการ ๕) การศึกษาสงเคราะห์ ๖) การสาธารณสงเคราะห์

๓. รูปแบบการบริหารจัดการกิจกรรมสงฆ์ที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑) รูปแบบการบริหารจัดการกิจกรรมสงฆ์ที่ดีด้านการปกครอง เจ้าอาวาสมีการนำหลักพระธรรมวินัยมาอบรมสั่งสอนพระลูกวัด ๒) รูปแบบการบริหารจัดการกิจกรรมสงฆ์ที่ดีด้านการศาสนศึกษา เจ้าอาวาสเป็นผู้รับภาระหลักในการบริหารจัดการ ด้านศาสนศึกษารับนโยบายด้านการศึกษาคณะสงฆ์ มาปรับ จัดทำแผนการจัดการศึกษาให้แก่พระลูกวัดและพุทธศาสนิกชนในเขตปกครอง และแบ่งภาระงานด้านการสอนมอบแก่พระลูกวัดที่มีความรู้ความสามารถเป็นครูสอน ๓) รูปแบบการบริหารจัดการกิจกรรมสงฆ์ที่ดีด้านการเผยแผ่ เจ้าอาวาสบริหารจัดการวัดให้เป็นสถานที่เผยแผ่คำสอนทางพระพุทธศาสนา มีการสร้างถาวรวัตถุ เอกสารคำสอนเผยแผ่สู่สาธารณชน ๔) รูปแบบการบริหารจัดการกิจกรรมสงฆ์ที่ดีด้านสาธารณูปการ เป็นการบริหารจัดการกิจกรรมสงฆ์ที่ใช้สถานที่ภายในวัดเป็นที่สงเคราะห์ประชาชน ๕) รูปแบบการบริหารจัดการกิจกรรมสงฆ์ที่ดีด้านการศึกษาสงเคราะห์ เจ้าอาวาสดำเนินการให้เกิดการจัดการศึกษาสงเคราะห์เพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลด้านการศึกษาอื่น ๆ ที่นอกจากการจัดการศึกษานักธรรม บาลี แก่พระสงฆ์และประชาชน โดยแบ่งเป็นการจัดการศึกษาออกเป็น ๒ รูปแบบ รูปแบบการจัดการศึกษาสงเคราะห์แบบไม่เป็นทางการ และรูปแบบการจัดการศึกษาสงเคราะห์แบบเป็นทางการ ๖) รูปแบบการบริหารจัดการกิจกรรมสงฆ์ที่ดีด้านสาธารณสงเคราะห์ เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ภายในวัดให้เกิดการสงเคราะห์ประชาชนและพระสงฆ์ รวมถึงการใช้อำนาจหน้าที่ในฐานะเจ้าอาวาส สงเคราะห์ประชาชนในชุมชนให้ได้รับการบรรเทาความเดือดร้อนเพื่อให้สาธารณชนได้รับประโยชน์

คำสำคัญ : รูปแบบ, การบริหารจัดการกิจกรรมสงฆ์

ABSTRACT

Objectives of this research were to; 1.study the present situation and problems of Sangha affairs administration of monasteries in Ayudhya Province, 2. Study good concepts and theories of Sangha affairs administration of monasteries in Ayudhaya Province and 3. Propose a model of Sangha affairs good administration of monasteries in Ayudhaya Province.

Methodology was the mixed method between the qualitative research which collected data from 30 key informants by in-depth-interview and by focus group discussion. Data were analyzed by descriptive interpretation and the quantitative research which collected data from 247 simple randomized samples with questionnaires and analyzed data with descriptive statistics; frequency, percentile, mean and standard deviation.

Findings were as follows:

1.Present situation and problems of Sangha affairs administration of monasteries in Ayudhya Province were that most monasteries in Ayudhaya Province administered according to former traditions and now adapted the form of administration to fit in with modern society in the following aspects; 1) administration: there was culture of flexible administration. Monastery committees in some monasteries had more power than abbots, 2) Buddhism studies: there was culture promoting Buddhism studies, Dhamma and Pali studies for monks and novices in monasteries. However, monk and novices who studied Dhamma and Pali were reduced continuously. Textbooks, computers and other document for further research were not sufficient, 3) Dissemination: there was Dhamma teaching in monasteries during Buddhist Lent, end of Buddhist Lent and other local traditional events, 4) construction and renovation: buildings, abodes, ceremony halls, churches were restored in the same form for the identities. There also be old style signs indicating monastery limits, important history of buildings, 5) educational support: there was culture of building schools in monasteries so that schools would have activities together with monasteries including Dhamma teaching and Dhamma study on Sundays for young children of families to attend Sunday schools, 6) public welfares: Monasteries in Ayudhaya Province had culture of social welfares for people including Dhamma welfares advising people, monks and novices to take care of their health by abstaining from consuming intoxicant which was the path to ruin. People in Ayudhaya Province confronted with flood

yearly and monasteries were opened for the flood victims to stay in monasteries for a short period of time.

As for the opinions of samples towards the Sangha affairs administration of monasteries in Ayudhaya Province by overall were at high level with the average of 3.85. The aspect that had highest score was educational support at the average of 4.08, secondly the administration at 4.02, the lowest score was public welfares with the average of 3.43.

2. Concepts and theories of Sangha affairs administration of monasteries in Ayudhaya Province were the concept and theory of model administration integrated with monastery activities to coincide with the 6 missions of Sangha Supreme Council, present social, economic and environmental contexts. They were: 1) administration, 2) Buddhism studies, 3) dissemination, 4) construction and renovation, 5) educational support and 6) public welfares.

3. The model of Sangha affaires good administration of monasteries in Ayudhaya Province were as; 1) model of good administration: abbots taught Dhamma and laws to new monks, laws and regulations of Sangha Supreme Council integrated with Buddhaddhamma, 2) model of good administration in Buddhism studies: Abbots were responsible for Buddhism education, adapting Sangha Order policies to fit with the educational plans for monks and people in the constituency, dividing workloads for monk teachers who were able to teach Dhamma, 3) model of good administration for dissemination: abbots administered monasteries to be the centers of Dhamma dissemination by constructing permanent buildings and teaching document for people, 4) model of good administration in construction and renovation: using the monastery grounds for public welfares, 5) model of good administration in educational support: abbots managed to support education in other areas besides Dhamma and Pali. The educational support was divided into 2 forms; informal and formal support, 6) model of good administration in public welfares: the administration of resources available in monasteries to support monks, novices and people, using abbots' authorization to support and reduce people's suffering and for the benefits of social welfares.

Keywords : Model, Buddhist Sangha Affairs

๑. บทนำ

การบริหารกิจการคณะสงฆ์มีความสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็ง และการดำรงอยู่อย่างมั่นคงของพระพุทธศาสนา คณะสงฆ์ถือเป็นตัวแทนหรือเป็นสาวกขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าพระบรมศาสดาของพุทธศาสนิกชน ซึ่งทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจเผยแผ่สืบสานและถ่ายทอดพระธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ได้บัญญัติไว้ เพื่อให้ผู้ที่นับถือพระพุทธศาสนา ได้นำพระธรรมคำสอนไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม เช่น หลักมรรคมีองค์ ๘^๑ หลักมัชฌิมาปฏิปทา การเผยแผ่สืบสานและถ่ายทอดพระธรรมคำสอน ขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าถือเป็นภารกิจสำคัญที่คณะสงฆ์จะต้องปฏิบัติ นอกจากนั้นการปฏิบัติและการดำรงชีวิตของพระภิกษุตามพระธรรมวินัย สามารถสร้างความศรัทธา ความเลื่อมใสให้เกิดขึ้นแก่พุทธศาสนิกชนทั่วไป ทั้งยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พุทธศาสนิกชนได้ตระหนักถึงหน้าที่ของตนในฐานะชาวพุทธอีกด้วย เมื่อเกิดความเลื่อมใสศรัทธาในพระธรรมวินัยขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าแล้ว ก็มีวิธีแสดงออกหลายอย่างที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นชาวพุทธ โดยเฉพาะตั้งแต่สมัยพุทธกาลกุลบุตรชาวพุทธ จะต้องหาโอกาสอุปสมบทเป็นพระภิกษุในพระพุทธศาสนา เพื่อศึกษาพระธรรมวินัย ดังนั้น เมื่อมีการบรรพชาอุปสมบทกันอย่างแพร่หลาย ทำให้มีพระภิกษุสามเณรเพิ่มมากขึ้นการที่มีพระภิกษุสามเณรเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องวางระบบการบริหารเพื่อการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม เพราะการปกครองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารกิจการพระสงฆ์และพระศาสนาให้มีความเจริญก้าวหน้า ความตั้งมั่นของพระศาสนาจะเกิดประโยชน์แก่คณะสงฆ์และมหาชน ทั้งทางตรงและทางอ้อม การศึกษาให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ในแง่วิชาการเกี่ยวกับความหมายของการปกครอง ประเภทการปกครอง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์ รวมถึงการใช้อำนาจในรูปแบบตามพระวินัย บัญญัติกับรูปแบบตามอำนาจของรัฐ ซึ่งตราผ่านพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับต่างๆ และวิวัฒนาการการปกครองในแต่ละยุคสมัย ที่มีการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ นำมาซึ่งความเข้าใจอันดีงามและมีประโยชน์โดยตรงต่อการปกครองคณะสงฆ์ให้มีความสงบเรียบร้อยเป็นแบบอย่างการปกครองของสังคมทั่วไป ซึ่งในสังคมสงฆ์ได้รับการยกย่องเชิดชูให้มีสถานภาพสูงกว่าบุคคลทั่วไป^๒

การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของวัดที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาต้องเกิดจาก การพัฒนาในทุกด้าน และมีความมั่นคงทางสังคม (social security) โดยเน้นการส่งเสริมความร่วมมือในด้านต่างๆ อาทิ (๑) การพัฒนาสังคม โดยการ ยกกระดับความเป็นอยู่ของผู้ด้อยโอกาส และผู้ที่อาศัยในถิ่นทุรกันดาร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่าง แข็งขันของกลุ่มต่างๆ ในสังคม (๒) การพัฒนาการฝึกอบรม การศึกษาระดับพื้นฐานและสูงกว่าการพัฒนา ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การสร้างงาน และการคุ้มครองทางสังคม (๓) การส่งเสริมความร่วมมือใน ด้านสาธารณสุข

^๑ ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๔๙/๓๔๘.

^๒ คณาจารย์มหาวิทยาลัย, การปกครองคณะสงฆ์ไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๒.

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ เช่นโรคเอดส์ และ โรคทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรง (๔) การจัดการปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม (๕) การส่งเสริม การปฏิสัมพันธ์ ระหว่างนักเขียน นักคิดและศิลปินในภูมิภาค

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาประกอบกับผู้วิจัยมีสังกัดอยู่ในคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา "รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของวัดที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อจะได้ทราบหลักการพัฒนาวัด และแนวนโยบายของคณะสงฆ์ตลอดถึงความพร้อมของเจ้าอาวาสและบุคลากรภายในวัดในการการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีต่อไป

๒. วัตถุประสงค์การวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๒.๒ เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๒.๓ เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๓. วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ตามรูปแบบการวิจัย ดังนี้

การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative Research) ผู้วิจัยได้วิจัยเอกสาร ทฤษฎีของการบริหาร โดยวิธีการสนทนากลุ่มผู้เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

การวิจัยเชิงปริมาณใช้การวิจัยแบบสำรวจ (survey research) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในช่วงเวลาเดียว (cross-sectional design) และใช้ข้อมูลของตัวอย่าง แต่ละคน (individual) เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

๔. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ๑. เครื่องมือเชิงคุณภาพ ๑.๑ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ๑.๒ แบบสนทนากลุ่ม ๒. เครื่องมือเชิงปริมาณ ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของวัดที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๖ ด้าน ดังนี้ ๑. ด้านการปกครอง ๒. ด้านการศาสนศึกษา ๓. ด้านการเผยแผ่ ๔. ด้านการสาธารณูปการ ๕. ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ๖. ด้านการสาธารณสงเคราะห์ ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด

๕. ผลการวิจัย

สภาพปัจจุบันและอุปสรรคในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของวัดที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๕ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ รองลงมาคือ ด้านการปกครอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๒ น้อยที่สุดคือ ด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๓

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของวัดที่ดี พบว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของวัดที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาการพัฒนาวัดอย่างต่อเนื่อง เป็นการจัดกิจกรรมของวัดเชิงวัฒนธรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนเพียงอย่างเดียวยังไม่สามารถพัฒนาวัดได้สมบูรณ์ครบถ้วน การพัฒนาวัดที่สมบูรณ์ครบถ้วนจะต้องพัฒนาวัดแบบบูรณาการโดยการเชื่อมโยงกิจกรรมของวัดให้สอดคล้องกับการบริหารงานคณะสงฆ์ และให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อมปัจจุบัน โดยบูรณาการให้สอดคล้องกับภารกิจ ๖ ด้านของคณะสงฆ์ ดังนี้ ๑) การปกครอง ๒) การศาสนศึกษา ๓) การเผยแผ่ ๔) การสาธารณูปการ ๕) การศึกษาสงเคราะห์ ๖) การสาธารณสงเคราะห์

นำเสนอรูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของวัดที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑. ด้านการปกครอง เจ้าอาวาสมีการนำหลักพระธรรมวินัยมาอบรมสั่งสอนพระลูกวัดซึ่งเป็นพระใหม่ควบคู่กับหลักกฎหมาย กฎหมายคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม บูรณาการกับหลักคุณธรรมทางพระพุทธศาสนา ๒. ด้านการศาสนศึกษา เจ้าอาวาสเป็นผู้รับภาระหลักในการบริหารกิจการด้านศาสนศึกษารับนโยบายด้านการศึกษาคณะสงฆ์มาปรับ จัดทำแผนการจัดการศึกษาให้แก่พระลูกวัดและพุทธศาสนิกชนในเขตปกครอง ๓. ด้านการเผยแผ่ เจ้าอาวาสบริหารจัดการวัดให้เป็นสถานที่เผยแผ่คำสอนทางพระพุทธศาสนา มีการสร้างถาวรวัตถุ เอกสารคำสอนเผยแผ่สู่สาธารณชน ๔. ด้านสาธารณูปการ เป็นการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ใช้สถานที่ภายในวัดเป็นที่สงเคราะห์ ๕. ด้านการศึกษาสงเคราะห์ เจ้าอาวาสดำเนินการให้เกิดการจัดการศึกษาสงเคราะห์เพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลด้านการศึกษาอื่น ๆ ที่นอกจากการจัดการศึกษานันทธรรม บาลี แก่พระสงฆ์และประชาชน ๖. ด้านสาธารณสงเคราะห์ เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ภายในวัดให้เกิดการสงเคราะห์ประชาชนและพระสงฆ์

๖. อภิปรายผล

สภาพปัจจุบันและอุปสรรคในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ด้านการปกครอง มีวัฒนธรรมการปกครองแบบยึดหยุ่นผ่อนคลายความตึงเครียดระหว่างผู้ปกครอง ซึ่งเป็นเจ้าอาวาสกับผู้ถูกปกครอง ได้แก่ พระภิกษุสามเณร ศิษย์วัด ผู้ที่มีส่วนได้เสียกับกิจกรรมของวัด เป็นต้น โดยมีการยึดหลักพระธรรมวินัยและกฎหมาย ระเบียบ การปกครอง

คณะสงฆ์มาบังคับใช้ในงานปกครอง สอดคล้องกับ จุไรรัตน์ บุญที่สุด เรื่อง บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม กรณีศึกษา พระเทพรัตนกวี (สุรินทร์ ชุตินธโร) วัดมหาธาตุ อ.เมือง จ.เพชรบูรณ์ ว่าพระเทพรัตนกวี (สุรินทร์ ชุตินธโร) มีการประยุกต์แนวคิดในการพัฒนาสังคมพบว่า ท่านได้นำหลักธรรมมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านการปกครองได้อย่างเหมาะสมในการได้ปกครองคณะสงฆ์ตามระเบียบของมหาเถรสมาคม โดยถือพระธรรมวินัยเป็นสำคัญ^๓

ด้านการศาสนศึกษา มีวัฒนธรรมส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีแก่พระภิกษุสามเณรภายในวัด สอดคล้องกับ ฉันทนา กล่อมจิต เรื่อง รูปแบบการจัดการศึกษาและเผยแผ่ศาสนาธรรมของวัดในพระพุทธศาสนา : กรณีศึกษาวัดป่าบ้านค้อ อำเภอเมือง ผิง จังหวัดอุดรธานี ว่าด้านการศาสนศึกษา มีการสนับสนุนให้การศึกษาพระปริยัติธรรม สอนนักธรรมและการอบรมปฏิบัติธรรม เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย^๔

ด้านการเผยแผ่ มีการจัดให้มีการแสดงธรรมเทศนาภายในวัดในช่วงเข้าพรรษา ออกพรรษา และงานบุญประเพณีสำคัญตามท้องถิ่น เช่น งานบวชนาค งานทำบุญขึ้นบ้านใหม่ รวมถึงงานอวมงคลต่าง ๆ เป็นต้น สอดคล้องกับ อินตา ศิริวรรณ เรื่อง การบริหารวัดด้านการปกครอง ว่าการบริหารวัดต้องมีกลยุทธ์ที่หลากหลาย เพราะเป็นงานที่ต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการที่ชาญฉลาด เนื่องจากเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย ดำเนินการทุกด้าน เพื่อให้การบริหารคณะสงฆ์ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของการบริหารวัด และเป็นฐานรองรับกิจการงานของพระศาสนาให้มีความก้าวหน้าสามารถอำนวยประโยชน์เสริมสร้างความผาสุก ความถูกต้อง ความเป็นระเบียบเรียบร้อยดีงาม และแสดงความเมตตาอนุเคราะห์ต่อปวงชนโดยการแสดงธรรมให้ปรากฏชัดทั้งในทางรูปธรรมและนามธรรม^๕

ด้านสาธารณูปการ วัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาส่วนใหญ่มีการจัดการวัด ด้านสาธารณูปการไว้รองรับ สิ่งปลูกสร้าง กุฏิ ศาลา โบสถ์ เป็นต้น คงสภาพเดิมไว้เพื่อให้เป็นเอกลักษณ์ สอดคล้องกับ พรเพ็ญ ชัยคาริยะสกุล เรื่อง การดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานวัดในพระพุทธศาสนา : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดพึงพลานชัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ว่าวัดบึงพระลานชัยอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานวัดในพระพุทธศาสนาตามระเบียบของเถรสมาคม กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช ๒๕๐๗ เพื่อพัฒนาวัดให้เป็นวัดพัฒนาตัวอย่าง และได้แบ่งกิจกรรมของการพัฒนาวัดพัฒนาตัวอย่างด้านบริเวณวัด เสนาสนะและถาวรวัตถุ ทางวัด

^๓ จุไรรัตน์ บุญที่สุด, “บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม กรณีศึกษา พระเทพรัตนกวี (สุรินทร์ ชุตินธโร) วัดมหาธาตุ อ.เมือง จ.เพชรบูรณ์”, รายงานการวิจัย, (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๕๖).

^๔ ฉันทนา กล่อมจิต, “รูปแบบการจัดการศึกษาและเผยแผ่ศาสนาธรรมของวัดในพระพุทธศาสนา : กรณีศึกษา วัดป่าบ้านค้อ อำเภอเมืองผิง จังหวัดอุดรธานี”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการการศึกษา , ๒๕๕๖).

^๕ อินตา ศิริวรรณ, “การบริหารวัดด้านการปกครอง”, บทความวิชาการ, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

ได้ดำเนินการปฏิบัติด้วยความวิริยะอุตสาหะ มีกุฏิวิหาร เสนาสนะ ตลอดจนสิ่งปลูกสร้างภายใน ที่มี ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด สวยงาม มั่นคงแข็งแรงดี^๖

ด้านการศึกษาสงเคราะห์ มีวัฒนธรรมการสร้างโรงเรียนไว้ภายในวัด เพื่อให้โรงเรียนได้มี โอกาสทำกิจกรรมร่วมกับทางวัด และจัดให้มีการเรียนวิชาทางพระพุทธศาสนาแก่นักเรียนรวมถึง การจัดให้มีการศึกษาวิชาพระพุทธศาสนาในวันอาทิตย์ สอดคล้องกับ พระอริการประวัติ กัณหะคุณ เรื่อง บทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนาชุมชน : กรณีศึกษาตำบลนายม อำเภอเมือง จังหวัด อำนาจเจริญ ว่า บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนด้านการศึกษาสงเคราะห์ มีจัดตั้งโรงเรียน พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

ด้านการสาธารณสงเคราะห์ มีวัฒนธรรมด้านการสาธารณสงเคราะห์ มีลักษณะของ การใช้หลักธรรมสงเคราะห์ประชาชน เช่นการแนะนำให้ประชาชนพระภิกษุสามเณรได้ปฏิบัติตนให้ เหมาะสมต่อการดูแลสุขภาพงดเว้นสิ่งของมีนเมาที่เป็นอบายมุข การจัดงานภายในวัดหรือนอก บริเวณวัด สำหรับวัดที่มีพื้นที่มากพอจะแบ่งที่ดินให้หน่วยงานราชการเข้ามาใช้ประโยชน์ เช่น สร้าง ศูนย์สาธารณสุขบริการประชาชน การเปิดพื้นที่ว่างเปล่าให้ประชาชนได้เข้ามาทำประโยชน์ในที่ดิน ของวัด เป็นต้น การสงเคราะห์ประชาชนผู้ประสบความเดือดร้อนและผู้เดินทางมาพึ่งพาวัดจะจัด สถานที่ให้ได้พึ่งพิงในระยะสั้น เป็นการจัดสถานที่ให้ประชาชนได้เข้าพักพิง เช่น ศาลาการเปรียญ รองรับประชาชนที่ได้รับภัยพิบัติต่างๆ เช่น อุทกภัย อัคคีภัย เป็นต้น ได้เข้ามาพักพิงในช่วง ระยะเวลาสั้นๆ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับ ฉันทนา กล่อม จิต เรื่องรูปแบบการจัดการศึกษาและเผยแผ่ศาสนธรรมของวัดในพระพุทธศาสนา : กรณีศึกษาวัด ป่าบ้านคือ อำเภอเมืองผิง จังหวัดอุดรธานี ว่า ด้านสาธารณสงเคราะห์ ได้ทำการบำเพ็ญสาธารณ สงเคราะห์แก่ชุมชนบุคคลและศาสนสถาน รวมทั้งได้ตั้งกองทุนช่วยเหลือแม่บ้านผู้ปฏิบัติธรรม และ การเผยแผ่ธรรมให้เด็กและเยาวชน^๗

๗. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) คณะสงฆ์ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมให้วัดเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมชาวพุทธตาม หลักเมตตาธรรม โดยจัดให้มีการสงเคราะห์ทางด้านกฎหมายแก่ ภิกษุ สามเณร ศิษย์วัด ประชาชน

๒) คณะสงฆ์ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมให้วัดจัดการศาสนศึกษาสงเคราะห์แก่พระภิกษุ สามเณร และเยาวชนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา มีกิจกรรมส่งเสริมการศึกษาแก่เยาวชนโดยใช้อาคาร สถานที่ของวัดให้เกิดการส่งเสริม สงเคราะห์การศึกษา สืบต่อพระพุทธศาสนา

^๖ พรเพ็ญ ชัยคาริยะสกุล, “การดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานวัดในพุทธศาสนา : ศึกษาเฉพาะ กรณีวัดพึงพาลานชัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด”, รายงานการวิจัย, (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๓).

^๗ ฉันทนา กล่อมจิต, “รูปแบบการจัดการศึกษาและเผยแผ่ศาสนธรรมของวัดในพระพุทธศาสนา : กรณีศึกษา วัดป่าบ้านคือ อำเภอเมืองผิง จังหวัดอุดรธานี”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน เลขาธิการการศึกษา , ๒๕๔๖), บทคัดย่อ.

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) เจ้าอาวาสควรนำหลักการบริหารแบบพรหมวิหารมาบูรณาการให้เกิดการผ่อนคลายความตึงเครียดในการปกครองบริหารวัดให้เป็นไปตามกฎระเบียบมหาเถรสมาคม

๒) เจ้าอาวาสควรบริหารจัดการวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านปริยัติธรรมแผนกธรรมบาลีโดยส่งเสริมให้พระสงฆ์และประชาชนได้เข้ามาเรียนรู้ชั้นกัณฑ์ธรรมบาลีเพื่อรองรับการแก้ไขปัญหาการเรียนชั้นกัณฑ์ธรรมบาลีลดลง

๓) เจ้าอาวาสควรบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการเผยแผ่ศาสนาแก่พุทธศาสนิกชน

๔) เจ้าอาวาสควรบริหารจัดการสิ่งปลูกสร้างภายในวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้และสงเคราะห์ประชาชน โดยคงความเป็นเอกลักษณ์วัดไทยภาคกลางไว้ และเป็นสถานที่ให้ประชาชนคณะสงฆ์ได้ใช้ประโยชน์จากสิ่งปลูกสร้าง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรศึกษาการจัดการศึกษาศาสนสงเคราะห์ของวัดไทยในยุคปฏิรูปการศึกษา

๒) ควรศึกษาการเผยแผ่วัฒนธรรมพุทธผ่านกิจกรรมของวัดไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๓) ควรศึกษาการจัดการศึกษาภาวะผู้นำทางศาสนาของวัดไทยในยุคปฏิรูป

บรรณานุกรม

(๑) หนังสือ:

คณาจารย์มหาวิทยาลัย. **การปกครองคณะสงฆ์ไทย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

(๒) วิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย

จุไรรัตน์ บุญที่สุด. “บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม กรณีศึกษา พระเทพรัตนกวี (สุรินทร์ ชุตินฺธโร) วัดมหาธาตุ อ.เมือง จ.เพชรบูรณ์”. **รายงานการวิจัย**. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๕๖.

ฉันทนา กล่อมจิต. “รูปแบบการจัดการศึกษาและเผยแผ่ศาสนธรรมของวัดใน พระพุทธศาสนา : กรณีศึกษา วัดป่าบ้านค้อ อำเภอมืองฝิง จังหวัด อุตรธานี”. **รายงานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการ การศึกษา, ๒๕๕๖.

พรเพ็ญ ชัยคาริยะสกุล. “การดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานวัดในพุทธศาสนา : ศึกษาเฉพาะกรณี วัดพึงพลานชัย อำเภอมือง จังหวัดร้อยเอ็ด”. **รายงานการวิจัย**. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๓.

อินตา ศิริวรรณ. “การบริหารวัดด้านการปกครอง”. **บทความวิชาการ**. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

การจัดการการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดสมุทรปราการ
The Management Towards Monastery Construction
In Samutprakan Province

พระครูปลัดวิสุทธีวัฒน์ (ไพโรจน์ ฐิริปัญโญ)*

พิเชฐ ทังโต**

ธิดา หนัมนี***

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ ๑) ศึกษาสภาพการจัดการการสาธารณูปการ ๒) ศึกษากระบวนการจัดการการสาธารณูปการ ๓) นำเสนอแนวทางการบริหารการจัดการการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน ๒๖ รูป/คน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน ๙ รูป/คน ใช้การวิเคราะห์แบบพรรณนาความ และการวิจัยเชิงปริมาณโดยแบบสอบถามจำนวน ๑๙๑ ชุด วิเคราะห์โดย โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์วิเคราะห์ค่าสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพการจัดการการสาธารณูปการพบว่า ขาดการวางแผนในการจัดสรรทรัพยากร และพระสงฆ์ยังขาดความรู้ความเข้าใจในงานด้านสาธารณูปการและด้านเงินปัจจัยในการทำ งานด้านสาธารณูปการมีน้อยล่าช้าทำให้งานไม่มีคุณภาพ ผู้ดูแลขาดความรู้และขาดประสบการณ์ในการตรวจงานทำให้เกิดปัญหาตามมาในการบริหารงานตามหลักพุทธวิหารของพระสงฆ์ส่วนใหญ่ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดสรรคนคือคณะสงฆ์ให้ตรงกับงาน ขาดความสามัคคีในการทำงาน ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานการประสานงานในการอำนวยความสะดวกที่ดีทำให้งานไม่ต่อเนื่องล่าช้าไม่เป็นไปตามเวลาที่ตั้งไว้

๒. กระบวนการจัดการการสาธารณูปการและระดับความคิดเห็นของของคณะสงฆ์ต่อการบริหารจัดการการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดสมุทรปราการพบว่า ความคิดเห็นของคณะสงฆ์ต่อการบริหารจัดการการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

*นิสิตปริญญาเอก, วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** อาจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

*** อาจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความคิดเห็นของคณะสงฆ์ต่อการบริหารจัดการการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านจัดองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๕๔) ส่วนด้านที่เหลือคณะสงฆ์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๓. การบริหารจัดการการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ๑) ด้านการวางแผน ควรให้ผู้ที่มีความรู้ในการวางแผนการบริหารดำเนินงานสาธารณูปการ มีการวางแผนด้านปัจจัยเงินทุนโดยขอแรงสนับสนุนจากประชาชนอย่างค่อยเป็นค่อยไป และสร้างให้มีแบบมีศิลปะอย่างส่งเสริมวัฒนธรรมไทยให้มีการเสริมแทรกหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไว้ในตัวอาคารเสนาสนะด้วย ๒) ด้านงานจัดองค์กร จัดผู้รับผิดชอบ โดยการจัดประชุมในการเป็นผู้นำดูแลในการก่อสร้างอาคารเสนาสนะโดยตรง ๓) ด้านงานบุคลากร จัดหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมารับหน้าที่การทำงานภายในองค์กรของวัด ๔) ด้านการสั่งการ จัดประชุมขอความร่วมมือจากหน่วยงานราชการต่างๆ และประชาชนจัดกิจกรรมภายในวัดเพื่อเป็นการนำไปสิ่งจูงใจในการร่วมมือกันทำงานก่อสร้างอาคารเสนาสนะ ๕) ด้านการกำกับดูแล จัดงานจัดกิจกรรมชักชวนประชาชนให้เข้าวัดเพื่อจัดหาทุนหรืองบประมาณในการก่อสร้างเสนาสนะโดยจัดคณะกรรมการที่มีประสิทธิภาพสูง

คำสำคัญ: การจัดการ, การสาธารณูปการ

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the state of management towards monastery construction, 2) to study the management towards monastery construction, 3) to present the management towards monastery construction in Samutprakan Province.

This research was the mixed research method between the qualitative research and quantitative research. For the qualitative research used the documentary research and in-depth interview from 26 key informants and group discussion with 9 specialists and the quantitative research used the 191 questionnaires. The data analysis was used the social sciences programme for descriptive statistics were the frequency, percentage, mean, standard deviation (S.D).

The findings of the research as follows :

1. The state and problem of management towards monastery construction , found that lacked of human resources planning and Sangha administrators lacked of knowledge about the construction and financial factor for construction was not enough and very late so the work was not efficient. The authority lacked of knowledge and experience in examine and then it had the problem of Buddhist

management of Sangha administrators like to put the wrong man on the wrong job and lacked of harmony , lacked of the support from other organization and the cooperation in the directing was not continuous and very late.

2. The process of management towards monastery construction and level of opinions of monks to Management towards monastery construction in Samutprakan Province, found that the monks had the opinions to Management towards monastery construction in Samutprakarn Province in overall was at good level($x=3.87$), but when considered in each side and found that the opinions of monks to Management towards monastery construction in Samutprakarn Province for the organization management side, it was at the middle level. But others, had the opinions as good levels.

3. The management towards monastery construction in Samutprakan Province were : (1) For the planning , should let the educated persons to set the plan for construction, having the plan for financial factor by getting the support from the people slowly and create the arts along with Thai culture support that mixed with doctrine of Buddhism into the buildings. (2) For the organization management, to set up the authority by having the meeting about leadership to take care of buildings directly. (3) For the personnel or authority, should have the efficient personnel to take responsibility to work of monastery. (4) For the command, should have the meeting with government agencies and the people should set up the activity in the monastery for convincing in cooperation for religious buildings construction. (5) For the maintenance, should have the activities that convince the people to come to the monastery for fund raising or budget for religious buildings construction by having the high efficient committee.

Keywords: Management, towards monastery construction

๑. บทนำ

รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ยังคงมีรูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์คล้ายคลึงกับสมัยสุโขทัย ดังกล่าวไว้ในโครงสร้างอำนาจการปกครองคณะสงฆ์ในสมัยรัชกาลที่ ๔ ว่าพระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งสมเด็จพระสังฆราชและสมภารประจำวัดต่างๆ แต่นั้นก็เป็นพระอารามหลวงเท่านั้น แต่ในขณะเดียวกันชาวบ้านก็เป็นผู้มีส่วนในการเลือกหรือแต่งตั้งสมภารวัดราชภูริที่ตนเป็นผู้สร้างหรือสนับสนุนอยู่ ขอบเขตอำนาจสมเด็จพระสังฆราชที่ทรงตัดสินชี้โทษ หรือควบคุมพฤติกรรมพระสงฆ์ที่อยู่ห่างไกลก็เป็นเรื่องที่ทำได้ลำบาก หากแต่ต้องอาศัยชาวบ้านในชุมชนคอยควบคุมดูแลพฤติกรรมพระสงฆ์ของตนเอง ดังที่ทราบกันแล้วว่าในอดีตนั้น

กิจการของสมเด็จพระสังฆราชและพระสงฆ์ที่มีตำแหน่งทางการบริหารทั้งหลายมุ่งไปที่กิจการใหญ่ๆ ระดับชาติเช่น การชำระพระธรรมวินัยให้บริสุทธิ์เป็นต้น มากกว่าที่จะมุ่งไปดูแลกิจการของวัดทั่วไป เราย่อมปฏิเสธไม่ได้ว่าปัญหาเหล่านี้ส่วนหนึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม^๑

วัดเป็นหน่วยงานปกครองและหน่วยงานบริหารกิจการคณะสงฆ์ รวมถึงกิจการอื่นๆ ที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรมสังคมและศาสนา หลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ ที่เกี่ยวกับวัดนั้น ทรงตราเป็นพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ทั้งสิ้น เช่นเดียวกับบทบัญญัติว่าด้วยมหาเถรสมาคม ซึ่งเป็นสถาบันหรือองค์กรปกครองคณะสงฆ์สูงสุด อนึ่ง วัดมีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย ตามความในมาตรา ๓๑ วรรคสอง และมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ วัดจึงได้รับความคุ้มครองจากบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์รวมถึงกฎหมายอื่นๆ ด้วย เพราะฉะนั้น วัดทั้งหลายย่อมมีสิทธิและหน้าที่ตามบทกฎหมายดังเช่นบุคคลธรรมดา เว้นแต่สิทธิและหน้าที่บางอย่างที่ทำเองมิได้ จำเป็นต้องมีผู้แทน เพื่อใช้สิทธิและหน้าที่หรือแสดงเจตนา ดังเช่นบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ มาตรา ๓๑ วรรคสามว่า “เจ้าอาวาสเป็นผู้แทนของวัดในกิจการทั่วไป” ดังนั้น เจ้าอาวาสเป็นทั้งผู้ปกครองวัดตามมาตรา ๓๖ และเป็นผู้แทนวัดตามมาตรา ๓๑ วรรคสาม ทั้งเป็นฐานะเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา ดังความแห่งมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และไวยาวัจกรเป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา เพราะเหตุนี้ ตำแหน่งเจ้าอาวาสจึงเป็นตำแหน่งที่สำคัญยิ่ง^๒

การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรปราการนั้น ยังเกิดปัญหาด้านการสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ หลายอย่างคล้ายกันและแตกต่างกัน รวมถึงการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ และการควบคุมที่ยังไม่ทั่วถึง บางครั้งก็ยังมีการดำเนินงานที่ล่าช้า วัดแต่ละวัดยังมีการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงกัน และเห็นได้ชัดคือการขาดความร่วมมือระหว่างวัดต่างๆ มีความขัดแย้งกันในเรื่องการบริหารจัดการภายในวัด เช่น การสาธารณูปการเป็นต้น ผู้วิจัยเห็นว่า พระสังฆาธิการในเขตการปกครองจังหวัดสมุทรปราการ ควรจะได้รับการพัฒนาความรู้ และทราบถึงการสาธารณูปการ ทราบปัญหาอุปสรรคและปัจจัยอื่นๆ

การจัดการการสาธารณูปการของวัดถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะถ้ามีระบบบริหารจัดการวัดที่ดีศาสนาก็มีความเจริญมั่นคง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง “การจัดการการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการจัดการการสาธารณูปการ เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรม แนวคิดและทฤษฎีการจัดการการสาธารณูปการ และเพื่อนำเสนอการจัดการการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดสมุทรปราการ

^๑ นิธิ เอียวศรีวงศ์, มองอนาคต : บทวิเคราะห์เพื่อปรับเปลี่ยนทิศทางของสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิภูมิปัญญา, ๒๕๕๓), หน้า ๔๓.

^๒ พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปยุโธ), การคณะสงฆ์และการศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๑๖.

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพการจัดการการสาธารณูปการ
- ๒.๒ เพื่อศึกษากระบวนการจัดการการสาธารณูปการ
- ๒.๓ เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดสมุทรปราการ

๓. ขอบเขตการวิจัย

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย ๑. ด้านการวางแผน ๒. ด้านจัดองค์กร ๓. ด้านงานบุคลากร ๔. ด้านการสั่งการ ๕. ด้านการกำกับดูแล

๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พระภิกษุในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน ๓๘๐ รูป

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การจัดการการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดสมุทรปราการ” ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Research Method) ศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณเป็นงานวิจัยหลัก และศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นงานวิจัยสนับสนุน ๑) งานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary research) โดยการสัมภาษณ์บุคคลแบบเจาะลึก (In-depth interview) เกี่ยวกับการบริหารจัดการการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดสมุทรปราการ ๒) งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เชิงสำรวจ (Survey Research) ข้อมูลสถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นต้น

๕. ผลการวิจัย

ตามความคิดเห็นของคณะสงฆ์ที่มีต่อการบริหารจัดการการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกรายด้าน ดังนี้

๑. ด้านการวางแผน ๑) ควรมีการจัดระบบการวางแผนใหม่ที่เป็นระบบมีความชัดเจนในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ๒) ควรมีการออกแบบกำหนดเขตเขียนแผนผังในการก่อสร้างให้ถูกต้องและเหมาะสมกับพื้นที่ของที่ตั้งวัดหรือที่ธรณีสงฆ์ ๓) ต้องมีการวางแผนที่ดี ต้องมีการเรียนรู้ในเรื่องการก่อสร้างการพัฒนาภูมิทัศน์เพิ่มเติม และหาข้อมูลในการก่อสร้างสาธารณูปการ ต้องมีความพร้อมเพียง ด้านความรู้ ด้านการเงิน และการสนับสนุนที่ดี แล้วทำงานให้เป็นระบบ มีแบบแผนที่ดีงานจึงออกมาดีสามารถใช้ งานด้านสาธารณูปการได้นานตามวัตถุประสงค์ ๔) เมื่อมี

การสร้างถาวรวัตถุ ควรให้ผู้ที่มีความรู้ในการวางแผนการบริหารด้านงานสาธารณูปการ มีการวางแผนด้านปัจจัยเงินทุนโดยขอแรงสนับสนุนจากประชาชนอย่างค่อยเป็นค่อยไป และสร้างให้มีแบบมีศิลปะอย่างที่ส่งเสริมวัฒนธรรมไทยให้มีการเสริมแทรกหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไว้ในตัวอาคารเสนาสนะด้วย ๕) ควรจะมีกองทุนสนับสนุนและมีการวางแผนงานที่สามารถดูแล้วเข้าใจง่ายและมีบุคคลค่อยมาช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน

๒. ด้านงานจัดองค์กร ๑) ควรจัดงบประมาณช่วยเหลือวัด สำนักสงฆ์ที่อยู่รอบนอกเขตชุมชน ให้มีทุนสร้างอาคารเสนาสนะให้เจริญสืบต่อไป ๒) ควรจัดผู้รับผิดชอบ โดยการจัดประชุมในการเป็นผู้นำดูแลในการก่อสร้างอาคารเสนาสนะโดยตรง ๓) ต้องสร้างจิตสำนึกในการทำงานเป็นหมู่คณะ รู้จักการเสียสละทั้งด้านการเงินเห็นงานส่วนรวม มีประโยชน์และคุณค่า จึงจะทำให้องค์กรเข้มแข็ง ๔) มีการจัดโครงสร้างองค์กร โดยมีเจ้าอธิการด้านงานสาธารณูปการรับผิดชอบ และแต่งตั้งผู้ช่วยที่มีความรู้เป็นที่ปรึกษา เพื่อความเป็นทิศทางเดียวกันในการจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ๕) ให้มีกิจกรรมเพื่อความสามัคคีกัน หรือจัดโครงสร้างองค์กรให้มีการจัดการจัดองค์กร มีการแบ่งหน้าที่กันทำงานอย่างชัดเจนจะได้ไม่เกี่ยงกันในการทำงาน

๓. ด้านงานบุคลากร ๑) ต้องจัดหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมารับหน้าที่การทำงานภายในองค์กรของวัด ๒) ควรให้ผู้ที่มีความสามารถควบคุมดูแลและรับผิดชอบตามความถนัดตรงตามวัตถุประสงค์ ๓) ควรส่งเสริมบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้การสนับสนุนคนดี ที่มีความรู้ในการทำงาน เมื่อทำดีควรยกย่องเชิดชูหากผิดพลาดก็อภัยและแก้ไขปรับปรุงต่อไป ๔) ต้องส่งเจ้าอาวาสผู้ปกครองไปเรียนรู้เกี่ยวกับงานก่อสร้าง และวัสดุก่อสร้างที่มีคุณภาพจะได้สร้างได้ถูกต้องตามหลักการทางวิศวกรรม ๕) อยากให้ผู้นำที่เป็นพระสงฆ์ที่มีความเข้มงวดหรือคำสั่งที่ได้ชัดเจนหรือมีการลงโทษผู้ที่ไม่เชื่อฟังเพื่อความสามัคคีของคณะสงฆ์

๔. ด้านการสั่งการ ๑) จัดประชุมขอความร่วมมือจากหน่วยงานราชการต่างๆ และประชาชนจัดกิจกรรมภายในวัดเพื่อเป็นการนำไปสิ่งจูงใจในการร่วมมือกันทำงานก่อสร้างอาคารเสนาสนะ ๒) ต้องมีการติดต่อประชาสัมพันธ์ ในแผนงานก่อสร้างอาคารเสนาสนะให้แก่หน่วยงานและประชาชนให้ชัดเจน ให้เห็นถึงประโยชน์และต้องตามวัตถุประสงค์ ๓) ควรจัดหางบประมาณตั้งเป็นกองทุนในการดำเนินงานจะทำให้ได้งานที่มีคุณภาพในการทำงานทุกครั้งต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมจะได้มีเงินทุนสนับสนุนที่ดีต่อไป ทำให้งานด้านสาธารณูปการลุล่วงไปได้ด้วยดีมีประสิทธิภาพ ๔) ต้องมีการเตรียมงานให้พร้อมเริ่มจากการเตรียมสถานที่ การประชาสัมพันธ์เพื่อหาเงินทุนโดยเสนอโครงการว่าจะมีประโยชน์อย่างไร นำไปใช้เพื่องานอะไรให้ตรงตามวัตถุประสงค์ และมีการเขียนแบบแปลนให้มีแบบที่สวยงามถูกต้องตามแบบวัฒนธรรมไทย ๕) อยากให้ทุกฝ่ายมีการประชุมปรึกษากันให้ดีกว่าที่จะมีคำสั่งใดๆ ถึงจะได้ไม่มีปัญหาต้องประชุมกันบ่อยๆ ให้บุคลากรหรือคณะสงฆ์ได้มีส่วนร่วมกันทำงาน

๕. ด้านการกำกับดูแล ๑) ควรจัดงานจัดกิจกรรมชักชวนประชาชนให้เข้าหาวัดเพื่อจัดหาทุนหรืองบประมาณในการก่อสร้างเสนาสนะโดยจัดคณะกรรมการที่มีประสิทธิภาพสูง ๒) ควรต้องจัดประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดกิจกรรม เพื่ออนุรักษ์ส่งเสริมให้ช่วยกันบำรุงวัด

อาราม จัดงานส่งเสริมพระพุทธศาสนาเพื่อจัดหาทุนในการบูรณะซ่อมแซมอาคารเสนาสนะ ๓) ควรจัดหาผู้ดูแลที่เป็นคนุหส์ที่มีความรู้มีประสบการณ์ในงานสาธารณูปการที่ไว้ใจได้มาดูแลในงานก่อสร้างในแต่ละครั้งเพื่อลดความผิดพลาดถ้าเกิดความผิดพลาดจะได้สามารถแก้ไขได้ทันทำให้ไม่สิ้นเปลืองงบประมาณด้านงานสาธารณูปการ ๔) ควรให้พระสังฆาธิการผู้ปกครองวัดให้ความเอาใจใส่เช่นจัดงานบุญหรือจัดเรียไรหาทุนจากชุมชนทางงบประมาณปรับปรุงเพื่อก่อสร้างอาคารเสนาสนะทดแทนและจัดหาผู้ดูแลภายนอกที่มีความรู้ไว้ใจได้มาดูแลช่วยถ้าบุคลากรเช่นพระสงฆ์ในวัดมีน้อย ๕) อยากให้ผู้เฒ่าหรือพระสังฆาธิการผู้ปกครองวัดถ้าไม่มีเวลาก็ควรให้รองเจ้าอาวาสหรือผู้ช่วยคอยกำกับดูแลตั้งแต่ต้นเริ่มทำงานจนงานสำเร็จเมื่อถึงเวลาพักจะได้มีการแยกกันกับไปที่พักของตัวเองและมาช่วยกันทำงานอย่างเป็นระบบและเพื่อความสามัคคี

๖. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้พิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผลวิจัยได้ดังนี้

๑. ด้านการวางแผน จากการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดสมุทรปราการด้านการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าการบริหารจัดการการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๗) เมื่อพิจารณารายละเอียดความคิดเห็นจากน้อยไปหามากในแต่ละข้อพบ ในข้อที่ ๒ ศึกษาสภาพแวดล้อมในการก่อสร้างอาคารเสนาสนะ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ด้านการวางแผนของวัดในจังหวัดสมุทรปราการให้ความสำคัญในวางแผนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **จิตติรัตน์ มีมาก** ได้ศึกษาเรื่อง “การจัดการที่มีประสิทธิผลของสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย” จากการศึกษาวิจัยพบว่า^๓ สภาพการจัดการของสหกรณ์ มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ตัวแปรที่ใช้วัดสภาพการจัดการ ได้แก่ ขนาดของสหกรณ์ ความสามัคคี โดยปัจจัยที่บ่งชี้ประสิทธิภาพระดับองค์การพบว่า ปัจจัยที่บ่งชี้ประสิทธิภาพ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ การควบคุมเงินทุนเครื่องมือและอุปกรณ์ บุคลากรที่ดำเนินงาน ขนาดของสหกรณ์ ความสามัคคี ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการมีส่วนร่วมของสมาชิกและคณะกรรมการต่อสหกรณ์ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพขององค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๒. ด้านจัดองค์กร จากการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดสมุทรปราการด้านจัดองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าการบริหารงานในด้านจัดองค์กรมากที่สุดในเรื่อง การรายงานผลการปฏิบัติงานแก่ผู้ปกครองเพื่อประโยชน์การปรับปรุงแก้ไขแผนงานก่อสร้างและการปฏิบัติงานก่อสร้างอาคารเสนาสนะรองลงมา

^๓ จิตติรัตน์ มีมาก, “การจัดการที่มีประสิทธิผลของสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย”, **ปริญาคุณาภิธานบริหารธุรกิจ**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘).

คือเรื่อง การจัดระบบงานการแบ่งงานการปฏิบัติงานในการก่อสร้างอาคารเสนาสนะ และใช้ด้านจัดองค์การในระดับน้อยที่สุดคือเรื่องการหาทุนในการบำรุงวัดและซ่อมแซมอาคาร และเครื่องสาธารณูปโภค เช่น ประปา และไฟฟ้า เป็นต้นข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ด้านจัดองค์การของวัดในจังหวัดสมุทรปราการให้ความสำคัญในการรายงานผลการปฏิบัติงานแก่ผู้ปกครองเพื่อประโยชน์การปรับปรุงแก้ไขแผนงานก่อสร้างและการปฏิบัติงานก่อสร้างอาคารเสนาสนะซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรพงษ์ อินทรวงศ์ ได้วิจัยเรื่อง “อิทธิพลของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา” พบว่า^๔ วิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาด้านการจัดกลุ่มของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะสามารถแบ่งออกได้เป็น ๔ กลุ่มดังนี้กลุ่มที่ ๑ ประกอบด้วยการคัดเลือกการฝึกอบรมและพัฒนา กลุ่มที่ ๒ ประกอบด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานระบบรางวัลตามผลงาน กลุ่มที่ ๓ การออกแบบงานการมีส่วนร่วมและการติดต่อสื่อสารกลุ่มสุดท้ายประกอบด้วยการเล่นขึ้นจากภายในความมั่นคงในการทำงานและความเสมอภาคตัวแบบการเชื่อมโยงระหว่างวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานมีกระบวนการเชื่อมโยงโดยผ่านกลองดำวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์กลุ่มที่ ๑ กลุ่มที่ ๒ กลุ่มที่ ๓ และกลุ่มที่ ๔ มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถแรงจูงใจการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับด้านความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโครงสร้างองค์การกับวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์พบว่าวัฒนธรรมองค์การแบบคุณภาพโครงสร้างองค์การที่มีความเป็นทางการและมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้ง ๔ กลุ่มอย่างไรก็ตามสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเป็นองค์การระบบเปิดที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางการจัดการของตน ดังนั้น การนำวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดมาใช้ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องประยุกต์ใช้ทฤษฎีเหล่านั้นให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและบริบทของตนตามแนวคิดของทฤษฎีระบบและทฤษฎีตามสถานการณ์

๓. ด้านงานบุคลากร จากการศึกษาพบว่าการบริหารจัดการการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดสมุทรปราการด้านงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าในด้านการบุคลากรมากที่สุดในเรื่อง จัดผู้ควบคุมการตรวจสอบและประเมินผลการก่อสร้างอาคารเสนาสนะในวัด สำนักสงฆ์ ที่พักสงฆ์รองลงมาคือเรื่องการกำหนดผู้ควบคุมติดตามควบคุมและประเมินผลการก่อสร้างอาคารเสนาสนะ และใช้ด้านงานบุคลากรในระดับน้อยที่สุดคือเรื่อง การจัดช่างควบคุมดูแลการก่อสร้าง โดยส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทยข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ด้าน

^๔ วัชรพงษ์อินทรวงศ์, “อิทธิพลของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา”, รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒).

งานบุคลากรของวัดในจังหวัดสมุทรปราการให้ความสำคัญในจัดผู้ควบคุมการตรวจสอบและประเมินผลการก่อสร้างอาคารเสนาสนะในวัด สำนักสงฆ์ ที่พักสงฆ์ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชัชภูมิ สีชมพู** ได้ศึกษาวิจัย “รูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล” พบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความต้องการการบริหารจัดการที่ดีทุกด้าน ส่วนรูปแบบการบริหารจัดการมีองค์ประกอบ ๒ ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้าและด้านกระบวนการบริหารจัดการ และส่วนด้านภาวะผู้นำและด้านกระบวนการบริหารจัดการเป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดแผนพัฒนา และแผนปฏิบัติการ ส่วนด้านการบริหารตามแผนบุคลากร การบริหารตามแผนงบประมาณการบริหารตามแผนการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาการวางแผนปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และตรวจสอบถ่วงดุล การรายงานผลการจัดการศึกษาความเป็นไปได้ในการนำไปใช้พบว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในระดับมากทุกรูปแบบ^๔

๔. ด้านการอำนวยการ จากการศึกษาพบว่าการบริหารจัดการการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดสมุทรปราการด้านการอำนวยการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าในด้านการอำนวยการมากที่สุดในเรื่อง การจัดสร้างโรงที่เก็บวัสดุก่อสร้างชั่วคราวในบริเวณที่เหมาะสมรองลงมาคือเรื่อง การจัดสร้างถนน ขุดลอกคูคลองภายในวัดให้เหมาะสมแก่พื้นที่ในวัด สำนักสงฆ์ ที่พักสงฆ์ ด้านการอำนวยการในระดับน้อยที่สุดคือเรื่อง การขออนุญาตสร้างวัดและตั้งวัดการขอพระราชทานวิสุงคามสีมาเพื่อให้เป็นวัดอย่างถูกต้องข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ด้านการอำนวยการของวัดในจังหวัดสมุทรปราการให้ความสำคัญในการจัดสร้างโรงที่เก็บวัสดุก่อสร้างชั่วคราวในบริเวณที่เหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา** รายงานการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่” ผลการศึกษาพบว่า จะเน้นไปที่ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและการร่วมเป็นเครือข่าย การควบคุมคุณภาพและปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ประกอบด้วย ๔ ได้แก่ ด้านนโยบายการอุดมศึกษาเพื่อปวงชน ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรที่จำกัดและการมุ่งเน้นคุณภาพและประสิทธิภาพ ด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารรูปแบบต่างๆ และด้านการปกครองตนเองของสถาบัน ส่วนรูปแบบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษา แนวใหม่พบว่า สรุปได้ ๔ รูปแบบ คือ ๑) แบบองค์กรที่เน้นกระบวนการ ๒) แบบผู้ประกอบการหรือบริษัท ๓) แบบวิสาหกิจหรือนวัตกรรม และ ๔) แบบเครือข่าย^๕

๕. ด้านการกำกับดูแล จากการศึกษาพบว่าการบริหารจัดการการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดสมุทรปราการด้านการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าใน

^๔ ชัชภูมิ สีชมพู, “รูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล” **วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต** (การบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๘).

^๕ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่, กรกฎาคม ๒๕๔๖, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.qa.kmutnb.ac.th/qa_knowledge/edu/full46077.pdf [๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๖].

ด้านด้านการกำกับดูแล การกำกับดูแล มากที่สุดในเรื่อง การให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้งานก่อสร้างก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์ รองลงมาคือเรื่อง การจัดควบคุมสิ่งปลูกสร้างภายในวัดอย่างเป็นระบบเป็นระเบียบ และใช้ด้านการกำกับดูแล ในระดับน้อยที่สุดคือเรื่อง การตรวจที่ตั้งวัด-ที่ธรณีสงฆ์ของวัดให้มีเอกสิทธิ์ทางกฎหมาย เช่นน.ส.๓ หรือ โฉนดที่ดินข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ด้านการกำกับดูแล ของวัดในจังหวัดสมุทรปราการให้ความสำคัญในการให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้งานก่อสร้างก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **จุมพล พูลภัทรชีวิน และคณะ** ศึกษาเรื่องการวิจัยและพัฒนากระบวนการสร้างความดี มีคุณธรรม ผลการวิจัยพบว่า ระดับบุคคลพบว่าคุณลักษณะที่สำคัญของคนดีมีคุณธรรมคือคนที่มีศีลมีธรรมมีสติ มีความรับผิดชอบประพฤติดี มีความซื่อสัตย์ละเอียดและเกรงกลัวต่อบาปมีสัมมาอาชีวะขยันหมั่นเพียรรักษาคุณค่าและความสำคัญของสิ่งที่ตั้งงามเอื้อเฟื้อแผ่เมตตาหมั่นทำบุญทำทานอดทนอดกลั้นอดออมสามัคคี กตัญญูกตเวทีมีจิตสำนึกสาธารณะมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมายรักชาติ ศาสนกษัตริย์ระดับครอบครัวพบว่าครอบครัวดี มีคุณธรรมมีลักษณะสำคัญคือครอบครัวที่ ตั้งอยู่ในศีล๕มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และบทบาทในครอบครัวมีความสัมพันธ์อันดีและอบอุ่นไม่ประมาททำการโดยไขปัญญาสุภาพรับฟังผู้อื่นไพเราะความรูครองตนเป็นพลเมืองดีเอื้อเฟื้อแผ่สงเคราะห์บำรุงศาสนาระดับชุมชนพบว่าคุณลักษณะที่สำคัญของชุมชนดีมีคุณธรรมคือคนในชุมชนเป็นสมาชิกที่ดี มีศีลธรรมมีผู้นำ/ผู้ปกครองที่ดี ชุมชนพึ่งตนเองได้รวมกันแก้ไขปัญหาเมืองนครเครือข่ายที่เข้มแข็งกระบวนการสร้างชุมชนดี มีคุณธรรมโดยสร้างชุมชนให้เข้มแข็งสร้างกระบวนการเรียนรู้และสร้างองค์กรเครือข่ายที่เข้มแข็ง^๗

๗. ข้อเสนอแนะ

๗.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการบริหารด้วยหลักพุทธวิธีบริหาร ดังนี้

๑. จากผลการวิจัยด้านการวางแผนพบว่าการบริหารจัดการการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดสมุทรปราการต้องการวางแผนที่ดี ต้องมีการเรียนรู้ในเรื่องการก่อสร้างการพัฒนาภูมิทัศน์เพิ่มเติม ควรจะมีกองทุนสนับสนุนและมีการวางแผนงานที่สามารถดูแล้วเข้าใจง่ายและมีบุคคลคอยมาช่วยเหลือในการปฏิบัติงานและหาข้อมูลในการก่อสร้างสาธารณูปการ ต้องมีความพร้อมเพียงด้านความรู้ ด้านการเงิน และการสนับสนุนที่ดี แล้วทำงานให้เป็นระบบ มีแบบแผนที่ดำเนินงานจึงออกมาดีสามารถใช้ งานด้านสาธารณูปการได้นานตามวัตถุประสงค์

^๗ จุมพล พูลภัทรชีวิน และคณะ, การวิจัยและพัฒนากระบวนการสร้างความดีมีคุณธรรม, (ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรมสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน), ๒๕๕๙), หน้า ๕๖.

๒. จากผลการวิจัยด้านจัดองค์กรพบว่ามีการบริหารจัดการการสาธารณูปการของวัดในจังหวัดสมุทรปราการต้องมีการจัดโครงสร้างองค์กรโดยมีเจ้าอธิการดำเนินงานสาธารณูปการรับผิดชอบและแต่งตั้งผู้ช่วยที่มีความรู้มีการแบ่งหน้าที่ทำงานและมีที่ปรึกษาควรจัดผู้รับผิดชอบโดยการจัดประชุมในการเป็นผู้นำดูแลในการก่อสร้างอาคารเสนาสนะโดยตรงเพื่อความเป็นทิศทางเดียวกันในการจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

๗.๒ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการการสาธารณูปการของวัดฯ ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะต่อไปนี้

๑. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านอื่นๆ เฉพาะด้านไป เช่น ด้านการศึกษา สงเคราะห์ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ เป็นต้น

๒. ควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการก่อสร้างที่มีหลักวิชาการ เช่น การสร้างอย่างไรให้ประหยัดพลังงาน ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในระยะสั้นและระยะยาวน้อยที่สุด

๓. ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาและประยุกต์ใช้จริงกับพระสังฆาธิการในการบริหารงานสาธารณูปการทุกระดับเพื่อความมั่นคงยั่งยืนของพระพุทธศาสนาสืบไป

บรรณานุกรม

(๑) หนังสือ

กองแผนงาน. **คู่มือพระสังฆาธิการ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๕๒.

นิติ เอียวงศ์วงศ์. **มองอนาคต : บทวิเคราะห์เพื่อปรับเปลี่ยนทิศทางของสังคมไทย**.

กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิภูมิปัญญา, ๒๕๕๓.

พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญฺญ). **การคณะสงฆ์และการศาสนา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

(๒) วิทยานิพนธ์/รายงานวิจัย

เกรียงพล พัฒนรัฐ. “การจัดการเมือง : ผลกระทบของปัจจัยการแข่งขันระหว่างเมืองกับความต้องการของประชาชนที่เพิ่มขึ้นต่อบทบาทของผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร”. **ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

ชัชภูมิ สีส้มพู่. “รูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล”. **วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต** การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๘.

ฐิติรัตน์ มีมาก. “การจัดการที่มีประสิทธิผลของสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของ
ไทย”. **ปริญญาดุชนิพนธ์บริหารธุรกิจ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
๒๕๔๘.

บรรจง เจริญสุข. “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน” **ปรัชญาดุชนิพนธ์บัณฑิต** การบริหารการศึกษา.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.

วัชรพงษ์ อินทรวงศ์. “อิทธิพลของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการปฏิบัติงานบุคลากรสาย
ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา”. **รัฐประศาสนศาสตรดุชนิพนธ์บัณฑิต**. คณะรัฐประศาสน
ศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์, ๒๕๕๒.

การบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการ The Development towards Buddhist Propagation of Sangha Administrators in Samutprakan Province

พระครูปริชาธรรมวิจิตร (จิตรกร อภิวิโร)*

อภิรักษ์ จันทะนี**

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา***

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ ๒) ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ ๓) เพื่อบูรณาการการบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี ศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นงานวิจัยหลัก และศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณเป็นงานวิจัยสนับสนุน โดยงานวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเอกสาร โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่เป็นพระสังฆาธิการและประชาชนทั่วไป จำนวน ๒๐ รูป/คน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๙ รูป/คน เพื่อยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการ และการวิจัยเชิงปริมาณโดยแบบสอบถามจำนวน ๒๙๗ ชุด วิเคราะห์โดย โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์วิเคราะห์ค่าสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพปัญหาการบริหารจัดการยังขาดความกระตือรือร้นเนื่องจากไม่มีศาสนาอื่นเป็นคู่แข่งและสภาพภูมิศาสตร์ไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการด้านการเผยแผ่สืบเนื่องจากเขตพื้นที่ดังกล่าวยังมีหน่วยธุรกิจชุมชนมากมาย พระสงฆ์ต้องรับบทบาทหน้าที่ที่ไม่ตรงสายงานที่ตนเองถนัด เพราะเจ้าคณะพระสังฆาธิการส่วนหนึ่งได้มอบหมายภาระหน้าที่ให้พระเลขาฯ ได้ทำบทบาทหน้าที่แทนปัญหาในการวางแผนงานจึงเป็นปัญหาเพราะเป้าหมายของงานไปถึงผู้รับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่โดยตรง

* นิสิตปริญญาเอก, วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

*** อาจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

๒. การบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาการบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๓$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ด้านที่มีการบริหารจัดการมากที่สุดคือ ด้านการอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = ๓.๙๒$) รองลงมาคือ ด้านการจัดองค์การ ($\bar{X} = ๓.๘๘$) และด้านที่มีส่วนร่วมน้อยที่สุด คือ ด้านการควบคุม ($\bar{X} = ๓.๔๑$)

๓. แนวทางการบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการพบว่าแนวทางการบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ๑) ควรเพิ่มการจัดอบรมและเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้แก่พระภิกษุสามเณรภายในวัดให้มากกว่านี้ เพื่อให้พระภิกษุและสามเณรสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้แก่ประชาชนได้ถูกต้องตรงตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา ๒) ควรตั้งทุนมูลนิธิเพื่อเตรียมดำเนินการเผยแผ่ไว้โดยเฉพาะ ๓) ควรจัดหาบุคลากรด้านการเผยแผ่เพิ่มเติม ๔) ต้องเริ่มต้นสร้างทีมงานในกลุ่มพระเผยแผ่ด้วยกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกัน ๕) ควรมีการฝึกฝนอบรมในเรื่องอาจาระความประพฤติตลอดถึงฝ่ายปกครองก็ต้องดูแล พระภิกษุสามเณรอย่างเคร่งครัด ๖) ควรมีการสนับสนุนการเผยแผ่พระพุทธศาสนามากกว่านี้ และในการเผยแผ่ควรมีการสอดแทรกวัฒนธรรมท้องถิ่นและวิถีชีวิตในชนบทด้วย ๗) ควรให้ออกาสพระรุ่นใหม่ ๆ ได้มีโอกาสฝึกหัดการแสดงธรรมในโอกาสต่างๆ ๘) ควรมีเวทีสำหรับให้พระภิกษุสามเณรได้มีโอกาสแสดงธรรมบ้าง ๙) ควรมีการพัฒนารูปแบบการเผยแผ่ให้ทันสมัยเพื่อไม่ให้เกิดความน่าเบื่อหน่าย ๑๐) ควรมีการจัดหาทรัพยากรที่สำคัญในการเผยแผ่ให้เพียงพอ เช่น ควรมีสถานที่ในการศึกษาธรรมะประจำวัดต่างๆ หรือประจำหมู่บ้านเป็นต้น

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, เผยแผ่พระพุทธศาสนา.

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the analysis of state and problems of development towards Buddhist propagation of Sangha administrators, (2) to study the concepts and theories about development towards Buddhist propagation of Sangha administrators, 3) to integrate the development towards Buddhist propagation of Sangha administrators in Samutprakan Province.

This research was the mixed methods research between the qualitative research and quantitative research. For the qualitative research used the documentary research and in-depth interview from 20 key informants as Sangha administrators and general people and group discussion with 9 specialists for confirm the development towards Buddhist propagation of Sangha administrators in Samutprakan Province and the quantitative research used the 297 questionnaires.

The data analysis was used the social sciences programme for descriptive statistics were the frequency, percentage, mean, standard deviation (S.D).

The findings of the research as follows:

1. The state and problems of management lacked of ambition due to no competition from other religions and geography is not proper to manage the propagation because there were many community businesses. The monks accepted the improper role due to some Sangha administrators were assigned as the secretaries and the problem of planning was the problem because of responsible task and to work directly.

2. The development towards Buddhist propagation of Sangha administrators in Samutprakan province, found that development towards Buddhist propagation of Sangha administrators in Samutprakan province in overall was at good level ($\bar{X}=3.73$), but when considered in each side and found that it was also good level as following, for the highest was the directing side ($\bar{X}=3.92$). The second was organization management ($\bar{X}=3.88$) and the lowest side was the controlling ($\bar{X}=3.41$).

3. The guidelines for the development towards Buddhist propagation of Sangha administrators in Samutprakan province, found that the guidelines for development towards Buddhist propagation of Sangha administrators in Samutprakan province as follows: 1. Should increase the training and propagate Buddhism more to the monks and novices in the monasteries and then they can propagate Buddhism to the people correctly according to the doctrine of Buddhism. 2. To set up the foundation for Buddhist propagation. 3. Should increase more personnel. 4. To create the teamwork for Buddhist propagation and exchange the knowledge to each other. 5. Should train the proper behavior and the administrators should take care of monks and novices strictly. 6. Should support more Buddhist propagation and to propagate to match of the culture and the way of life. 7. Should support the new generation monks to practice the propagation on other occasions. 8. Should have the stages or changes for the monks and novices to deliver the Dhamma speech. 9. Should develop the modern and interesting model for Buddhist propagation. 10. Should arrange the enough resources such as should have the place to study Dhamma regularly in the monasteries or the villages etc.

Keyword: Development Administrators, Buddhist Propagation

๑. บทนำ

การบริหารจัดการเผยแผ่ธรรมสู่สังคมถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะการบริหารที่ดีนั้นจะต้องมีวิธีการและเทคนิคการบริหารจัดการระดับต่างๆ การบริหารกิจการคณะสงฆ์จึงถือว่าเป็นหัวใจหลักในงานบริหารกิจการคณะสงฆ์ เช่น การปกครอง การศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ ตามพระธรรมวินัย กฎระเบียบของมหาเถรสมาคม^๑ การเผยแผ่ธรรมสู่สังคมแบบดั้งเดิม พระสงฆ์จะแสดงพระธรรมเทศนาบนธรรมาสน์ มีระเบียบวิธีปฏิบัติที่แน่นอน รูปแบบดังกล่าวนี้ได้สืบทอดมาจนถึงปัจจุบันนี้ เมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปเพราะสังคมความซับซ้อนไปด้วยปัญหาต่างๆ ประกอบกับความเจริญทางเทคโนโลยี การสื่อสารสมัยใหม่เข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมาก ทำให้การเผยแผ่ธรรมะของพระสงฆ์ไทยในยุคปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปด้วย ทั้งรูปแบบและวิธีการ ตลอดทั้งการประยุกต์เนื้อหาสาระให้เข้ากับเหตุการณ์ปัจจุบัน พระสงฆ์เป็นผู้มีบทบาทสำคัญเพราะเป็นบุคคลากรส่วนหนึ่งของพระรัตนตรัย เป็นกำลังสำคัญของพระพุทธศาสนา^๒ พระสงฆ์เป็นผู้ปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ ปฏิบัติตรง ปฏิบัติถูกทาง ปฏิบัติสมควร เป็นผู้ควรแก่การค้ำชู ควรแก่การต้อนรับ ควรแก่ของทำบุญ ควรแก่การกราบไหว้ เป็นนอานาบุญอันยอดเยี่ยมของโลก^๓ มีปณิธานในการเผยแผ่และไม่เพียงแต่ท่านจะอบรมสั่งสอนหลักธรรมให้แก่พุทธศาสนิกชนเท่านั้น ท่านยังสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมด้วย

ในสมัยปัจจุบัน การเผยแผ่พระพุทธศาสนามีกลยุทธ์ในการเผยแผ่ได้หลายวิธี อาทิ การปฏิบัติตนให้น่าเลื่อมใสของพระสงฆ์ การเป็นผู้รอบรู้ในหลักธรรมะ การแสดงธรรมได้ลึกซึ้ง การพัฒนาชุมชน การสนับสนุนด้านการศึกษา การสงเคราะห์ประชาชนในด้านต่างๆ การจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา การจัดบรรพชาสามเณร การจัดบวชชีพราหมณ์ถือศีล ๘ การจัดอบรมค่ายคุณธรรมจริยธรรม การจัดแสดงนิทรรศการทางพระพุทธศาสนาต่างๆ ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นกระบวนการประชาสัมพันธ์ชักชวนให้ประชาชนหันมาเข้าวัด ใกล้ชิดกับพระพุทธศาสนา ได้มาเรียนรู้หลักธรรม จูงใจให้พุทธศาสนิกชนน้อมนำหลักธรรมไปประพฤติปฏิบัติขัดเกลาจิตใจให้สูงขึ้นเป็นลำดับไป เพื่อให้เข้าถึงแก่นแท้ของพระพุทธศาสนาในที่สุด

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว การเผยแผ่พุทธธรรมสู่สังคม มีกลยุทธ์ในการเผยแผ่ได้หลายวิธี อาทิ การปฏิบัติตนให้น่าเลื่อมใสของพระสงฆ์ การเป็นผู้รอบรู้ในหลักธรรมะ การแสดงธรรมได้ลึกซึ้ง การพัฒนาชุมชน การสนับสนุนด้านการศึกษา การสงเคราะห์ประชาชนในด้านต่างๆ การจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา การจัดบรรพชาสามเณร

^๑ กองแผนงาน, คู่มือพระสังฆาธิการ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๕๒), หน้า ๑๖.

^๒ เสฐียร พันธงชัย, ศาสนาเปรียบเทียบ, (กรุงเทพมหานคร : ผดุงวิทยาการพิมพ์, ๒๕๕๑), หน้า

การจัดบวชชีพรหมณ์ถือศีล ๘ การจัดอบรมค่ายคุณธรรมจริยธรรม การจัดแสดงนิทรรศการทางพระพุทธศาสนาต่างๆ ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นกระบวนการประชาสัมพันธ์ชักชวนให้ประชาชนหันมาเข้าวัด ใกล้ชิดกับพระพุทธศาสนา ได้มาเรียนรู้หลักธรรม จูงใจให้พุทธศาสนิกชนน้อมนำหลักธรรมไปประพฤติปฏิบัติขัดเกลาจิตใจให้สูงขึ้นเป็นลำดับไป เพื่อให้เข้าถึงแก่นแท้ของพระพุทธศาสนา ผู้วิจัย จึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ เพื่อศึกษาวิเคราะห์หลักพุทธธรรม แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ และเพื่อศึกษาการบูรณาการการบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ จังหวัดสมุทรปราการ

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ

๒.๒ เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ

๒.๓ เพื่อศึกษาการบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ จังหวัดสมุทรปราการ

๓. ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการ” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ แนวคิด และทฤษฎีการบริหารจัดการ ซึ่งได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้ ๑.ด้านการวางแผน ๒.ด้านการจัดองค์การ ๓.ด้านการบริหารงานบุคคล ๔.ด้านการอำนวยการ ๕. ด้านการควบคุม

๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พระสงฆ์ จำนวน ๑,๓๔๙ รูป^๔

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ พระสงฆ์และประชาชน จำนวน ๒๐ รูป/คน

^๔ สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดสมุทรปราการ, สถิติพระภิกษุสามเณรจำพรรษาจังหวัดสมุทรปราการ พ.ศ.๒๕๕๔, (สมุทรปราการ : สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดสมุทรปราการ, ๒๕๕๔), หน้า ๔๙.

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการ” ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Research Method) ศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นงานวิจัยหลัก และศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณเป็นงานวิจัยสนับสนุน

๔.๑ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

งานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการ” ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการจัดเก็บข้อมูล ดังนี้

ก. งานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

งานวิจัยเชิงคุณภาพเป็นงานวิจัยหลัก ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary research) โดยทำการศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารเช่น หนังสือ เอกสารทางวิชาการบทความ งานวิทยานิพนธ์และเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยการสัมภาษณ์บุคคลแบบเจาะลึก (In-depth interview) ได้แก่ เจ้าคณะปกครองคณะสงฆ์ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน ๒๐ รูป

ข. เชิงปริมาณ

๑) ประชากร คือ พระสงฆ์ในจังหวัดสมุทรปราการ

๒) กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น ๒๙๗ คน

ค. การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน ๙ รูป/คน

๔.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๑) แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามเป็นงานวิจัยหลัก ซึ่งใช้สำรวจความคิดเห็นของพระสงฆ์และประชาชน เกี่ยวกับเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการสร้างยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ที่ตรงกับความต้องการ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๙๗ รูป

ข) แบบสัมภาษณ์ (Interview) แบบสัมภาษณ์เป็นงานวิจัยสนับสนุน ผู้วิจัยได้ใช้แนวทางการสัมภาษณ์ (Interview Guide) เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง โดยนำแนวทางการสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นมาและผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ ๓ ท่านซึ่งได้พิจารณาความถูกต้องและความเที่ยงตรง ความชัดเจนของการใช้ภาษา ครอบคลุมเนื้อหาหัวข้อที่จะวิจัย และหลังจากที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการแก้ไขปรับปรุงให้มีความเหมาะสม ชัดเจนด้านสำนวนภาษาครอบคลุมด้วยเนื้อหาตามที่ได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๓ ท่านแล้ว จะได้นำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำไปสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากร ๑๕ รูป/คน

๔.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

๑) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- ๒) กำหนดกรอบแนวคิด หัวข้อปัญหา และวัตถุประสงค์ในการวิจัย
 - ๓) กำหนดกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
 - ๔) สร้างเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลการวิจัยร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา
 - ๕) นำเครื่องมือเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์
 - ๖) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอเชิญคณาจารย์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
 - ๗) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามแก่บุคลากร/พระภิกษุ จำนวน ๒๙๗ รูป
 - ๘) วิเคราะห์ข้อมูล ประมวลผลข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์
- การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นงานวิจัยสนับสนุน ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งจะได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้
- ๑) ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ หนังสือพระไตรปิฎก และบุคลากร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง
 - ๒) ศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ วิทยานิพนธ์ หนังสือ วารสาร เอกสาร สิ่งตีพิมพ์ และสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น
 - ๓) ศึกษารวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์บุคคลแบบเชิงลึก
 - ๔) จัดเตรียมเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ตามจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
 - ๕) ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากรตรวจแบบสัมภาษณ์
 - ๖) ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงบุคลากร/พระสงฆ์ เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ ๑๕ รูป/คน เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - ๗) ตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องแล้วนำไปวิเคราะห์ผลข้อมูล

๔.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ การวิเคราะห์ข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสามารถตอบคำถามการวิจัย แบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

๑) **ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นงานวิจัยหลัก** การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเอกสาร การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบอรรถาธิบาย และพรรณนาความวิเคราะห์ลักษณะปัญหา และรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล

๒) **ข้อมูลเชิงปริมาณเป็นงานวิจัยสนับสนุน** ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์โดยใช้สถิติ ดังนี้

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาความเป็นไปได้ของการบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ใน ๕ ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การอำนวยการ และการควบคุม โดยใช้สถิติ ดังนี้ ๑) สถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการหา ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ๒) ระดับความคิดเห็นของพระสังฆาธิการต่อการบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการ วิเคราะห์โดยการหา ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ๓) นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาวิเคราะห์และสังเคราะห์สรุปผล และนำเสนอ เขียนเป็นความเรียง ตารางหรือแผนภูมิ

๕. ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการ สรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

๑. สภาพปัญหาการบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

จากประเด็นที่ได้จากผู้ร่วมสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากสภาพปัญหาเพื่อเสนอเป็นแนวทางในการบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าพระสงฆ์ที่ออกไปเผยแผ่ธรรมะยังไม่มีความรู้ ไม่แตกฉานในหลักเท่าที่ควร ไม่รู้จักการวิเคราะห์บริบทผู้ฟัง ไม่รู้จักการถ่ายทอดในรูปแบบวิทยาการโลกยุคใหม่ การเทศน์ การบรรยายยังคงใช้ภาษาเก่าๆ เดิมๆ ตามจารีตประเพณี ทำให้เกิดปัญหาในการเผยแผ่ธรรมะ ในขณะที่พุทธศาสนิกชนไทย เกิดปัญหาการไม่เข้าใจภาษาธรรมะนี้ด้วย ซึ่งพอสรุปปัญหาได้ดังนี้ปัญหาหลักที่พบกับชาวพุทธคือ (๑) ขาดกิจกรรมที่จะส่งเสริมให้เกิดปัญญา (๒) ไม่รู้ภาษาบาลีดีพอ (๓) ไม่เข้าใจความหมายที่พระสงฆ์สื่อ (๔) คนไทยใช้ภาษาไทยผิดเพี้ยน ขาดความจริงใจต่อกัน (๕) ชาวบ้านได้รับรู้คำ และความหมายของศัพท์มาจากสื่ออย่างผิด ๆ ปัญหาหลักที่พบจากพระสงฆ์คือ (๑) พระมีโอกาสดเทศนาน้อย (๒) พระสงฆ์ขาดประสบการณ์และขาดความมั่นใจ (๓) ขาดความรู้วิทยาการสื่อสารยุคใหม่ (๔) ไม่เข้าใจหลักธรรมอย่างลึกซึ้ง (๕) ขาดความรู้ด้านภาษายุคใหม่

๒. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ

ความสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารจัดการของ เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) กล่าวไว้ ๕ ประการ เช่นเดียวกันการบริหารจัดการ ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

๑. ด้านการวางแผน (P=Planning) การบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ จังหวัดสมุทรปราการ จะต้องทำสำหรับกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใด ความสำเร็จของการวางแผนขึ้นอยู่กับวิเคราะห์ข้อมูลในอดีต การตัดสินใจในปัจจุบันและการประเมินสภาพแวดล้อมของอนาคต

๒. ด้านการจัดองค์การ (O=Organizing) การจัดระเบียบโดยการนำเอาส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมารวมกันในรูปของส่วนรวม เพื่อให้การใช้อำนาจบริหารงานและเป็นศูนย์อำนวยการให้งานดำเนินลุล่วงเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓. ด้านการบริหารงานบุคคลากร (S=Staffing) การบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ จังหวัดสมุทรปราการ จะต้องจัดหาคนให้มีความเหมาะสมกับลักษณะของงาน ด้วยมุมมองขององค์กรและข้อกำหนดของการสรรหาบุคลากร โดยใช้ข้อมูลการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำมาตัดสินใจที่จะเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติของลูกจ้างที่ดีเข้ามาทำงานให้กับองค์กร

๔. ด้านการอำนวยการ (D=Direction) จะต้องหาทางเลือกอยู่ตลอดเวลาว่าจะทำอะไร ใครเป็นคนทำ ทำที่ไหน เมื่อไร และบางครั้งก็ต้องคิดว่าทำอย่างไร

๕. ด้านการควบคุม (C=Controlling) เป็นวิธีการตรวจสอบ ดูแลและควบคุมกระบวนการทำงานการบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ จังหวัดสมุทรปราการ

จะเห็นได้ว่า กระบวนการดำเนินตามภารกิจขององค์กรปกครองคณะสงฆ์สามารถที่จะก่อให้เกิดการการเผยแผ่ธรรมให้มีความสามารถ มีทักษะ และมีศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กรปกครองคณะสงฆ์ให้เกิดคุณภาพในการทำงานเพื่อพระพุทธศาสนาอย่างมาก

๓. การบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า

๑. การวางแผนงาน (Planning)

การบริหารจัดการเกี่ยวกับเรื่องการวางแผน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ถือว่าหัวใจหลักสำคัญในการขับเคลื่อนงานด้านการเผยแผ่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงยกประเด็นศึกษาวิเคราะห์สวอท (SWOT Analysis) ได้ดังนี้คือ จุดแข็ง (Strength) ของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการ มีเจ้าคณะพระสังฆาธิการที่อยู่ในพื้นที่ตลอดและมีศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัดศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัด มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นศูนย์ประสานงานกลางประจำจังหวัด อำนวยความสะดวกเป็นที่ปรึกษา พัฒนาบุคลากรการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้การอุปถัมภ์ และปฏิบัติตามนโยบาย ข้อกำหนด ข้อบังคับ วัตถุประสงค์และอื่นๆ ตามที่ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติกำหนดหรือมอบหมายให้ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัดมีสำนักงานตั้งอยู่ที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด สรุปแล้วก็คือการมีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง จุดอ่อน (Weakness) ในสภาพปัญหาการบริหารจัดการ โดยเฉพาะพื้นที่ที่ดูแลปรากฏว่าขาดความกระตือรือร้นเนื่องจากไม่มีศาสนาอื่นเป็นคู่แข่งและสภาพภูมิศาสตร์ไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการด้านการเผยแผ่สืบเนื่องจากเขตพื้นที่ดังกล่าวยังมีหน่วยธุรกิจชุมชนมากมาย พระสงฆ์ต้องรับบทบาทหน้าที่ที่ไม่ตรงสายงานที่ตนเองถนัด เพราะเจ้าคณะพระสังฆาธิการส่วนหนึ่งได้มอบหมายภาระหน้าที่ให้พระเลขาฯ ได้ทำบทบาทหน้าที่แทน ปัญหาในการวางแผนงานจึงเป็นปัญหาเพราะ

เป้าหมายของงานไปถึงผู้รับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่โดยตรง โอกาส (Opportunity) สิ่งที่สำคัญมากคือผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ พระพุทธเจ้าตรัสว่าผู้บริหารต้องมีจักขูมา แปลว่า มีสายตาวีไกล คือมองการณ์ไกล วิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวาดภาพจุดหมายปลายทางได้ชัดเจนและใช้สื่อสารให้สมาชิกภายในองค์กรยอมรับและดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางนั้นองค์กรทั้งหมดก็就会被ขับเคลื่อนไปด้วยวิสัยทัศน์นี้ โดยมีกิจกรรมที่มีประเทศไทยเป็นศูนย์กลาง เช่น การประชุมผู้นำทางพุทธศาสนาเนื่องในเทศกาลวันวิสาขบูชา การจัดตั้งสมาคมมหาวิทยาลัยพุทธศาสนา เป็นต้น ประการที่ ๒ องค์กรพุทธศาสนาต้องรุกเข้าไปในสถาบันการศึกษา เช่น ทำค่ายพุทธบุตร เข้าไปจัดทำหลักสูตรวิชาพุทธศาสนา เข้าไปสร้างสรรค์สื่อหรือวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนวิชาพุทธศาสนา ส่งครูพระสอนศีลธรรมจำนวนสองหมื่นรูปไปสอนตามสถาบันการศึกษาต่างๆ เป็นต้น อุปสรรค (Threat) ในด้านการวางแผนงานหรือโครงสร้างขององค์กรยังขาดความชัดเจน ถูกระบบอุปถัมภ์มากจนเกินไป การไม่ปรับท่าทีและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารจัดการ ถือว่าเป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการเพราะเป็นการไม่เปิดโอกาสให้ผู้ที่เหมาะสมหรือทำงาน บุคลากรสงฆ์รุ่นใหม่ไม่มีโอกาสได้ขึ้นมาทำงานด้านนี้ ส่งผลกระทบไปถึงด้านอื่นๆ ด้วย ฉะนั้น พระนักเผยแผ่ต้องปรับท่าทีอย่างไรให้เหมาะสมรวมไปถึงผู้บริหารด้วย

๒. การจัดการองค์กร (Organizing)

ในการบริหารจัดการองค์กรสงฆ์ โดยจุดมุ่งหมายสำคัญก็คือระบบโครงสร้างขององค์กรกับการประสานกับหน่วยงานย่อยๆ การกำหนดบทบาทหน้าที่สำคัญขององค์กรถือว่าเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรสงฆ์ จึงยกประเด็นศึกษาวิเคราะห์สวอท (SWOT Analysis) ได้ดังนี้คือ จุดแข็ง (Strength) ของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ได้กำหนดโครงสร้างขององค์กรอย่างเป็นทางการ โดยการจัดแบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อยต่างๆ เช่น มีเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด ตามลำดับลงมาและกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละองค์กรไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยเหล่านั้น จุดอ่อน (Weakness) เนื่องจากพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการ เป็นองค์กรที่ใหญ่ทั้งพื้นที่ ระดับผู้บริหาร โครงสร้างขององค์กร แต่กลับกลายเป็นว่าต่างคนต่างทำหน่วยงานหรือวัดแต่ละวัด พระสงฆ์ ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านก็ทำไปหรือบางวัดมีศักยภาพในการจัดการด้านการเผยแผ่ก็ทำไป ซึ่งจากการวิเคราะห์แล้วเห็นว่าองค์กรนี้ยังขาดความเสมอภาคและขาดความชัดเจนในการทำงานอยู่ โอกาส (Opportunity) ของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการ นี้ถือว่าเป็นโอกาสอันดีเพราะเป็นที่ตั้งของสถาบันการศึกษา ศูนย์การศึกษาทั้งปริยัติธรรม บาลี อีกมากมายพร้อมกันนั้นยังมีสำนักเรียนที่มีชื่อเสียงกระจายอยู่ตามจังหวัด อำเภอ ต่างๆ เปิดโอกาสให้พระสงฆ์ได้มีการศึกษาเล่าเรียนเพื่อหาความรู้ด้านพุทธธรรมเพื่อมาเผยแผ่พระพุทธศาสนาต่อไป อุปสรรค (Threat) ของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ถือว่าเป็นองค์กรสงฆ์ที่มีขนาดใหญ่ สำนักหรือองค์กรที่ทำหน้าที่ด้านการเผยแผ่ยังกระจายตัวอยู่เป็นกลุ่มเล็กๆ คือต่างคนต่างทำ ถูเอาศักยภาพของตนเองเป็นหลัก การร่วมมือกันโดยยึดหลักเกณฑ์หรือระเบียบของมหาเถรสมาคมมาเป็นแบบนั้นอย่างหรือแนวทางในแนวเดียวกันนั้นยังไม่ชัดเจนมากเท่าที่ควร

๓. การจัดสายงานและการจัดตัวบุคคล (Staffing)

ในการบริหารจัดการการจัดการเกี่ยวกับตัวพระสงฆ์ในองค์กร นับตั้งแต่การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน การโยกย้าย การพัฒนาพระสงฆ์ในองค์กรเรื่อยไปจนกระทั่งการให้พระสงฆ์พ้นจากตำแหน่ง จึงยกประเด็นศึกษาวิเคราะห์สวอท (SWOT Analysis) ได้ดังนี้คือ จุดแข็ง (Strength) หากมองไปที่จุดเริ่มต้นของการเกิดองค์กรสงฆ์ในพระพุทธศาสนาและกาลต่อมาได้เกิดคณะพระสงฆ์ การจัดองค์กรทางพระพุทธศาสนาจึงเน้นไปที่การบริหารองค์กรฝ่ายพระสงฆ์ แต่ในที่นี้การบริหารจัดการการเผยแผ่ของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการ มีการจัดการโครงสร้างองค์กรให้มีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน จากเจ้าคณะพระสังฆาธิการระดับสูงสู่ระดับล่างเพื่อสนับสนุนนโยบายของผู้บริหารในระดับสูงเป็นอย่างดี จุดอ่อน (Weakness) ปัจจุบันการองค์กรสงฆ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่ดูแลด้านการเผยแผ่จะยังเหลือแต่เฉพาะขององค์กร สภาพปัญหาของบุคลากรสงฆ์บางท่านแบกรับภาระหน้าที่หลายบทบาทจึงจำกัดด้วยเวลา ซึ่งบางรูป มีอายุ พรรษามากการเดินทางจึงเป็นอุปสรรค องค์ความรู้ไม่ตรงกับงานด้านการเผยแผ่ด้วย โอกาส (Opportunity) การจัดการองค์กร โดยเฉพาะด้านการเผยแผ่ ปัจจุบันได้มีคณะกรรมการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัดโดยมีเจ้าคณะภาค และรองเจ้าคณะภาคในเขตการปกครองคณะสงฆ์ของจังหวัดนั้นเป็นที่ปรึกษา เจ้าคณะจังหวัดหรือผู้ที่เจ้าคณะจังหวัดมอบหมายเป็นประธาน รองเจ้าคณะจังหวัดเป็นรองประธาน ผู้แทนเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส และเลขานุการจำนวน ๕ รูป แต่ไม่เกิน ๗ รูป ผู้แทนบุคลากรการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ๘ รูป หัวหน้าส่วนราชการ และผู้นำท้องถิ่น จำนวน ๕ คน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ รูป/คน ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเป็นกรรมการเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ จำนวน ๕ คน ซึ่งกำลังอยู่ในช่วงของการจัดสัมมนาเพื่อหาจุดร่วมในเขตพื้นที่ปกครองคณะสงฆ์ในหนต่างๆ อุปสรรค (Threat) ปัญหาเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการองค์กรก็คือ บุคลากรสงฆ์คือการสื่อสารเพราะขาดเครื่องมือ และด้วยองค์ความรู้ใหม่ พระสงฆ์ได้รับการศึกษาน้อยขาดทักษะ วิธีการที่จะนำไปประยุกต์และเผยแผ่

๔. การอำนวยการ (Directing)

การอำนวยการกล่าวคือการทำหน้าที่ในการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ การออกคำสั่ง มอบหมายภารกิจงานไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นบทบาทสำคัญต้องใช้ภาวะของการเป็นผู้นำในการกระตุ้นจูงใจคนให้ยอมรับในผู้บริหาร จึงยกประเด็นศึกษาวิเคราะห์สวอท (SWOT Analysis) ได้ดังนี้ คือ จุดแข็ง (Strength) ในส่วนของของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ได้มีลำดับเจ้าคณะพระสังฆาธิการ มีการสั่งการมอบหมายงานมาเป็นลำดับขั้นตอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการ งานในส่วนต่างๆ ได้มีพระเลขาฯ ได้สนองงานส่วนนี้อย่างเสมอมาและต่อเนื่อง องค์กรที่ทำงานบทบาทหน้าที่ส่วนนี้ยังมีที่ตั้งและสำนักงานเป็นของตนเองอย่างชัดเจน จุดอ่อน (Weakness) การสั่งงานในระบบขององค์กรที่เป็นอยู่ยังอยู่ในระบบเดิมๆ ไม่ทันสมัย เมื่อมองจากการก้าวหน้าของเทคโนโลยีของสังคมปัจจุบัน องค์กรสงฆ์ยังไม่จับสิ่งเหล่านั้นมาให้เกิดประโยชน์ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ เช่น การส่งเอกสาร วาระการประชุม ข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น บวกกับ

พระสงฆ์กับองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นในสมัยปัจจุบัน พระสงฆ์ไม่สามารถก้าวล่วงและรู้ในสิ่งต่างๆ และศาสตร์ต่างๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โอกาส (Opportunity) ของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โชคดีที่มีสถาบันการศึกษาในระดับต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นนักธรรม บาลี อุดมศึกษา เปิดโอกาสให้พระสงฆ์ได้เข้ามาศึกษาหาความรู้เพิ่มทักษะและศักยภาพของตนเองและองค์กร เกิดประโยชน์ต่อระดับพระสังฆาธิการที่อยู่ในสายงานบริหาร สายปฏิบัติการได้อย่างแท้จริง อุปสรรค (Threat) ด้วยภาระบทบาทหน้าที่ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน พระสงฆ์มีบทบาททางสังคมมากขึ้น ส่งผลกระทบไปถึงหน่วยงานของตนเอง โดยเฉพาะเรื่องการสั่งการ ด้วยพระสังฆาธิการที่มีบทบาทหน้าที่ในปัจจุบันมากด้วยอายุ พรรษามาก การปฏิบัติหน้าที่จึงทำหน้าด้วยประสิทธิภาพ

๕. การควบคุม (Control)

รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรด้านการเผยแผ่ ด้วยวัตถุประสงค์สำคัญของการดำเนินการคือการรายงานและการประเมินผล ทุกกระบวนการจึงต้องผ่านช่องทางนี้ จึงยกประเด็นศึกษาวิเคราะห์สวอต (SWOT Analysis) ได้ดังนี้คือ จุดแข็ง (Strength) ของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการ มีการจัดทำ รวบรวมบัญชีรายชื่อ ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ บุคลากร การเผยแผ่ พระพุทธศาสนา พร้อมกับจัดทำวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือประกอบการเรียนการสอนและการเผยแผ่ ประจำศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติอยู่แล้ว ถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์กร จุดอ่อน (Weakness) หน่วยงานที่ดูแลและรับผิดชอบยังมีความสลับซับซ้อนกันอยู่ ทำให้ผลของการประเมินผลของการดำเนินขาดช่วง ระหว่างหน่วยงานของพระสงฆ์และหน่วยงานของทางราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานพระพุทธศาสนาประจำแต่ละจังหวัด โอกาส (Opportunity) การทำหน้าที่ในการรับฟังรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคคลและหน่วยงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาได้ รายงานมา การรายงานถือเป็นมาตรการในการตรวจสอบและควบคุมงานด้วย อุปสรรค (Threat) แต่ละองค์กรสงฆ์ไม่ว่าจะเป็นวัด สำนักปฏิบัติธรรมที่ทำหน้าที่ดูแล ยังถือกฎระเบียบสำนักของตนเอง ฉะนั้น การส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันจึงถือว่ายังมีน้อย

๖. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง”การบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการ” มีข้อค้นพบที่สำคัญ จึงนำอภิปรายผล ดังนี้

ด้านการวางแผน มีแผนนโยบายและปฏิบัติงานตามแผนนโยบายของวัดเพื่อการบริหารจัดการคณะสงฆ์ อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ ด้านการจัดองค์กร ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการอำนวยความสะดวกและการควบคุม พระสงฆ์ก็ให้ความสำคัญเท่าเทียมกัน จากผลการศึกษา ก็พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับความเป็นจริงที่พระสงฆ์ให้ความสำคัญต่อด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วทุกด้านอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาวิณ วงศ์รัตน์

มัจฉา^๕ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ผลสัมฤทธิ์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในกลุ่มชาติพันธุ์ลีซูของพระธรรมจาริก” ผลการศึกษามีข้อค้นพบว่าการเผยแผ่พระพุทธศาสนาควรมีแผนการหรือโครงการการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ๒) ควรชักชวนเรียนพระปริยัติธรรมและนักธรรมให้มากขึ้น ๓) ควรให้ทุนการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรเรียนพระปริยัติธรรมและนักธรรมอย่างต่อเนื่อง

ด้านการจัดการ พบว่า พระสงฆ์มีการบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากว่าด้านการจัดการนี้ พระสังฆาธิการมีการจัดการตามวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการด้านการเผยแผ่ชัดเจนและมีทีมงานในการเผยแผ่ ทั้งวัตถุประสงค์ของ เครื่องอุปการณ์ ในการดำเนินงานที่มีคุณภาพตามนโยบาย จึงทำให้พระสงฆ์มีบทบาทในด้านนี้อย่างมากต่อการบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรปราการ สอดคล้องกับ **บัญชายุทธ นาคมุจลินท์** ได้วิจัยเรื่อง “วิเคราะห์การบริหารองค์กรในการเผยแผ่ พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัดอุทัยธานี” พบว่า การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของทฤษฎีและหลักการบริหารทั่วไป เพื่อจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการทำงาน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม พระพุทธเจ้าทรงใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารองค์กรการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระองค์อาศัยกระบวนการและทรัพยากรทางการบริหารต่างๆ เป็นปัจจัยในการบริหาร ปัจจุบันมีทฤษฎีการบริหารองค์กรสมัยใหม่เกิดขึ้นมากมาย สามารถนำมาใช้บริหารองค์กรแล้วประสบผลสำเร็จ เช่น ทฤษฎีองค์กร ทฤษฎีการบริหาร ทฤษฎีภาวะผู้นำ ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น^๖

ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า พระสงฆ์มีการบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพระสังฆาธิการมีการจัดทีมงานและบุคคลากร เข้ามาฝึกอบรมในวัดหรือโรงเรียนเพื่อสร้างความชำนาญการเผยแผ่ที่ชัดเจนเพื่อสร้างองค์ความรู้แก่ทีมงานและบุคคลากร เช่น การเทศน์ การบรรยาย การพูด การแนะนำ การสอนจิตวิทยา ข่าวดารา เทคโนโลยี อินเทอร์เน็ต เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ **พระครูภาวนาโสภิต (บุญรัตน์ เมืองวงศ์)**^๗ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารการ

^๕ พันตำรวจโท นาวัน วงศ์ตันมัจฉา, “ผลสัมฤทธิ์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในกลุ่มชาติพันธุ์ลีซูของพระธรรมจาริก”, **ปริญญาพุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต**, สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔),

^๖ บัญชายุทธ นาคมุจลินท์, วิเคราะห์การบริหารองค์กรในการเผยแผ่ พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัดอุทัยธานี”, **พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต** (พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๕๖),

^๗ พระครูภาวนาโสภิต (บุญรัตน์ เมืองวงศ์), “การบริหารการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในล้านนา”, **ปริญญาปรัชญาดุสิตบัณฑิต**, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ๒๕๕๓).

เผยแผ่พระพุทธศาสนาในล้านนา” พบว่ารูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เป็นรูปแบบขั้นบันไดมีการประสานงานแบบบนลงล่างลงมาตามลำดับขั้น คือ ระดับภาค จังหวัด อำเภอ ตำบล วัด ส่วนในเขตล้านนามีอัตลักษณ์ในด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นของตนเอง ด้านแนวทางการบริหารจัดการเจ้าอาวาสสั่งการให้ดำเนินงานตามจารีตประเพณีที่เคยปฏิบัติมา ในปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการใหม่ มาใช้เพื่อรองรับความทันสมัย ตามแนวทางปฏิบัติของพระสังฆาธิการที่มีหน้าที่กำหนดนโยบายเพื่อปฏิบัติงานส่วนหนึ่งการบริหารเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่เห็นเป็นรูปธรรมก็คือ สายงานของพระธรรมทูต ซึ่งพระธรรมทูตจะมีหน้าที่สั่งสอนอบรมและเผยแผ่พระพุทธศาสนาโดยตรง มีองค์กรมีการจัดอบรมฝึกฝนรับนโยบายและงบประมาณมาปฏิบัติงานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา แต่จากการศึกษาพบว่า การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในล้านนานั้นต้องอาศัยความร่วมมือกับทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นรัฐบาลหรือภาคประชาชนพุทธศาสนิกชนทุกคน เพื่อให้พระพุทธศาสนาดำรงต่อไปในอนาคต^๔

ด้านการอำนวยการ พบว่า พระสงฆ์มีการบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พระสังฆาธิการมีการรวบรวม เก็บรักษา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับการเผยแผ่ ให้อยู่ในสภาพถาวรและการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนโครงการตรวจสอบ กำหนดคุณลักษณะของสื่อต่างๆ ทุกประเภทเพื่อการเผยแผ่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ **ทรงวิทย์ แก้วศรี**^๕ ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์ยุทธวิธีในการประกาศศาสนาของพระพุทธเจ้า” ผลการวิจัยพบว่า

๑) พระพุทธเจ้าทรงประกาศศาสนา ด้วยพระปรีชาสามารถและกุศโลบายอันแยบยลลึกซึ้ง ยุทธวิธีของพระองค์นั้น เมื่อเทียบเคียงแล้วแสดงว่า ทฤษฎีการบริหารเชิงยุทธวิธีของตะวันตกมาสอดคล้องกับวิธีการของพระพุทธเจ้าโดยมีข้อสงสัย ทั้งวิธีการของพระพุทธเจ้ามีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดด้วย

๒) ตามหลักการวิเคราะห์สวอต (SwotAnalysis) ของตะวันตก แยกการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมออกเป็น ๒ คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อหาโอกาสและภัยอันตราย และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อน พระพุทธเจ้าทรงวิเคราะห์โดยรวมทุกสภาพแวดล้อม ในการวิเคราะห์นั้น ผู้วิจัยจำแนกสภาพแวดล้อมต่างๆ ออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ สภาพแวดล้อมทางศาสนา สภาพแวดล้อมทางการเมืองการปกครอง และสภาพแวดล้อมทาง

^๔ พระครูภวนาโสมิต (บุญรัตน์ เมืองวงศ์), “การบริหารการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในล้านนา”, **ปริญาปราชญ์บัณฑิต**, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ๒๕๕๓).

^๕ ทรงวิทย์ แก้วศรี, “การศึกษาวิเคราะห์ยุทธวิธีในการประกาศศาสนาของพระพุทธเจ้า”, **ปริญาพุทธศาสตรบัณฑิต**, สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

สังคม จึงทรงสามารถนำพระศาสนาเข้ามาแทรกซึมในหมู่ประชาชนชาวชมพูทวีป จนประดิษฐานพระพุทธศาสนาได้มั่นคงภายในเวลาเพียง ๔ ปี

๓) กระบวนการคิดออกมาเป็นทฤษฎีระหว่างตะวันตกกับพระพุทธเจ้า แตกต่างกัน ตะวันตกหรือสามัญชนทั่วไปนั้นคิดตั้งทฤษฎีจากปัญหา คือ ความรู้แค่ ๒ ประการ ได้แก่จินตมย ปัญญาและสุตมยปัญญา จึงเป็นการตั้งสมมุติฐานแล้วคิดหาวิธีการเพื่อไปสู่เป้าหมาย โดยคาดคะเนเอาว่าจะต้องเป็นไปตามนั้น ซึ่งอาจจะไม่แน่นอน แต่พระพุทธเจ้าทรงคิดค้นทฤษฎีจากภาวนามย ปัญญา ได้ผ่านการทดลองปฏิบัติการจนเห็นผลมาแล้ว จึงทรงนำมาประมวลสรุปเป็นทฤษฎี อาจจะกล่าวได้ว่าตะวันตกคิดทฤษฎีต่างๆ ได้เพียงแค่ “ทฤษฎี” แต่พระพุทธเจ้านั้นทรงคิดได้ถึงขั้นเป็นทฤษฎีปฏิบัติ

๔) ยุทธวิธีการประกาศศาสนาของพระพุทธเจ้าทุกขั้นตอน สามารถนำห้วงข้อธรรมมาใช้เป็นหลักควบคุมกันไปได้อย่างกลมกลืน กล่าวคือการคิดใช้โยนิโสมนสิการ การตัดสินใจใช้ปริญา ๓ อธิฐาน ๔ และปัญจธรรม ๓ การวางแผนใช้โกศล ๓ และสัมมปปธาน ๔ การบริหารใช้อธิบาท ๔ พละ ๔ และทิวฐธัมมิกัตถสังวัตตนิกรธรรม ๔ ภาวะผู้นำใช้อัตตหิตสมบัติ ปรหิตปฏิบัติ และยุทธการแบบทหารมีออาชีพตามที่ตรัสไว้ในโยธาชีวสูตร

๕) ยุทธวิธีของพระพุทธเจ้านั้น สามารถบูรณาการออกมาใช้กับการดำเนินงานทั่วไปในองค์การต่างๆ ในที่นี้แสดงเป็นรูปแบบไว้ ๓ รูปแบบคือ แบบตรีกรรม แบบจตุราริยสัง และแบบรัตนตรัย แต่ละแบบแสดงด้วยแผนภูมิให้เห็นวิธีการและขั้นตอนอย่างชัดเจน สุดท้ายได้แสดงตัวอย่างการบูรณาการยุทธวิธีแบบพุทธวิธี ใช้กับห้องสมุดและสถาบันวิทยการบริการ “แบบรัตนตรัย” เพื่อเป็นแบบอย่างแก่องค์การต่างๆ นำไปประยุกต์ใช้ในฐานะเป็นองค์ความรู้ใหม่ต่อไป

ด้านการควบคุม พบว่า พระสงฆ์มีการบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพระสงฆ์มีหลักการและวิธีปฏิบัติงานที่ทำให้มั่นใจได้ว่า เมื่อนำไปเผยแผ่แล้วจะเกิดผลดีตามที่ได้กำหนดไว้และทำงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเผยแผ่อย่างชัดเจน สอดคล้องนโยบายและทางปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับ **สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา**^{๑๐} รายงานการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่” ผลการศึกษาพบว่า จะเน้นไปที่ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและการร่วมเป็นเครือข่าย การควบคุมคุณภาพและปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ประกอบด้วย ๔ ได้แก่ ด้านนโยบายการอุดมศึกษาเพื่อปวงชน ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรที่จำกัดและการมุ่งเน้นคุณภาพและประสิทธิภาพ ด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารรูปแบบต่างๆ และด้านการปกครองตนเองของสถาบัน ส่วนรูปแบบการบริหารจัดการ

^{๑๐} สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, รายงานการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่, กรกฎาคม ๒๕๔๖, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.qa.kmutnb.ac.th/qa_knowledge/edu/full46077.pdf [๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๖].

สถาบันอุดมศึกษา แนวใหม่ พบว่า สรุปได้ ๔ รูปแบบ คือ ๑) แบบองค์กรที่เน้นกระบวนการ ๒) แบบผู้ประกอบการหรือบริษัท ๓) แบบวิสาหกิจหรือนวัตกรรม และ ๔) แบบเครือข่าย

๗. ข้อเสนอแนะ

๗.๑ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

๑. คณะสงฆ์ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรมีการเทศน์ สอน แสดงธรรม หรือปาฐกถาธรรม เพื่อขัดเกลาจิตใจญาติโยม

๒. คณะสงฆ์ควรพัฒนาสื่อที่ใช้ในการช่วยเผยแผ่พระพุทธศาสนา เช่น สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ ซีดี เป็นต้น

๗.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑. คณะสงฆ์ควรประพัตินให้เป็นแบบอย่างที่ดี น่าเลื่อมใส เคารพศรัทธา เช่น พุดจาไพเราะ อ่อนหวาน ไม่พูดคำหยาบ ประพัตินสมเหมาะสมแก่ตามสมณะสาธูป เป็นต้น

๒. คณะสงฆ์ควรรับฟังคำเสนอแนะวิพากษ์วิจารณ์ได้ ตรงต่อเวลาและไม่เห็นแก่ลาภสักการะมากเกินไป

๗.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในประเด็นต่อไปนี้

๑. ควรศึกษาความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในจังหวัดอื่นๆ

๒. ควรศึกษาทัศนคติของประชาชนในเขตปกครองที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการระดับหนหรือระดับประเทศ

บรรณานุกรม

(๑) หนังสือ

กองแผนงาน. คู่มือพระสังฆาธิการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๕๒.

สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดสมุทรปราการ. สถิติพระภิกษุสามเณรจำพรรษาจังหวัดสมุทรปราการ

พ.ศ.๒๕๕๔. สมุทรปราการ : สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดสมุทรปราการ, ๒๕๕๔.

เสฐียร พันธงชี. ศาสนาเปรียบเทียบ. กรุงเทพมหานคร : ผดุงวิทยาการพิมพ์, ๒๕๕๑.

(๒) วิทยานิพนธ์/รายงานวิจัย

ทรงวิทย์ แก้วศรี. “การศึกษาวิเคราะห์ยุทธวิธีในการประกาศศาสนาของพระพุทธเจ้า”. ปริญา
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

- บัญชายุทธ นาคมุจลินท์. “วิเคราะห์การบริหารองค์กรในการเผยแผ่ พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัดอุทัยธานี”. **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต** (พระพุทธศาสนา), บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๕๖.
- พระครูภาวนาโสภิต (บุญรัตน์ เมืองวงศ์). “การบริหารการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในล้านนา”, **ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ๒๕๕๓.
- พระครูภาวนาโสภิต (บุญรัตน์ เมืองวงศ์). “การบริหารการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในล้านนา”. **ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ๒๕๕๓.
- พันตำรวจโท นาวัน วงศ์รัตนมัจฉา. “ผลสัมฤทธิ์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในกลุ่มชาติพันธุ์ลีซูของพระธรรมจาริก”. **ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัด
ในพระพุทธศาสนาในจังหวัดภาคเหนือ

The model of Development to the Leadership Administrator
of Charity School of Buddhist Temples Group in Northern

พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ (แก้วจินดา)*

บุษกร วัฒนบุตร**

สุรพล สุยะพรหม***

ธัชชนันท์ อิศรเดช****

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ๒) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เหมาะสม เพื่อการบูรณาการในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา และ ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Analysis) กับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิรวมทั้งผู้บริหาร คณาจารย์ ของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จำนวน ๒๕ รูป/คน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๘ รูป/คน เพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

ผลการวิจัยพบว่า

๑) สภาพทั่วไปของภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในปัจจุบันพบว่า ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ส่วนใหญ่มีความเป็นผู้นำที่ดี เป็นที่ไว้วางใจ มีความคิดที่ทันสมัย สามารถปรับตัว

* นิสิตปริญญาเอก, วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** อาจารย์ ดร., ที่ปรึกษาหลัก

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ที่ปรึกษาร่วม

**** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ที่ปรึกษาร่วม

ปรับความคิดให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้เป็นอย่างดี ที่สำคัญมักจะเป็นคนที่มีคุณธรรม มีความเสียสละ อุทิศ และทุ่มเท เพราะผู้บริหารส่วนใหญ่ทำงานให้โรงเรียนในฐานะ ศิษย์เก่าของ โรงเรียนนั้นๆ หรืออาจทำงานให้โรงเรียนนั้น ๆ มาเป็นเวลานาน หรือไม่ก็ทำงานให้กับวัด หรือผู้บริหารดำรงสมณะเพศ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีคุณลักษณะขั้นพื้นฐานที่ดี

๒) แนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสม เพื่อการบูรณาการในการพัฒนาภาวะ ผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ได้แก่ คุณลักษณะ ๓ ประการของ นักบริหารตามหลักพุทธธรรมคือ ๑. จักขุมา หมายถึงมองการณ์ไกล เป็นลักษณะของผู้บริหารที่มี วิสัยทัศน์ รู้ถึงสถานการณ์ ที่จะเกิดขึ้นและวางแผนงานเตรียมการล่วงหน้า ทั้งการกำหนดเป้าหมาย สร้างทีมงาน สร้างมาตรฐานในการทำงาน เป็นลักษณะของผู้นำที่ดี ๒. วิรูโร หมายถึงการจัดการ ธุระได้อย่างมืออาชีพรู้จักวางแผนงาน รู้จักวางแผนคนให้ถูกกับงาน รู้จักใช้อิทธิพลในการทำงาน สร้าง การยอมรับ ทำตนให้เป็นตัวอย่าง ทำงานเป็นทีม สร้างขวัญกำลังใจ มีกติกามีมาตรฐาน เดียวกัน เป็นต้น ๓. นิสสยสัมปันโน สามารถเป็นพึ่งพาอาศัยของผู้อื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความ ซื่อตรง สามารถทำให้ทุกคนรักองค์กร สนุกกับการทำงาน มีความสามารถในการสื่อสาร และ ประสานงานให้ทุกฝ่ายทำงานในแนวที่องค์กรต้องการ และทำด้วยความเต็มใจ ภูมิใจ ลักษณะที่ สำคัญของผู้นำนั้นจะต้องสามารถครองตน ครองคน และครองงานได้ กล่าวคือ หลักการครองตน ได้แก่ พึ่งพาตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ หลักการครองคน ได้แก่ ประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจ และเพื่อนร่วมงาน สุดท้ายคือหลักการครองงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดใน พระพุทธศาสนา ประกอบด้วย ๕ รูปแบบ คือ รูปแบบที่ ๑ หลักพุทธธรรม ได้แก่ จักขุมา วิรูโร และ นิสสยสัมปันโน รูปแบบที่ ๒ ได้แก่ หลักการครองตน ครองคน และครองงาน รูปแบบที่ ๓ หลัก ภาวะผู้นำ ๕ ประการ คือ คุณลักษณะ อำนาจ พฤติกรรม อิทธิพล และสำเร็จ รูปแบบที่ ๔ หลักการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ บ้าน วัด รัฐบาล และชุมชน (บวร+ข) รูปแบบที่ ๕ หลักการบริหารโรงเรียน PDCA ได้แก่ วางแผน ลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบ สร้างแนวปฏิบัติที่ดี การ จัดการในลักษณะดังกล่าว ต้องครอบคลุมถึงการปฏิบัติงานที่เป็นองค์ประกอบหลักของงานใน โรงเรียน คือ การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมในโรงเรียน และกิจกรรมที่ทำ ร่วมกับชุมชนด้วยจึงจะเกิดเป็นประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คำสำคัญ : รูปแบบ, ภาวะผู้นำ, โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the generality of leadership administrator of charity school of Buddhist temples group. 2) to study concepts , theories and Buddhism for the integration for development in leadership administrator of charity school of Buddhist temples group. and 3) to propose the

model of development to the leadership administrator of charity school of Buddhist temples group.

The researcher used qualitative research that was conducted by documentary analysis and in-depth interview from 25 key informants selected by purposive method and focus group selected from 8 specialists in this issue for confirmation the model.

The research findings were as follows:

1) The generality of leadership administrator of charity school of Buddhist temples group found that the major of administrators in this group were a good leadership , vision , modernization , adaptation into present situation , especially be a goodness person , volunteer and be engrossed in their jobs because of the major of the administration were a alumni in this school or be used to work in there or be a monk that made the administrators had the best basic of virtue.

2) The concepts , theories and Buddhism for the integration for development in leadership administrator of charity school of Buddhist temples group were as follows the 3 characteristics of administrator according to Buddhist way such as 1. Jukkhuma was a vision that could be known the future situation that could made good plans and set the organization goals , team building , work standard that most of them will become to good leadership. 2.Vituro was a management like the specialist that were put the right man in the right job , be a good leader and made the virtue as sample for their team with good moral and inspiration and the most important was be set the same standard. 3. Nissayasampanno was taken care for other , royalty , drive for everybody enjoy their work , capacity for communication and the good co-ordination for achievement the organization goal and be engrossed in their jobs. All above could be summarized for the leadership characteristics as : take care themself , others and their jobs that were communication for made understanding in their responsibility.

3) The model of development to the leadership administrator of charity school of Buddhist temples group consisted of 5 models as following : Model I : Dhamma principles such as Jukkhuma, Vituro and Nissayasampanno, Model II such as the principles for take care themself, others and their jobs, Model III : the 5 principles of leadership such as Characteristics, power, behavior, influent and achievement, Model IV : the network principle such as home, temple, government

and community (Boworn + Com) and Model V PDCA for school management as planning, implement in the core job for school such as the school management, the instructor management, school activities and activities with community that charity school of Buddhist temples group will be achieved both effectiveness and efficiency.

Keyword : model, Leadership, Charity School of Buddhist Temples

๑. บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้บัญญัติถึงสิทธิของบุคคลในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่า ๑๒ ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ในการนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ไว้ในหมวดต่างๆ ทั้งในเรื่องของความมุ่งหมายและหลักการสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา ระบบการศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

บทบัญญัติดังกล่าวส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการศึกษาไทยทั้งระบบ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ประกาศใช้แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๕๙) ซึ่งเป็นแผนระยะยาวภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว ที่ใช้เป็นแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขององค์กรทางการศึกษา ทั้งในระดับกระทรวง เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ที่เน้นปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว^๑ ยึดทางสายกลางบนพื้นฐานของความสมดุลพอดี รู้จักประมาณอย่างมีเหตุผล มีความรอบรู้เท่าทันโลก เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย โดยยึดคน “เป็นศูนย์กลางการพัฒนา” นอกจากนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔)^๒ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทย มุ่งพัฒนาสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society)” คนไทยมีคุณธรรมนำความรู้ รอบรู้เท่าทันโลก ครอบครัวยุบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพ และ

^๑ พระมหาธีรวิวัฒน์ อริยเมธี (จันทะ), วิเคราะห์แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงจากมุมมองของพระพุทธศาสนา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (เชียงใหม่: หจก. เชียงใหม่โรงพิมพ์แสงศิลป์, ๒๕๔๙), หน้า ๗๐.

^๒ สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔), [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.nesdb.go.th/?tabid=139> [๓ ม.ค. ๒๕๕๗].

ทรัพยากรธรรมชาติที่ยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาลดำรงไว้ ซึ่งระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี

โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ถือเป็นสถานศึกษาที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะถือว่าเป็นโรงเรียนที่เป็นรากฐานการศึกษา ที่ช่วยเหลือเด็กที่มีฐานะยากจนได้มีโอกาสในการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยผ่านกระบวนการกล่อมเกลาของวัดและโรงเรียน โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา^๓ เดิมใช้ชื่อว่าโรงเรียนราษฎร์ของวัดเกิดขึ้นตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์ของวัด ปีพุทธศักราช ๒๔๘๘ โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ได้ประสบปัญหาในการดำเนินงานมาโดยตลอด เนื่องจากในช่วงแรก ๆ ได้รับอุดหนุนเหมือนโรงเรียนเอกชนทั่วไป และไม่สามารถเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนจากผู้ปกครองนักเรียนได้ สาเหตุจากผู้ปกครองนักเรียนร้อยละ ๙๕ มีฐานะยากจน จึงทำให้โรงเรียนบางแห่งต้องเลิกกิจการและบางแห่งก็ได้โอนกิจการให้รัฐบาล ปีการศึกษา ๒๕๒๐ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ได้ออกนโยบายและแผนงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๒๐ จึงได้เพิ่มเติมนโยบาย การพัฒนาการศึกษาในด้านปริมาณว่า "จะส่งเสริมการจัดโรงเรียนราษฎร์การกุศลมากขึ้นเป็นพิเศษ" ปีการศึกษา ๒๕๓๒ กระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบว่าด้วยโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๓๒ และกำหนดให้มีกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อเป็นศูนย์รวมโรงเรียนที่จัดการศึกษาเพื่อการกุศล และส่งเสริมพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง ๒) เพื่อทำหน้าที่ประสานงานระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๓) เพื่อร่วมกันดำเนินการ กำหนดนโยบายและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ๔) ร่วมมือกันดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นร่วมกัน ๕) พิจารณาเสนอแนวทางความคิดเห็น และปัญหาแก่ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) จากนั้นสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ได้นำงบประมาณเหลือจ่ายมาส่งเสริมโรงเรียนที่อยู่ในโครงการ โดยจัดซื้อหนังสือเข้าห้องสมุด สื่อวิทยาศาสตร์และวิชาการงาน ตลอดจนได้ติดตามประเมินผลการบริหารงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามแบบแผนที่วางไว้ โครงการทดลองนี้ได้เป็นที่น่าพอใจในระดับหนึ่ง แต่ก็ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ได้รับการพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับในปัจจุบัน

โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ยังมีภารกิจสำคัญในการบริหารงานกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ทั้ง ๖ ด้าน การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานอาคารสถานที่ และการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้ประสบผลสำเร็จ และสิ่งที่เป็นกลไกสำคัญที่เป็นสิ่งขับเคลื่อน การบริหาร การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน นั่นก็คือ “ผู้บริหาร” ที่มี

^๓ ประวัติความเป็นมาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : http://www.srisoontorn.ac.th/main/first_time.php [๑๕ มี.ค. ๒๕๕๖]

ความเป็นผู้นำโดยมีคุณสมบัติ ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จมี ๔ ประการสำคัญ^๔ คือ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (Creating a Vision) มีวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ และมีการร่วมกำหนดเป้าหมายกับผู้ปฏิบัติงานว่า “การมองกว้าง มองไกล บริหารให้เป็นไปในกระบวนการที่ดี เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เพื่อพัฒนาบุคลากร และภูมิทัศน์ สถานที่ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ก้าวหน้าและก้าวไกล” ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันกับเป้าหมายนั้น และจะพยายามดำเนินการเพื่อให้เป้าหมายนั้นบรรลุผล เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร เป็นผู้ที่มอบอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป้าหมายและนโยบาย ซึ่งเมื่อเป้าหมายนั้นบรรลุผลผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดความพึงพอใจรวมทั้งผู้นำให้การสนับสนุนเพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานและช่วยเหลือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลด้วย และเป็นผู้ที่เข้าใจตนเอง โดยรู้จักจุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง และเป็นผู้ที่ต้องการข้อมูลย้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น และสิ่งที่ขาดไม่ได้คือต้องเป็นผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม โดยผู้บริหารควรนำหลักพุทธธรรมมาใช้ให้เหมาะสมในด้านการครองตน^๕ ครองคน และครองงาน ในการบริหารองค์กร

ในปัจจุบันพบว่า ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาส่วนใหญ่มักมีปัญหาในเรื่องของการสื่อสารเป็นหลัก การถ่ายทอดนโยบายจากผู้บริหารลงไปสู่แผนปฏิบัติการประจำปียังทำได้ไม่เต็มร้อย มีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน แม้กระทั่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์และเจ้าหน้าที่ยังไม่ชัดเจน ในประเด็นนี้ผู้วิจัยพบว่า การสื่อสารระหว่างผู้บริหารไปสู่อาจารย์และเจ้าหน้าที่นั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะช่วยให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพเพราะเข้าใจในคำสั่งของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุรางค์พิมพ์ คล้ายธานี ที่กล่าวว่า การสื่อสารในองค์กรผ่านสื่อต่างๆ ด้วยเทคโนโลยี เป็นช่องทางประโยชน์ต่อการพัฒนา เมื่อบุคคลทั้งสองฝ่ายมีการรับรู้ความต้องการ และทัศนคติอย่างเดียวกันให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ^๖ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ พานสุวรรณ ที่กล่าวว่า ผู้นำควรเป็นผู้ที่มีความเก่งและความดีควบคู่กันไป ต้องมีความรู้ทางการศึกษาสามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคได้ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและเตรียมการรองรับได้แก้ไขปัญหาได้ทันเวลา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำชุมชนสามารถคิดได้และกำหนดแนวทางในการพัฒนาได้เอง มีความเฉลียวฉลาดมีการวางแผนการทำงาน มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน มั่นใจในตนเอง กล้าตัดสินใจ มีคุณธรรมจริยธรรม สื่อสัจย์ สุจริต เสียสละ เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ อ่อนน้อมถ่อมตน ให้เกียรติผู้อื่น รับฟังความ

^๔ สกลร์ ขุนสนิท, **วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://sites.google.com/site/pudpas/vision> [๒๑ ม.ค. ๒๕๕๗].

^๕ ถวิล อรัญเวศ, **นักบริหารกับการครองตน ครองคน ครองงาน**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.obec.go.th/news/15381> [๒ มี.ค. ๒๕๕๗].

^๖ สุรางค์พิมพ์ คล้ายธานี, “การพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารตามแนวพระพุทธศาสนา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

คิดเห็นผู้อื่น รู้จักกาลเทศะ มนุษย์สัมพันธ์ดี วางตัวเหมาะสม มีความรับผิดชอบ ปรับปรุงและพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ^๗

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในประเด็นการพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารโรงเรียนการกุศลในเขตภาคเหนือ ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นบุคคลที่ประกอบไปด้วยความรู้คู่คุณธรรม และเป็นคนต้นแบบในการที่จะเป็นแม่แบบให้แก่นักเรียน เนื่องจากโรงเรียนที่เป็นรากฐานการศึกษาของเด็กไทยที่สำคัญอย่างมากในการพัฒนา ความรู้ คู่คุณธรรมของชุมชนและวัดที่เป็นศูนย์การกลาง การกล่อมเกลாதาสังคม โดยมีผู้บริหาร ที่มีหลักพุทธธรรม ในการบริหารงานที่มีความรอบด้าน ทั้งในการครองตน ครองคน และครองงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลไกหลักในการสร้างโรงเรียน การกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ที่ให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในสังคมและเพื่อการพัฒนาชุมชน สังคม ที่ยั่งยืนต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

๒.๒ เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสม เพื่อการบูรณาการในการพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

๒.๓ เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

๓. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Analysis) กับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิรวมทั้งผู้บริหาร คณาจารย์ ของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จำนวน ๒๕ รูป/คน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๘ รูป/คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- ๑) ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- ๒) ศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปของภาวะผู้นำของการบริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา
- ๓) วิเคราะห์คุณลักษณะการบริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศล

^๗ อภิชาติ พานสุวรรณ, “การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำชุมชนในเขตเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

- ๔) สังเคราะห์และพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนการกุศลตามหลักพุทธธรรม
- ๕) ร่างคุณลักษณะผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศล โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
- ๖) สร้างแบบจำลอง การพัฒนาผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาตามหลักพุทธธรรม โดยกระบวนการ Focus Group Discussion จากผู้เชี่ยวชาญ
- ๗) วิเคราะห์และประเมินคุณภาพการพัฒนาผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาตามหลักพุทธธรรม โดยทำ Focus Group Discussion จากผู้เชี่ยวชาญ

๔. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

- ๑) **แบบสัมภาษณ์** เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structure In-depth Interview) สร้างขึ้นจากแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา
- ๒) **สนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)** เป็นการจำลองรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในเบื้องต้น ที่ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยออกมาและสร้างเป็นรูปแบบในเบื้องต้น เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารยืนยันและตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง พร้อมทั้งเสนอแนะเพิ่มเติมในประเด็นต่างๆ

๕. ผลการวิจัย

๕.๑ ผลการศึกษาสภาพทั่วไปของภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

๑) ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในปัจจุบัน ได้แก่ ๑.๑ คุณลักษณะ เช่น ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ การรับรู้ไวต่อสภาพแวดล้อมในสังคม ความทะเยอทะยาน มุ่งสู่ความสำเร็จ การเปิดเผยตรงไปตรงมา การให้ความร่วมมือ การตัดสินใจ สามารถฟังได้ ต้องการอำนาจและมีแรงจูงใจในอำนาจ มีความมุ่งมั่น มีความมั่นใจ มีความรับผิดชอบ เป็นต้น ๑.๒ อำนาจ ในการบริหารงาน ผู้นำต้องใช้อำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อำนาจเป็นขีดความสามารถที่มีอิทธิพลต่อเจตคติและพฤติกรรมของผู้อื่นให้ปฏิบัติไปในทางที่ต้องการ อาจเป็นอำนาจจากตำแหน่ง อำนาจจากบุคคลหรืออำนาจทางการเมือง เพื่อใช้ในการให้รางวัล อำนาจในการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจจากอ้างอิงยอมปฏิบัติตามเพราะความเลื่อมใส ศรัทธา เป็นต้น ๑.๓ พฤติกรรม พฤติกรรมของผู้นำองค์กรมีหลายประเภทเช่น พฤติกรรมที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ มุ่งเน้นความสำเร็จตามความมุ่งหมาย มีการจัดโครงสร้างองค์กร กำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ มีการกำหนดบทบาทของผู้นำ มีกรอบงานที่มอบหมาย มีความรับผิดชอบ มีกระบวนการทำงาน มีปฏิทินการทำงาน เป็นต้น หรือพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งด้าน

มิตรสัมพันธ์ ต้องการการยอมรับในความคิด ต้องการความไว้วางใจ ต้องการความชื่นชม แสวงหาคำแนะนำ เป็นพฤติกรรมที่มุ่งทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น ๑.๔ อิทธิพล เป็นส่วนหนึ่งของอำนาจ โดยการกระทำของบุคคลหนึ่งมีผลกระทบต่อความคิด ทศนคติ หรือการกระทำของคนอีกกลุ่มหนึ่ง มักใช้อิทธิพลด้านการจูงใจ การเกลี้ยกล่อม การเสนอแนะ เมื่อผู้นำใช้อิทธิพล ผู้ตามจะเชื่อฟังปฏิบัติตาม ทั้งๆที่ผู้ตามมีสิทธิ์จะปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้ ซึ่งกระบวนการของอิทธิพล ที่มี ๓ ประเภทคือ ยินยอมปฏิบัติตามเพื่อหวังสิ่งตอบแทน รางวัล ๒. ปฏิบัติตามเพราะความผูกพัน ปฏิบัติตามตามคำขอร้องด้วยความเต็มใจ หรือ ๓ กระบวนการลอกเลียนแบบพฤติกรรม เพื่อเอาใจผู้นำหวังผลรับความเมตตา ต้องการการยอมรับ เป็นต้น ๑.๕ ความสำเร็จของเป้าหมาย ผู้นำจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพราะเชื่อว่าผลงานที่ออกมาจะบรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง ซึ่งผู้ปฏิบัติเชื่อว่าด้วยภาวะผู้นำ จะทำให้เกิดการยอมรับ และปฏิบัติด้วยความเต็มใจ สม่่าเสมอ และถือเป็นความภูมิใจของกลุ่มหรือองค์กรที่เป็นที่ยอมรับของสังคม ความสำเร็จของจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ การบริหารทั้ง ๔ ด้าน คือ คน งาน เงิน การจัดการ ให้ประสบผลสำเร็จ

๒) ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา คือ ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากร เงิน คน วัสดุ อุปกรณ์ ที่มีอยู่อย่างจำกัด ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการอย่างแท้จริง เพราะฉะนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องบริหารจัดการทรัพยากรให้ดีและควบคุมให้ได้ ปัญหาด้านระเบียบข้อบังคับต่างๆ ซึ่งทำให้ผู้บริหารไม่สามารถพลิกแพลงไปอย่างอื่นได้ ทั้งที่บางสถานการณ์นั้นจำเป็นต้องดัดแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ชุมชนและสังคม ประการต่อมาคือ สิ่งสนับสนุนโรงเรียนไม่ว่าจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนและการบริหารโรงเรียน เป็นต้น ประการสุดท้ายคือปัญหาด้านยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรอบรู้ในทุกด้านๆ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๕.๒ ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสม เพื่อการบูรณาการในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัด ได้แก่ ๑) สร้างและเรียนรู้ข้อผิดพลาดเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ ๒) เป็นนักคิดนักพัฒนา ๓) สร้างทีมงานด้วยการพิจารณาคน “ให้เป็น” หลักการปฏิบัติและวิธีการ ประกอบด้วย ๑. ตระหนักและเห็นความสำคัญว่าจะต่อมมีการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง ๒. บริหารและจัดการแบบมีส่วนร่วม ๓. บริหารงานในรูปแบบภาวะผู้นำ ๔. สร้างขวัญและกำลังใจ ๕. สร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ ปัจจุบันมีหลักในการบริหารโดยใช้ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของการปฏิบัติงาน ที่ทุกคนต้องคิดและทำร่วมกัน ทุกฝ่ายบุคลากร กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและนักเรียน

หลักพุทธธรรม ทุติยปาปนิคสูตร นำมาประยุกต์ใช้ในลักษณะ ที่ผู้นำต้องมีความฉลาด มีวิสัยทัศน์ และมีความชำนาญ หากไม่มี ทั้งสองประการนี้ ย่อมเป็นที่พึ่งใครไม่ได้ หลักพุทธธรรมเรื่อง ทุติยปาปนิคสูตร ทั้ง ๓ ประการคือ ปัญญามองไกล , จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และ การพึ่งพาคนอื่นได้เพราะมีมนุษย์สัมพันธ์ดี ทั้ง ๓ ประการ ควรอยู่ในลักษณะของผู้นำ

ผู้บริหาร ซึ่งมีความสำคัญยิ่ง ถ้าผู้นำ ผู้บริหารมีลักษณะครบทั้ง ๓ ประการจะสามารถนำองค์กรให้รอดได้เพราะจะสามารถวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถชักจูงคน บุคลากรให้ทำงานเพื่อองค์กรได้อย่างสมัครใจ อย่างที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นว่า การทำงานแบบพอปกครองลูก ซึ่งเปี่ยมไปด้วยเมตตา จะสามารถจูงใจให้คนทำงาน ได้ดี มีประสิทธิภาพกว่าการจ้าง หรือทำงานแบบหุ่นยนต์

๕.๓ ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ประกอบหลักการ ๕ ประการ คือ ประการที่ ๑ หลักพุทธธรรม ได้แก่ จักขุมา วิฐุโร และนิสสยสัมปันโน ประการที่ ๒ หลักการครองตน ครองคน และครองงาน ประการที่ ๓ หลักภาวะผู้นำ ๕ ประการ คือ คุณลักษณะ อำนาจ พฤติกรรม อิทธิพล และสำเร็จ ประการที่ ๔ หลักการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ บ้าน วัด รัฐบาล และชุมชน (บวร+ช) และประการที่ ๕ หลักการบริหารโรงเรียน PDCA ได้แก่ วางแผน ลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบ สร้างแนวปฏิบัติที่ดี โดยมีรายละเอียดดังนี้

คุณลักษณะ ๓ ประการของนักบริหารตามหลักพุทธธรรมคือ ๑. จักขุมา หมายถึงมองการณ์ไกล เป็นลักษณะของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ รู้ถึงสถานการณ์ ที่จะเกิดขึ้นและวางแผนงานเตรียมการ ล่วงหน้า ทั้งการกำหนดเป้าหมาย สร้างทีมงาน สร้างมาตรฐานในการทำงาน เป็นลักษณะของผู้นำที่ดี ประเด็นที่ ๑ จักขุมา คือจะต้องเป็นผู้มีสายตาที่กว้างไกล มองความถูก และความผิดพลาด ให้ออกเพื่อนำมาแก้ไข ๒. วิฐุโร หมายถึงการจัดการธุระได้อย่างมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญ รู้จัดวางคนให้ถูกกับงาน รู้จักใช้อิทธิพลในการทำงาน สร้างการยอมรับ /ทำตนให้เป็นตัวอย่าง/ ทำงานเป็นทีม /สร้างขวัญกำลังใจ /มีกติกาและมีมาตรฐานเดียวกัน เป็นต้น ๓. นิสสยสัมปันโน สามารถเป็นพึ่งพาอาศัยของผู้อื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความซื่อตรง สามารถทำให้ทุกคนรักองค์กร สนุกกับการทำงาน มีความสามารถในการสื่อสาร และประสานงานให้ทุกฝ่ายทำงานในแนวที่องค์กรต้องการ และทำด้วยความเต็มใจ ภูมิใจ

๕. อภิปรายผล

รูปแบบที่ ๑ หลักพุทธธรรม ได้แก่ จักขุมา วิฐุโร และนิสสยสัมปันโน ซึ่งสอดคล้องกับ **อภิษฎา ศรีเครือดัง** ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรี ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ องค์ประกอบ คือ ๑) องค์ประกอบด้านจักขุมา ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล มีความสามารถในการวางแผน คิดต่าง พัฒนา มีสติปัญญา ไหวพริบปฏิภาณดี ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ นโยบายใหม่ ๒) องค์ประกอบด้านวิฐุโร ประกอบด้วย ต้องเป็นผู้มีสมรรถภาพในการทำงาน มีความเชี่ยวชาญในการบริหาร คำนึงถึงความสามารถและปัจเจกบุคคล มุ่งเกณฑ์ มุ่งงาน มีความ

ยืดหยุ่นสูง จัดให้มีการประชุมเสมอ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน ทักษะในการสื่อสารดี และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ๓) องค์ประกอบด้านนิสัยยัสมัปันโน ประกอบด้วย มีมนุษยสัมพันธ์ มีบุคลิกภาพดี มีทักษะในการติดต่อประสานงานดี การวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย มีความสามารถครองใจคน ให้คำแนะนำช่วยเหลือประสานให้ องค์การเกิดความสามัคคี มีความเชื่อมั่นในตัวเอง เมตตา กรุณา ยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต^๘

รูปแบบที่ ๒ หลักการครองตน ครองคน และครองงาน ซึ่งสอดคล้องกับ **สุรินทร์ธร ศิริกุล** ได้วิจัยเรื่อง “ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง” ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง คือการพัฒนาภาวะผู้นำโดยใช้ “SHADED Model” ที่มีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ Socialbilty มีสังคมที่ดี Human relation ผู้นำจะต้องตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเอง ของลูกน้อง Ability มีความรู้ ความสามารถ การใช้สติปัญญานั้นๆ เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ Director มีศิลปะในการปกครองคือมีจิตสำนึกเกิดขึ้นในตัวของผู้นำ Executive เป็นนักบริหารมืออาชีพ Developer เป็นนักพัฒนามืออาชีพ^๙ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหา กฤษฏา กิตติโสภโณ และพระหากำพล คุณงกร ได้วิจัยเรื่อง ทางสร้างความปลอดภัยของสมานฉันท์ ด้วยการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบการวิจัยพบว่า ผู้นำชุมชนต้องยึดหลักการบริหารโครงการดังกล่าว และเน้นหลักความถูกต้อง หลักความเหมาะสม หลักความบริสุทธิ์ หลักความยุติธรรม หลักพรหมวิหารธรรม และหลักความเสียสละ ทำให้เกิดบรรยากาศแห่งความสามัคคีของคนในชุมชนอย่างแท้จริง^{๑๐}

รูปแบบที่ ๓ หลักภาวะผู้นำ ๕ ประการ คือ คุณลักษณะ อำนาจ พฤติกรรม อิทธิพล และสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ **ประสิทธิ์ เขียวศรีและคณะ** ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ๑) หลักการพื้นฐาน ๒) วัตถุประสงค์ ๓) การประเมิน ๔) การปฏิบัติงาน ๕) การเข้ารับการพัฒนา ๖) การให้รางวัล ๗) การให้ความช่วยเหลือฟื้นฟู โดยรูปแบบการพัฒนานี้เสนอว่า ควรดำเนินการพัฒนาเฉพาะหลักสูตรที่ผลการ

^๘ อภิษฎา ศรีเครือดัง, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^๙ สุรินทร์ธร ศิริกุล, “ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๐} พระมหา กฤษฏา กิตติโสภโณ (แช่หลี่), “การสร้างความปลอดภัยของสมานฉันท์ ด้วยการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**, ปีที่ ๕ , ฉบับที่ ๓, (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๕๙).

ประเมินปัจจัยที่จำเป็น ได้แก่ ๑) หลักสูตรการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำในการบริหารจัดการ โรงเรียน ๒) หลักสูตรการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำในการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ๓) หลักสูตรการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำในการบริหารตนเอง ทีมงาน และชุมชนสำหรับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ค้นพบจากการวิจัยนี้ สำหรับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ค้นพบจากการวิจัยนี้มี ๓ ด้าน ๒๓ ข้อ ได้แก่ ด้านที่ ๑ การบริหารจัดการโรงเรียน ประกอบด้วย ๑) การวางแผนยุทธศาสตร์ ๒) การวางแผนปฏิบัติ ๓) การจัดโครงสร้างองค์การที่สนับสนุนการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ ๔) การบริหารการเปลี่ยนแปลง ๕) การระดมทรัพยากร ๖) การสร้างช่องทางการมีส่วนร่วมตัดสินใจของฝ่ายต่างๆ ด้านที่ ๒ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ประกอบด้วย ๗) การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ๘) การพัฒนาความสามารถและคุณภาพในการสอนของครู ๙) การนิเทศการสอนของครู ๑๐) การประเมินผลการเรียนการสอนของครูและนักเรียน ๑๑) การออกแบบสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ๑๒) การประสานงานหลักสูตร ๑๓) การกำกับ ดูแลการใช้หลักสูตร ๑๔) การกระตุ้นให้กำลังใจครู และนักเรียนในการเรียนการสอน ๑๕) การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ๑๖) การบริหารเวลา พิกัดเวลาการเรียนการสอน โดยทำตัวให้พบเห็นอยู่เป็นนิจในโรงเรียนและชุมชน ด้านที่ ๓ การบริหารตนเอง ทีมงานและชุมชน ประกอบด้วย ๑๗) การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมจริยธรรม ๑๘) การเป็นแบบอย่างในทางการเรียนการสอน ๑๙) การยอมรับความแตกต่างทางความคิดและการกระทำของผู้อื่น ๒๐) การคิดนอกกรอบ ๒๑) การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีความเป็นผู้นำ ๒๒) การสื่อสาร และ ๒๓) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและชุมชน^{๑๑}

รูปแบบที่ ๔ หลักการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ บ้าน วัด รัฐบาล และชุมชน (บวร+ช) ซึ่งสอดคล้องกับ **พระมหากษัตริย์ กิตติโสภา (แช่หลี่)** ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร (PICD:SCP MODEL) พบว่ามี ๔ รูปแบบ คือ ๑) รูปแบบการป้องกัน (Prevention) ๒) รูปแบบการปรับปรุง (Improvement) ๓) รูปแบบการเปลี่ยนแปลง (Change) และ ๔) รูปแบบการพัฒนา (Development) โดยได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษา (School) ชุมชน (Community) และผู้ปกครอง (Parent) และมี ๔ กลยุทธ์ คือ ๑) สร้างภูมิคุ้มกันด้วยการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมอย่างจริงจัง ๒) ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนกลุ่มเสี่ยงให้เป็นคนดีมีคุณธรรม ๓) ส่งเสริมให้นักเรียนกลุ่มเป้าหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม และ ๔) เสริมสร้างกิจกรรมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนร่วมกับ

^{๑๑} ประสิทธิ์ เขียวศรีและคณะ, “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, **รายงานการวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, ๒๕๕๘), หน้า ๗๑.

หน่วยงาน สถานศึกษา และชุมชน^{๑๒}

รูปแบบที่ ๕ หลักการบริหารโรงเรียน PDCA ได้แก่ วางแผน ลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบ สร้างแนวปฏิบัติที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **ธิดุฒิ หมั่นมี** ได้วิจัยเรื่อง “การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ารูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะเกิดขึ้นได้นั้นจำเป็นต้องมีปัจจัยในการสร้างความผูกพันด้วยตัวแบบ 3H’s ซึ่งได้แก่ **Head** ได้แก่กระบวนการร่วมคิด เป็นการร่วมกัน แขนงงานในแต่ละโครงการและกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานและสร้างระบบการติดตามผลของการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงสำเร็จตามเป้าหมาย **Heart** ได้แก่การร่วมใจ เป็นการทำให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานแบบสร้างสรรค์ ประกอบกับการทำงานด้วยความซื่อสัตย์และมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน **Hand** ได้แก่ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามเป้าหมายและทันเวลาด้วยความขยันมุ่งมั่นร่วมกัน ตัดสินใจทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งการชื่นชมต่อความสำเร็จของทีมงานซึ่งมีเป้าหมายสูงสุดขององค์กรในการตอบสนองความต้องการของประชาชนให้มากที่สุด ตัวแบบ 3H’s นี้ สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดมีขึ้นในใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดมีขึ้นในใจของพนักงานได้^{๑๓}

๗. ข้อเสนอแนะ

๗.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ต้องอาศัยแรงขับเคลื่อนนโยบายจากทั้งภาครัฐและภาคคณะสงฆ์ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

๑. กระทรวงศึกษาธิการควรจัดทำหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และจัดสัมมนาอบรมผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศอย่างน้อยปีละครั้ง เป็นประจำทุกปี

^{๑๒} พระมหากษัตริย์ กิตติโสภณ (แช่หลี่), “รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗) อ้างใน พระมหากษัตริย์ กิตติโสภณ (แช่หลี่), “รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร”, พระมหากษัตริย์ กิตติโสภณ (แช่หลี่), “รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร”, *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, ปีที่ ๖ , ฉบับที่ ๒, (ตุลาคม ๒๕๕๘).

^{๑๓} ธิดุฒิ หมั่นมี, “การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

๒. กระทรวงศึกษาควรคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นด้านการบริหารจัดการโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

๓. กระทรวงศึกษาธิการควรให้ความสำคัญและอนุมัติงบประมาณ โครงการต่างๆ ลงสู่โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาให้เพิ่มมากขึ้น

๗.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ต้องอาศัยความร่วมมือจากสถานศึกษา ชุมชน วัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

๑. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสำรวจพฤติกรรมและผลงานของตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาจุดด้อย และเสริมสร้างจุดเด่นของตนเองตลอดเวลา

๒. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลา เช่น การศึกษาเพิ่มเติม การศึกษาดูงาน เป็นต้น เพื่อกลับมาพัฒนาศักยภาพของตนเองต่อไป

๓. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน บ้าน วัด ชุมชน และหน่วยงานราชการ เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองและเครือข่ายให้เข้มแข็ง

๗.๓ ข้อเสนอเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” ผู้วิจัยขอเสนอแนะในส่วนที่สามารถต่อยอดจากงานวิจัยฉบับนี้ดังนี้

๑. ควรศึกษาประเด็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในยุคโลกาภิวัตน์

๒. ควรศึกษาการสร้างภาวะผู้นำต้นแบบด้านการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ด้วยการดำเนินวิธีวิจัยเชิงทดลอง

๓. ควรศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ด้านต่างๆ

บรรณานุกรม

(๑) หนังสือ

พระมหาศิริวัฒน์ อริยมณี จันตะ. วิเคราะห์แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงจากมุมมองของพระพุทธศาสนา. พิมพ์ครั้งที่ ๒. เชียงใหม่: หจก. เชียงใหม่โรงพิมพ์แสงศิลป์, ๒๕๔๙.

(๒) วิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย

จิตวุฒิ หนัมนมี. “การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

ประสิทธิ์ เขียวศรีและคณะ. “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, ๒๕๕๘.

พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ แห่งหลี. “รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

สุภาภรณ์ คัลยาณี. “การพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารตามแนวพระพุทธศาสนา”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

สุรินทร์ธร ศิธรกุล. “ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

อภิชาติ พานสุวรรณ. “การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำชุมชนในเขตเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

อภิภาวีย์ ศรีเครือตง. “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

(๓) วารสาร

พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ แห่งหลี. “การสร้างความปลอดภัยของสมานฉันท์ ด้วยการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ ๕ . ฉบับที่ ๓. กันยายน-ธันวาคม ๒๕๕๙.

_____. “รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร”. พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ แห่งหลี. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ปีที่ ๖ . ฉบับที่ ๒. ตุลาคม ๒๕๕๘.

(๔) เอกสารอิเล็กทรอนิกส์

ถวิล อรัญเวศ. นักบริหารกับการครองตน ครองคน ครองงาน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.obec.go.th/news/15381> [๒ มี.ค, ๒๕๕๗].

ประวัติความเป็นมาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา. [ออนไลน์].

แหล่งข้อมูล : http://www.srisoontorn.ac.th/main/first_time.php [๑๕ มี.ค, ๒๕๕๖]

สกลธี ขุนสนิท. **วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

<https://sites.google.com/site/pudpas/vision> [๒๑ ม.ค, ๒๕๕๗].

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ พ.ศ., ๒๕๕๐-๒๕๕๔.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

<http://www.nesdb.go.th/?tabid=139> [๓ ม.ค, ๒๕๕๗].

การบริหารจัดการในการเรียนการสอนธรรมศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ
The Management of Dhammasuksa In Secondary Schools In
Bangkok And Samutprakarn

พระครูธรรมธรรมสาธิต จิตปัญโญ *

พระระพิน พุทธิสาร **

ยุทธนา ปราณีต ***

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาอุปสรรคการบริหารจัดการในการเรียนการสอนธรรมศึกษา (๒) เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการในการเรียนการสอนธรรมศึกษา (๓) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการในการเรียนการสอนธรรมศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสานวิธี ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยจากเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒๐ คน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลแบบบรรยายและพรรณนาความ สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๕๔ ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมเพื่อการวิจัย โดยใช้สถิติพรรณนาคือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพปัญหาอุปสรรคการบริหารจัดการในการเรียนการสอนธรรมศึกษา (๑) บุคลากรครูขาดขวัญและกำลังใจ ขาดความร่วมมือเพื่อดำเนินการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมตามหลักสูตร ขาดวิสัยทัศน์ในการเรียนการสอนธรรมศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ขาดเทคนิคสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน นอกจากนั้น สิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนไม่เอื้ออำนวย เพราะวัตถุนิยมเข้ามาแทรกแซง (๒) การเงินงบประมาณของโรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอต่อการบริหารการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ งบประมาณเพื่อการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนมีอยู่จำกัด ครูมีรายได้ไม่เพียงพอจากรายจ่าย (๓) วัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนธรรมศึกษาไม่เพียงพอกับปริมาณความต้องการของโรงเรียนแต่ละแห่ง (๔) การจัดการ

* นิสิตปริญญาเอก, วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** อาจารย์ ดร., ที่ปรึกษาหลัก

*** อาจารย์ ดร., ที่ปรึกษาร่วม

คือแนวคิดบุคลากรครูรุ่นเก่ากับครูรุ่นใหม่มีวิสัยทัศน์มุมมองไม่เหมือนกัน เมื่อเป็นเช่นนั้นส่งผลให้การเรียนการสอนธรรมศึกษาขาดทีมงานและความรับผิดชอบต่อน้ำที่การงาน สำหรับสภาพปัญหาอุปสรรคการเรียนการสอนธรรมศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

๒. หลักพุทธธรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการในการเรียนการสอนธรรมศึกษา ได้แก่ หลักสัปปริสธรรม ๗ เหมาะสมกับการครองตน ครองคน และครองงาน ตามด้วยทฤษฎีการบริหารจัดการ กล่าวคือ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การอำนวยการ และการควบคุม

๓. การบริหารจัดการในการเรียนการสอนธรรมศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ ผลจากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน กล่าวคือ (๑) ด้านการวางแผน รัฐให้การสนับสนุนคณะสงฆ์ในการจัดการเรียนการสอนธรรมศึกษาอย่างต่อเนื่อง (๒) ด้านการจัดองค์การ การกำหนดโครงสร้างให้เหมาะสมกับงานภายในโรงเรียน (๓) ด้านการบริหารบุคคล การพัฒนาบุคลากรเพิ่มพูนศักยภาพแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน (๔) ด้านการอำนวยการ การมอบหมายภาระหน้าที่การงานให้แต่ละฝ่ายปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ผู้อำนวยการโรงเรียนจะพิจารณางานเห็นสมควรหรือไม่ (๕) ด้านการควบคุม การตรวจสอบ การติดตามผลการดำเนินงานทั้งบุคลากรการเงินงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ของโรงเรียน และการจัดการเรียนการสอนอย่างถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ

การเรียนการสอนธรรมศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันทุกด้าน ได้แก่ ด้านธัมมัญญาตา: ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ด้านอรรถัญญาตา: ส่งเสริมเปลี่ยนแปลงการทำงาน ด้านอรรถัญญาตา: การวิเคราะห์การศึกษา ระยะเวลาการเรียนการสอน ด้านมัตตัญญาตา: เทคนิคช่วยให้เด็กและเยาวชนมีความเจริญเติบโตทั้งสมองและจิตใจ ด้านกาลัญญาตา: ตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงตามลำดับขั้นตอน ด้านปริสัจญญาตา: ครูผู้สอนเข้ามาอบรมตามหลักศีลธรรม และด้านบุคคลัญญาตา: พัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถของบุคลากร

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, การเรียนการสอนธรรมศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา, กรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ

ABSTRACT

Objectives of this research were, 1. To study the problems of management of teaching Dhamma studies, 2. To study Buddhadhamma and concepts and theories about teaching Dhamma studies in schools and 3. To study

the management of Dhamma studies in secondary schools in Bangkok and Samutprakan.

Methodology was the mixed methods between the qualitative and quantitative researches. The qualitative research collected data from documents and 20 key informants, purposefully selected from experts by in-depth-interview and also from 10 participants in focus group discussion and analyzed data by descriptive interpretation. For quantitative research, data were collected with questionnaires from 254 samples, and analyzed data by descriptive statistics.

Findings were as follows:

1. Management problems of Dhamma studies teaching were; (1) teachers lacked morales, incentives, and cooperation in using modern and appropriate technology for the curriculum, lack of vision in teaching Dhamma studies, both quantitatively and qualitatively. Lack of technical support from school administrators. In addition, the school environment was not favorablly supportive because of materialism interferences, (2) the financial budgets of each schools were limited, not lnadequate for management of teaching effectively. The budget for the procurement of materials and teaching aids for the course was limited. Teachers had less income than expenses, (3) materials and teaching aids for teaching Dhamma studies were not enough for each schools and (4) management concept of old and young teachers was at different view points causing the lacking of teamwork and duty responsibility. The problems of Dhamma teaching management according to the view points of personnel in the schools by all means were at high level.

2. Buddhist concepts and theories of Dhamma teaching management was the Sappurisadhamma 7, the base of good persons, was appropriate for self, person and work management, followed by principles of management; planning, organizing, commanding, coordinating and controlling.

3. The Dhamma studies teaching management of secondary schools in Bangkok and Samut Prakarn Province was that the opinions of the samples toward the Dhamma studies management by overall were at high level (1) Planning was at government continuously gave budget of Dhamma studies, (2) organizing was at appropriate activities for each schools, (3) staffing was at personnel development for higher capacity and correcting the mistake in the job performance, both in and outside schools, (4) directing was at job assignment for each division according to

the plans was considered by the administrators, (5) controlling was at checking and evaluation of personnel, budgets, materials, tools, school buildings and lawful teaching and leaning.

Learning and teaching Dhamma studying according to Sappurisdhamma 7 were found that key informants agreed unanimously in all aspects; Dhammanyuta, relationship with subordinates, Atthanyuta, promoting change in working, Attanyuta, educational analysis, reducing time for learning and teaching, Mattanyuta, technical support for students to grow mentally and physically, Kalantyta, checking the changes in every step, Parisanyuta, knowing community, teachers were trained in morality, Pukkkhalanyuta, knowing personnel, capacity development for personnel.

Keywords: The Management, Dhammasuksa in Secondary Schools, Bangkok and Samutprakarn

๑. บทนำ

การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ตามพระดำริของสมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส เป็นการศึกษาพระธรรมวินัยเพื่อพระภิกษุ สามเณร ผู้เป็นกำลังสำคัญของพระพุทธศาสนา^๑ เมื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ได้ทราบว่า พ.ศ.๒๔๔๘ ประเทศไทยเริ่มมีพระราชบัญญัติเกณฑ์ทหาร พระภิกษุได้รับการยกเว้นส่วนสามเณรยกเว้นให้เฉพาะสามเณรผู้รู้ธรรม ทางราชการได้ขอให้คณะสงฆ์ช่วยกำหนดเกณฑ์ของสามเณรผู้รู้ธรรม สมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ จึงทรงกำหนดหลักสูตรองค์สามเณรรู้ธรรมขึ้น ต่อมาได้ทรงปรับปรุงหลักสูตรองค์สามเณรรู้ธรรมนั้นเป็นองค์นักรธรรม สำหรับพระภิกษุ สามเณร ขึ้นนวกะทั่วไปคือผู้บวชใหม่ได้รับพระบรมราชานุมัติ

หลักพุทธธรรมเพื่อการเรียนการสอนธรรมศึกษา ได้แก่ หลักสัปปุริสธรรม ๗ กล่าวคือ อัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ อัตถัญญตา ความเป็นผู้รู้จักผล อัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตน มัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ กาลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาอันเหมาะสม ปุริสัญญตา ความเป็นผู้รู้จักสังคม ชุมชนในท้องถิ่น และบุคคลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักบุคคล^๒

^๑ อเนก ขำทอง, *คู่มือธรรมศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด, ๒๕๕๒), บทนำ.

^๒ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), *พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา, ๒๕๕๔), หน้า ๔๓๒.

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัย ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเรียนการสอนธรรมศึกษา ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่เด็กและเยาวชน เนื่องจากการเรียนการสอนธรรมศึกษา เป็นการพัฒนาทรัพยากรไปสู่การสร้างคนที่มีสมบูรณ์แบบในอนาคต เป็นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนไปสู่สภาพการณ์อันพึงประสงค์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการในการเรียนการสอนธรรมศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ” เพื่อศึกษาสภาพปัญหาอุปสรรคการบริหารจัดการในการเรียนการสอนธรรมศึกษา เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการในการเรียนการสอนธรรมศึกษา เพื่อศึกษาการบริหารจัดการในการเรียนการสอนธรรมศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาอุปสรรคการบริหารจัดการในการเรียนการสอนธรรมศึกษา

๒.๒ เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการในการเรียนการสอนธรรมศึกษา

๒.๓ เพื่อศึกษาการบริหารจัดการในการเรียนการสอนธรรมศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ

๓. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒๐ คน และสนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ รูป/คน ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ ได้ศึกษาเชิงสำรวจข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๕๔ คน

๔. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลักษณะการสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒๐ คน และสนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ รูป/คน ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ ได้ศึกษาเชิงสำรวจข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๕๔ คน

๕. ผลการวิจัย

๑. สภาพปัญหาอุปสรรคการจัดการการเรียนการสอนธรรมศึกษา ได้แก่ (๑) ปัญหาจากการขาดความร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทั้งด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม ตลอดจนค่านิยมวัฒนธรรมใหม่ๆ เข้ามาแซงแซงจิตใจผู้คนให้ลุ่มหลงอยู่ในการ

กระแสโลกาภิวัตน์ (๒) ปัญหาอุปสรรคการเงินงบประมาณ เป็นปัญหาใหญ่สำหรับโรงเรียนทุกระดับ เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอกับการบริหารงานด้านต่างๆ ทำให้ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนลดลง (๓) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอนเป็นตัวกลางการสื่อสารระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาบทเรียนได้ตรงกับที่ผู้ต้องการ (๔) วิธีการจัดการ ปัญหาการขัดแย้งระหว่างคนรุ่นใหม่กับคนรุ่นเก่า ปัญหาขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ปัญหาการจัดองค์การไม่เหมาะสม ธุรกิจขยายตัวอย่างรวดเร็วจนบุคลากรขยายตัวไม่ทัน ปัญหาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๒. หลักพุทธธรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการเรียนการสอนธรรมศึกษา ได้แก่ การประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ฉัมมัญญตา รู้หลักและรู้จักเหตุ อัตถัญญตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล อัตตัญญตา รู้ตนคือรู้ตามเป็นจริง มัตตัญญตา รู้ประมาณคือรู้จักพอดี กาลัญญตา รู้กาลคือรู้กาลเวลาอันเหมาะสม ปริสสัญญตา รู้ชุมชนคือรู้จักถิ่น และบุคคลัญญตา รู้บุคคลคือรู้จักและเข้าใจความแตกต่างบุคคล นอกจากนั้น ภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารประกอบด้วยหน้าที่บริหาร ๕ ประการ กล่าวคือการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การอำนวยการ และการควบคุม

๓. การจัดการการเรียนการสอนธรรมศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ ได้แก่ (๑) การวางแผน การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การวัดผลประเมินผล การตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียนตามหลักสูตร (๒) การจัดองค์การ การกำหนดโครงสร้างองค์การโดยมีการพิจารณาให้เหมาะสมกับงาน เช่น การแบ่งงานเป็นกรม กองหรือแผนก โดยอาศัยปริมาณงาน คุณภาพงานหรือจัดตามลักษณะเฉพาะของงาน (๓) การบริหารบุคคล การพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนก็ได้เน้นน้อมนำพระสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถความรู้ด้านพระพุทธศาสนา การเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานทั้งความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพ (๔) การอำนวยการ หมายถึงการกระตุ้นให้คนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน การวินิจฉัยสั่งการ การสั่งการ การติดต่อประสานงาน การเป็นผู้นำ (๕) การควบคุม หมายถึงการติดตามดูแลการดำเนินการสอบแก้ตัว ดำเนินการให้มีข้อมูลสถิติด้านการวัดผล การสอบแก้ตัว การลงทะเบียนเรียนซ้ำ จัดทำข้อมูลสถิติเป็นปัจจุบันตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ได้แก่ (๑) ฉัมมัญญตา: ความเป็นผู้รู้จักเหตุ (๒) อัตถัญญตา: ความเป็นผู้รู้จักผล (๓) อัตตัญญตา: ความเป็นผู้รู้จักตน (๔) มัตตัญญตา: ความเป็นผู้รู้จักประมาณ (๕) กาลัญญตา: ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา (๖) ปริสสัญญตา: ความเป็นผู้รู้จักประชุมชน (๗) บุคคลัญญตา: ความเป็นผู้รู้จักบุคคล

๖. อภิปรายผล

๑. ด้านการวางแผน การจัดการศึกษานักธรรมแก่นักเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาตามหลักสูตรของโรงเรียนและตามหลักสูตรของแม่กองธรรมสนามหลวง นักเรียนระดับชั้นต่างๆ สามารถเลือกเรียนธรรมศึกษาชั้นตรี โท และเอก การเรียนธรรมศึกษาเป็นการวางแผนการพัฒนา

เด็กและเยาวชนขึ้นพื้นฐานตามหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปรีชา กันธิยะ** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรม” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรมและการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรม ด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า^๓ สภาพการบริหารโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรมประกอบด้วยปรัชญา คือคุณธรรมนำความรู้ สร้างทักษะอาชีพ พัฒนาสังคม วิสัยทัศน์ คือเสริมสร้างคุณธรรม ความรู้ พัฒนามาตรฐานอาชีพ อนุรักษ์สืบทอด ศาสนพิธี พัฒนาคนดีมีคุณธรรมและความสมานฉันท์ให้สังคมเป็นสุขตามหลักธรรมคำสอนทางศาสนาและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านพันธกิจมุ่งที่จะปลูกฝังและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม บูรณาการระบบศาสนาด้านธรรม ร่วมกับระบบการศึกษาพัฒนาจิตใจและความสามารถในการเยาวชนร่วมพัฒนาสังคมและส่วนรวมและเป้าหมาย คือการมุ่งที่จะพัฒนาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรม โดยอบรมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่เด็กและเยาวชนสามารถนำไปใช้ใน

๒. ด้านการจัดองค์การ เป็นการกำหนดโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมกับงาน เช่น การแบ่งงานเป็นกรม กองหรือแผนก โดยอาศัยปริมาณงาน คุณภาพงานหรือจัดตามลักษณะเฉพาะของงาน ส่วนการจัดการครูผู้สอนธรรมศึกษาในโรงเรียนก็จะพิจารณาครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาอำนาจ ปวตฺตโน** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม” ผลการวิจัยพบว่า^๔ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๒ รูป ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารการศึกษาในแต่ละสำนักเรียนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อการพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักมีความคิดเห็นต่อการพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม แต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุมเป็นต้น ส่วนด้านการบริหารบุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยกล่าวถึงการบริหารบุคคลว่า สำนักเรียนขาดแคลนนักเรียนทุกชั้นประโยค ตั้งแต่ประโยค ๑-๒ จนถึงประโยค ป.ธ.๙ และขาดแคลนอาจารย์ผู้สอนทุกชั้นประโยคเช่นเดียวกัน

๓. ด้านการบริหารบุคคล การพัฒนาครู อาจารย์ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาบุคลากรช่วยให้บุคคลมีโอกาสดำเนินการได้รับความรู้ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาศรณชัย มหาปุณฺณ** ได้วิจัย

^๓ ปรีชา กันธิยะ, “การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรม”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๑).

^๔ พระมหาอำนาจ ปวตฺตโน, “การพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

เรื่อง “การพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในยุคโลกาภิวัตน์” ผลการวิจัยพบว่า^๕ ด้านการศาสนศึกษา มีการบริหารจัดการด้านการศึกษาที่ยังคงไว้ซึ่งพระธรรมวินัย แต่มีการศึกษาพระปริยัติธรรมสายสามัญ หรือการศึกษาในมหาวิทยาลัยมากขึ้น จึงควรให้ความสำคัญในด้านการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลี ปรับปรุงกฎระเบียบการจัดการศึกษาให้เข้ากับยุคสมัย วางนโยบายให้ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดเอกภาพทางการศึกษา พร้อมสร้างแรงจูงใจให้เห็นความสำคัญในการเรียนบาลี เพื่อนำไปประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป

๔. ด้านการอำนวยการ การอำนวยการเป็นศิลปะเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่จะกำกับการสั่งการ กระตุ้นเตือนให้ครู อาจารย์มีความกระตือรือร้นในการทำงาน การวินิจฉัยสั่งการ การสั่งการ การติดต่อประสานงาน มีการแบ่งงานมอบอำนาจและหน้าที่ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เรียนการสอนของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **นริศว์ ประรามย์** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาบทบาทการมีส่วนร่วมของนักเรียนในการจัดการเรียนการสอนระดับชั้นเรียนมัธยมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า^๖ รูปแบบการมีส่วนร่วมของนักเรียนในการจัดการเรียนการสอนในอดีต ครูเป็นผู้กำหนดการจัดการเรียนการสอนทั้งหมด โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนการสอน การดำเนินการสอน และการวัดผล ประเมินผล รูปแบบการมีส่วนร่วมของนักเรียนในการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันครูเป็นผู้กำหนดการจัดการเรียนการสอนเป็นส่วนใหญ่ นักเรียนมีส่วนร่วมในระหว่างดำเนินการทำกิจกรรมการเรียนการสอน รูปแบบการมีส่วนร่วมของนักเรียนในการจัดการเรียนการสอนในอนาคตมีดังนี้ ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนในส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนการสอน ร่วมเสนอความต้องการร่วมกันค้นคว้าหาข้อมูลที่ต้องการเรียนมีการจัดการเรียนการสอน

๕. ด้านการควบคุม การติดตามดูแลบุคลากรแต่ละฝ่ายให้ปฏิบัติงาน ติดตามดูแลนักเรียน การดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนรับการประเมินผลจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ **บัณฑิต ฉัตรวิโรจน์** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบการจัดความรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนของนักศึกษาครู” ผลการวิจัยพบว่า^๗ รูปแบบการจัดการเรียนการ

^๕ พระมหาศรณชัย มหาบุญโญ, “การพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในยุคโลกาภิวัตน์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^๖ นริศว์ ประรามย์, “การพัฒนาบทบาทการมีส่วนร่วมของนักเรียนในการจัดการเรียนการสอนระดับชั้นเรียนมัธยมศึกษา”, **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๘).

^๗ บัณฑิต ฉัตรวิโรจน์, “การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบการจัดความรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนของนักศึกษาครู”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

สอนแบบการจัดการความรู้ ซึ่งได้รับการประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญที่ระดับมากที่สุด รูปแบบมีลักษณะเด่น คือ การบูรณาการการจัดการความรู้ กระบวนการกลุ่มและเรียนรู้แบบร่วมมือ การเรียนรู้แนวสร้างสรรค์นิยม การนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินผลตามสภาพจริง

๗. ข้อเสนอแนะ

๗.๑ เรื่อง “การบริหารจัดการสำนักเรียนพระปริยัติธรรม” ให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรคการเรียนการสอนเชิงบูรณาการ

๗.๒ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนธรรมศึกษา” เพื่อนำมาเปรียบเทียบ การพัฒนาการเรียนการสอน

๗.๓ เรื่อง “การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมตามหลักธรรมาภิบาล” เพื่อชี้ให้เห็นถึงแนวทางการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักพุทธธรรมได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

(๑) หนังสือ:

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์**.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา, ๒๕๕๔.

อนุก ขาทอง. **คู่มือธรรมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด, ๒๕๕๒.

(๒) วิทยานิพนธ์:

นริศว์ ประมัย. “การพัฒนาบทบาทการมีส่วนร่วมของนักเรียนในการจัดการเรียนการสอนระดับชั้นเรียนมัธยมศึกษา”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๘.

บัณฑิต ฉัตรวิโรจน์. “การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบการจัด ค ว า ม รู้ เ พื่ อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนของนักศึกษาครู”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

ปรีชา กันธิยะ. “การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการ สอน ศีล ธรรม ”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๑.

พระมหาศรณชัย มหาบุญโญ. “การพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระ สังฆาธิการในยุคโลกาภิวัตน์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุสิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

การพัฒนาการบริหารจัดการการสาธารณสุขสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในเขตการ
ปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

Management Development of Public Welfare
In Sangha Administration, Region 15

พระครูชินวรานุวัตร (สิงห์ ชินวโร)*

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา**

สมาน งามสนิท***

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการการสาธารณสุขสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการ ๒) ศึกษาวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการการสาธารณสุขสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ และ ๓) นำเสนอการพัฒนา การบริหารจัดการการสาธารณสุขสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลภาคสนามจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ พระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารจัดการ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ โดยแบบเจาะจง การสัมภาษณ์เชิงลึกมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๒๕ รูป/คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน ๔ รูป/คน ใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่มเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า

๑. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการการสาธารณสุขสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการสามารถแยกตามลักษณะสำคัญของภารกิจสาธารณสุขสงเคราะห์ ๔ ประการ คือ ๑) ด้านการดำเนินงานกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล ได้แก่ การที่วัดหรือคณะสงฆ์ดำเนินการเองซึ่งกิจอย่างใดอย่างหนึ่งมีวัตถุประสงค์ให้เป็นสาธารณประโยชน์ ๒) การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ ได้แก่ การช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมกิจการของรัฐหรือของเอกชนหรือผู้ใดผู้หนึ่งดำเนินการ และการนั้นเป็นไปเพื่อการสาธารณะประโยชน์ ๓) การเกื้อกูลสาธารณสมบัติสถานที่อื่นเป็นสาธารณสมบัติ ได้แก่ การช่วยเหลือสนับสนุนเกี่ยวกับสถานที่และวัตถุอันเป็นไปเพื่อการสาธารณะ

* พระครูชินวรานุวัตร (สิงห์ ชินวโร), ป.บส., พธ.บ. (การจัดการเชิงพุทธ), พธ.ม. (การจัดการเชิงพุทธ), มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

** อาจารย์ ดร., ที่ปรึกษาหลัก

*** อาจารย์ ดร., ที่ปรึกษาร่วม

ประโยชน์ และ ๔) การเกื้อกูลประชาชนหรือสรรพสัตว์ หมายถึง การช่วยเหลือประชาชนในการคอยช่วยเหลือทั้งในภาวะปกติและภาวะประสบภัยต่าง ๆ อันเป็นไปเพื่อการสาธารณประโยชน์

๒. สภาพการบริหารจัดการการสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มีดังนี้ ๑) ด้านการดำเนินงานกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล มีจุดแข็ง คือ วัดมีสถานที่รองรับการดำเนินงาน พระสังฆาธิการในพื้นที่เป็นผู้รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนอย่างแท้จริง และคณะสงฆ์มีนโยบายส่งเสริมการดำเนินงานด้านสาธารณสงเคราะห์ มีจุดอ่อน คือ กิจการบางประเภทขาดงบประมาณสำหรับดำเนินการโดยต่อเนื่อง มีโอกาส คือ พุทธศาสนิกชนให้การสนับสนุนการดำเนินงานกิจการของวัด และหน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเต็มที่ในขอบเขตที่กระทำได้ และมีอุปสรรค คือ สื่อมวลชนไม่ช่วยเผยแพร่ข่าวสารด้านสาธารณสงเคราะห์เท่าที่ควร ๒) ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ มีจุดแข็ง คือ วัดเป็นศูนย์กลางของชุมชน และพระสังฆาธิการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของคนในชุมชน มีจุดอ่อน คือ ขาดการประสานงานที่ดีระหว่างวัดและหน่วยงานรัฐหรือเอกชน มีโอกาส คือ กระแสนิยมแนวคิดจิตสาธารณะของคนในสังคม และมีอุปสรรค คือ วัดหรือคณะสงฆ์มีส่วนร่วมจำกัดอยู่ในขอบเขตของผู้ให้การสนับสนุน ๓) ด้านการเกื้อกูลสาธารณสมบัติสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ มีจุดแข็ง คือ พระสังฆาธิการเป็นผู้นำที่ดี มีจุดอ่อน คือ ขาดการปลูกฝังเรื่องการดูแลรักษาสาธารณสมบัติแก่ประชาชน มีโอกาส คือ พุทธศาสนิกชนบริจาคเงินในการจัดสร้างสาธารณสมบัติที่ฝ่ายสงฆ์เป็นผู้ดำเนินการ และมีอุปสรรค คือ บุคคลหรือกลุ่มคนบุกรุกพื้นที่ที่เป็นสาธารณสมบัติเพื่อแสวงหาประโยชน์ และ ๔) ด้านการเกื้อกูลประชาชนหรือสรรพสัตว์ มีจุดแข็ง คือ พระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับคนทุกเพศทุกวัย และพื้นที่ของวัดเป็นเขตอภัยทาน มีจุดอ่อน คือ คณะสงฆ์ไม่มีหน่วยงานถาวรรองรับกรณีสงเคราะห์ประชาชนในภาวะประสบภัยพิบัติ มีโอกาส คือ ธรรมะเป็นที่ต้องการของคนในสังคมปัจจุบัน และมีอุปสรรค คือ กฎหมายมิได้เอื้อให้สงเคราะห์สัตว์ได้ทุกประเภท

๓. การพัฒนาการบริหารจัดการการสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ตามรายด้านของการวิจัย มีดังนี้ ๑) ด้านการดำเนินงานกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล ได้แก่ การสร้างเครือข่ายภาคีความร่วมมือ ๓ ฝ่าย (บ้าน-วัด-รัฐ) โดยมีวัดเป็นศูนย์กลางการขับเคลื่อนบนพื้นฐานของหลักสามัคคีธรรม คือ เมตตา สัมมาทิฐิ และความเป็นธรรม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่แท้จริงได้ เน้นความเหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ ๒) ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ คือ การส่งเสริมบทบาทพระสังฆาธิการในฐานะผู้นำกลุ่มจิตอาสาประจำชุมชน ได้แก่ การพัฒนาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพระสังฆาธิการ การพัฒนาคุณลักษณะด้านเทคนิคการสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาคุณลักษณะทางด้านทักษะประสบการณ์และความรู้ความสามารถที่สัมพันธ์กับงานสาธารณสงเคราะห์ ๓) ด้านการเกื้อกูลสาธารณสมบัติสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติคือการจัดตั้งกองทุนดูแลรักษาสาธารณสมบัติ โดยมีพระสังฆาธิการเป็นแกนนำในการรับบริจาคจากพุทธศาสนิกชนในพื้นที่ การตั้งกองทุนให้เป็นไปในลักษณะทุนนิธิโดยมีผู้ดูแลในรูปแบบของคณะกรรมการที่ประกอบด้วยตัวแทนฝ่ายคณะสงฆ์ ฝ่ายบ้านเมือง และประชาชนในชุมชนนั้น ๆ

โดยการนำเงินในกองทุนไปใช้เน้นการการซ่อมแซมหรือบำรุงรักษาสาธารณสมบัติของชุมชนให้อยู่ในสภาพดีและการจัดกิจกรรมการอบรมเยาวชนให้มีจิตสำนึกรักและหวงแหนสาธารณสมบัติของชุมชนเป็นสำคัญ และ ๔) ด้านการเกื้อกูลประชาชนหรือสรรพสัตว์ คือ การจัดตั้งศูนย์บำบัดสภาพจิตใจแก่ผู้ยากไร้และผู้ประสบภัยพิบัติโดยใช้พื้นที่ของวัดเป็นที่ตั้งศูนย์ ฯ มีโครงสร้างการบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการร่วมระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีแผน ปฏิบัติการรองรับกรณีเกิดภัยพิบัติกะทันหัน มีรูปแบบของการดำเนินงานหลัก คือ กิจกรรมการเยียวยาจิตใจ โดยให้พระสงฆ์ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรจากกรม

คำสำคัญ : การพัฒนาการบริหารจัดการ, การสาธารณสงเคราะห์

ABSTRACT

The objectives of this research were : 1) to study the principle and concept about Management Development of Public Welfare in Sangha Administration, Region 15, (2) to analytical study the condition of Management Development of Public Welfare in Sangha Administration, Region 15, (3) to propose the guidelines for Management Development of Public Welfare in Sangha Administration, Region 15. The methodology was the qualitative research, collecting data from the key informants such as Sangha administrators in Sangha Administration Region 15, management experts and public welfare scholars by purposive sampling of representative group. For the in-depth-interview of 25 key informants by structured interview for data collection and group discussion with 9 participants by recording from group discussion. The data analysis used the content analysis technique. Findings of Research were as follows :

1. The principle and concept about Management Development of Public Welfare could be classified the four main characters of the mission for public welfare were as following : 1) Hospitality and helping Procedure such as the temples and Sangha Organization proceed or work that have the objective for the public benefits, 2) To help the other people's activities for Public Welfare such as to help and support the government and private enterprises for the public welfares, 3) To help to preserve the Public Domains such as to help and support about places and materials for the public benefits, and 4) To help the people means to help the people in the normal situation and disasters for the benefit of the public.

2. The condition of Management Development of Public Welfare in Sangha Administration, Region 15 as follows : 1) Hospitality and helping Procedure had its strengths such as temples have the welcomed places, Sangha administrators knew the problem of community and Sangha had the policy to support to proceed for the public welfare and had the weaknesses like some activity lacked of budget to work continuously and had the opportunity like Buddhists supported the activity of temple and government sector supported the activity as a

part of responsibility , and had the obstacle was the mass media could not help to publish the news about public welfares, 2) To help the other people’s activities for Public Welfare such as to help and support the government and private enterprises for the public welfares , had the strengths such as temple is the community center and helps the others’ activities for the public welfare. Its weakness was the lacking of good cooperation between temple and government and private agencies. Its opportunity was the popularity of public mind of people in the society and its obstacle was the temple or Sangha Organization had the limited scope of supporters, 3) To help to preserve the Public Domains such as to help and support about places and materials for the public benefits, had the strength such as Sangha Administrators had the good leadership, its weakness was the lack of cultivation about preservation of public domains of the people. Its opportunity was the Buddhists donated for religious construction for the monks and its obstacle was the person or group of people occupied the places of the public domains for their benefits, and 4) To help the people and all animals : had the strength such as Buddhism has the principle of Dhamma for all and place of temple is the forgiving land. Its weakness was Sangha organization does not have any organization to recognize for disastrous helping center when the people face the natural disaster. Its opportunity is that Dhamma is needed for people in the present time and its obstacle was the law is not facilitated to help all animals.

3. The Management Development of Public Welfare in Sangha Administration, Region 15 by aspects classification of this research as follows : 1) Hospitality and helping Procedure such as to create the cooperation in 3 factions(village, temple and government by having the temple as the center to move on by the principle of harmony like loving kindness, right view and fairness and giving the opportunity to all factions to get the real information and focus on the proper content in each area, 2) To help the other people’s activities for Public Welfare are support the roles of Sangha Administrators as the public leader of public mind in the community such as to develop the personality development characteristics of Sangha administrators and develop the character about the motivation creation technique and skills , experience and knowledge and ability related to public welfare, 3) To help to preserve the Public Domains such as to raise the fund to preserve the public domains by having Sangha administrators as the leader to receive the donation from Buddhists in the area. To raise the fund as its character by having the persons with full responsibility as the committee such as Sangha organization, government and community people by spending the fund to repair and preserve the public domains of community to have good condition and set up the activity to train the youths to have the public mind and love to preserve the public domains of the

community, and 4) To help the people and all kinds of animals is to set up the mental treatment center for the poor people and disastrous victims by using the temple area as the center settlement by having the administrative structure in the form of co-committee among the related agencies, have the plan to help the urgently disasters and have the main tasks are to have the activity to cure the mind by having the monks to work with the officers of the public welfare department and can work out of the area to help the mental treatment for the poor people and disastrous victims that they cannot come for service.

Keyword : Management Development, Public Welfare

๑. บทนำ

ชนชาติไทยนับถือพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติมายาวนาน โดยมีวัดเป็นสถานที่สำคัญทางศาสนา เป็นที่อยู่ของพระสงฆ์ เป็นสถานที่ที่ร่มรื่นร่มเย็นทั้งทางกายและทางใจ เหมาะแก่การบำเพ็ญสมณธรรม วัดเป็นสัญลักษณ์ของความสงบร่มเย็นและความสะอาด และมีสาธารณประโยชน์ของวัดส่วนหนึ่งที่ใช้ประกอบกิจกรรมทางสังคม นอกเหนือจากใช้เป็นที่พักบิณฑบาตและส่งเสริมเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นศูนย์กลางของชุมชนในด้านต่าง ๆ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าบทบาทและหน้าที่ของวัดที่สำคัญคือการเข้าไปช่วยเหลือสังคม หมู่บ้านแต่ละแห่งต่างมีวัดประจำหมู่บ้าน เป็นศูนย์กลางของหมู่บ้าน เป็นสมบัติร่วมกันของคนทั้งหมู่บ้าน วัดจึงเป็นเครื่องรวมสังคมย่อยให้เป็นหน่วยเดียวกัน บทบาทของวัดในฐานะเป็นศูนย์กลางของสังคมนั้นนอกจากอบรมสั่งสอนศีลธรรมแก่ประชาชนแล้ว ยังเป็นสถานศึกษาสำหรับชาวพุทธด้วย ดังนั้น หากจะกล่าวถึงคำว่า วัด ประชาชนไทยทราบดีว่าหมายถึงหน่วยงานหรือสถานที่อื่นเป็นที่รวบรวมไว้ซึ่งคำสอน ศิลปะและวัฒนธรรม และเป็นแหล่งเรียนรู้แหล่งส่งเสริมทั้งด้านค่านิยม ทศนคติ ความรู้ความสามารถของคนในสังคมที่มีบทบาทไม่น้อยไปกว่าหน่วยงานอื่นใด^๑

ปัจจุบัน พระสงฆ์และวัดเป็นตัวแทนสถาบันพระพุทธศาสนา โดยมีมหาเถรสมาคมและพระสังฆาธิการเป็นผู้ปกครองบริหารคณะสงฆ์และการพระศาสนาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยตามพระธรรมวินัย กฎหมายบ้านเมือง และระเบียบประเพณีของสังคมไทยในทุกส่วนทุกระดับ โดยคำว่าพระสังฆาธิการ หมายถึง พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ เป็นผู้ขับเคลื่อนการบริหารกิจการคณะสงฆ์และการพระศาสนาให้ปฏิบัติถูกต้อง^๒ ส่วนคำว่า การคณะสงฆ์ หรือการพระศาสนา^๓ หมายถึง ภารกิจ ๖ ประการ ประกอบด้วย การปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษา สงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ โดยวิธีดำเนินการ

^๑ พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน (พิพัฒน์ สุเมธโส), *หลักการแนวคิดและวิธีการพัฒนาวัดพัฒนา ๕๑*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๑), หน้า ๑๙-๒๐.

^๒ สำนักงานเจ้าคณะภาค ๑๖, *คู่มือปฏิบัติงานคณะสงฆ์*, (สุราษฎร์ธานี : สำนักงานเจ้าคณะภาค ๑๖, ๒๕๕๗), หน้า ๔๖.

ทั้ง ๖ ประการดังกล่าว บางประการมีกำหนดไว้ในระเบียบกฎหมายมหาเถรสมาคม แต่บางประการคงเป็นไปตามจารีตที่ถือปฏิบัติตามจารีตที่มีอยู่^๓

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง “การพัฒนาการบริหารจัดการการสาธารณสุขสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” เพื่อศึกษาแนวคิด และวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการการสาธารณสุขสงเคราะห์ นำไปสู่การสังเคราะห์การพัฒนาการบริหารจัดการการสาธารณสุขสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการการสาธารณสุขสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการ

๒.๒ เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการการสาธารณสุขสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

๒.๓ เพื่อนำเสนอการพัฒนาการบริหารจัดการการสาธารณสุขสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

๓. ขอบเขตการวิจัย

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารจัดการการสาธารณสุขสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ใน ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านการดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล ๒) ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ ๓) ด้านการเกื้อกูลสาธารณสมบัติสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ และ ๔) ด้านการเกื้อกูลประชาชนหรือสรรพสัตว์^๔

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ให้นำข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการการสาธารณสุขสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ผู้วิจัยได้คัดเลือกจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามลักษณะการเป็นตัวแทนของกลุ่มที่เหมาะสม รวมทั้งสิ้น ๓๔ รูป/คน โดยผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ และผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ

^๓ กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, *คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติกฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะสงฆ์*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๗๑.

^๔ พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ), *การคณะสงฆ์และพระศาสนา*, หน้า ๖๒.

๕. ผลการวิจัย

๕.๑ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการการสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการ

(๑) ด้านการดำเนินงานกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล (๒) ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อ (๓) ด้านการเกื้อกูลสาธารณสมบัติสถานที่อันเป็นสาธารณ (๔) ด้านการเกื้อกูลประชาชนหรือสรรพสัตว์

๕.๑.๒ วิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการการสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

(๑) ด้านการดำเนินงานกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล ประกอบด้วย ๑) จุดแข็ง มี ๓ ประเด็น ได้แก่ วัดมีสถานที่รองรับการดำเนินงาน พระสังฆาธิการในพื้นที่เป็นผู้รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนอย่างแท้จริง และคณะสงฆ์มีนโยบายส่งเสริมการดำเนินงานด้านสาธารณสงเคราะห์ ๒) จุดอ่อน มี ๑ ประเด็น ได้แก่ กิจการบางประเภทขาดงบประมาณสำหรับดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ๓) โอกาส มี ๒ ประเด็น ได้แก่ พุทธศาสนิกชนให้การสนับสนุนการดำเนินงานกิจการของวัด และหน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเต็มที่ในขอบเขตที่กระทำได้ และ ๔) อุปสรรค มี ๑ ประเด็น ได้แก่ สื่อมวลชนไม่ช่วยเผยแพร่ข่าวสารด้านสาธารณสงเคราะห์เท่าที่ควร

(๒) ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ ประกอบด้วย ๑) จุดแข็ง มี ๒ ประเด็น ได้แก่ วัดเป็นศูนย์กลางของชุมชน และพระสังฆาธิการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของคนในชุมชน ๒) จุดอ่อน มี ๑ ประเด็น ได้แก่ ขาดการประสานงานที่ดีระหว่างวัดและหน่วยงานรัฐหรือเอกชน ๓) โอกาส มี ๑ ประเด็น ได้แก่ กระแสนิยมแนวคิดจิตสาธารณะของคนในสังคม และ ๔) อุปสรรค มี ๑ ประเด็น ได้แก่ วัดหรือคณะสงฆ์มีส่วนร่วมจำกัดอยู่ในขอบเขตของผู้ให้การสนับสนุน

(๓) ด้านการเกื้อกูลสาธารณสมบัติสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ ประกอบด้วย ๑) จุดแข็ง มี ๑ ประเด็น ได้แก่ พระสังฆาธิการเป็นผู้นำที่ดี ๒) จุดอ่อน มี ๑ ประเด็น ได้แก่ ขาดการปลูกฝังเรื่องการดูแลรักษาสาธารณสมบัติแก่ประชาชน ๓) โอกาส มี ๑ ประเด็น ได้แก่ พุทธศาสนิกชนบริจาคเงินในการจัดสร้างสาธารณสมบัติที่ฝ่ายสงฆ์เป็นผู้ดำเนินการ และ ๔) อุปสรรค มี ๑ ประเด็น ได้แก่ บุคคลหรือกลุ่มคนบุกรุกพื้นที่ที่เป็นสาธารณสมบัติเพื่อแสวงหาประโยชน์

(๔) ด้านการเกื้อกูลประชาชนหรือสรรพสัตว์ ประกอบด้วย ๑) จุดแข็ง มี ๒ ประเด็น ได้แก่ พระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับคนทุกเพศทุกวัย และพื้นที่ของวัดเป็นเขตอภัยทาน ๒) จุดอ่อน มี ๑ ประเด็น ได้แก่ คณะสงฆ์ไม่มีหน่วยงานถาวรรองรับกรณีสงเคราะห์ประชาชนในภาวะประสบภัยพิบัติ ๓) โอกาส มี ๑ ประเด็น ได้แก่ ธรรมะเป็นที่ต้องการของคนในสังคมปัจจุบัน และ ๔) อุปสรรค มี ๑ ประเด็น ได้แก่ กฎหมายมิได้เอื้อให้สงเคราะห์สัตว์ได้ทุกประเภท

๕.๑.๓ การพัฒนาการบริหารจัดการการสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

๑) ด้านการดำเนินงานกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล ได้แก่ การสร้างเครือข่ายภาคีความร่วมมือ ๓ ฝ่าย (บ้าน-วัด-รัฐ) โดยมีวัดเป็นศูนย์กลาง เป็นแกนกลางในการขับเคลื่อน บนพื้นฐานของหลัก

สามัคคีธรรม คือ เมตตา สัมมาทิฐิ และความเป็นธรรม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่แท้จริงได้ โดยมีแผนการประชาสัมพันธ์ที่เป็นรูปธรรม เน้นเป้าหมาย วิธิดำเนินการ และการประเมินผลกระบวนการที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่

๒) ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ คือ การส่งเสริมบทบาท พระสังฆาธิการในฐานะผู้นำกลุ่มจิตอาสาประจำชุมชน ได้แก่ การพัฒนาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ของพระสังฆาธิการ การพัฒนาคุณลักษณะด้านเทคนิคการสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนา คุณลักษณะทางด้านทักษะ ประสบการณ์ และความรู้ความสามารถที่สัมพันธ์กับงานสาธารณ สงเคราะห์ ซึ่งต้องจัดเป็นหลักสูตรอบรมระยะสั้นเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการระดับวัด โดยความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยสงฆ์หรือสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่และสำนักงานพระพุทธศาสนา ร่วมกันจัดทำหลักสูตร

๓) ด้านการเกื้อกูลสาธารณสมบัติสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ คือ การจัดตั้งกองทุน ดูแลรักษาสาธารณสมบัติ โดยในการระดมทุนให้มีพระสังฆาธิการเป็นแกนนำในการรับบริจาคจาก พุทธ- ศาสนิกชนในพื้นที่ การตั้งกองทุนให้เป็นไปในลักษณะทุนนิธิโดยมีผู้ดูแลในรูปแบบของ คณะกรรมการ ประกอบด้วย ตัวแทนฝ่ายคณะสงฆ์ ตัวแทนของฝ่ายบ้านเมือง และตัวแทน ประชาชนในชุมชนนั้น ๆ ร่วมกันรับผิดชอบ และในการนำเงินในกองทุนไปใช้เน้นการซ่อมแซม หรือบำรุง รักษาสาธารณสมบัติของชุมชนให้อยู่ในสภาพดี และการจัดกิจกรรมการอบรมเยาวชนให้ มีจิตสำนึกรักและหวงแหนสาธารณสมบัติของชุมชนเป็นสำคัญ

๔) ด้านการเกื้อกูลประชาชนหรือสรรพสัตว์ คือ การจัดตั้งศูนย์บำบัดสภาพจิตใจแก่ผู้ ยากไร้และผู้ประสบภัยพิบัติ โดยใช้พื้นที่ของวัดเป็นที่ตั้งศูนย์บำบัดสภาพจิตใจแก่ผู้ยากไร้และ ผู้ประสบภัยพิบัติ โครงการการบริหารเป็นรูปแบบของคณะกรรมการบริหารที่มีพระสังฆาธิการเจ้าของ พื้นที่เป็นประธาน ร่วมด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานราชการ ผู้ทรงคุณวุฒิจากองค์การบริหารส่วน ท้องถิ่น และตัวแทนประชาชนในชุมชนเป็นกรรมการ งบประมาณมีที่มาจากการรับบริจาค และมี แผนปฏิบัติการรองรับกรณีเกิดภัยพิบัติกะทันหันด้วย ในส่วนของการดำเนินงานเพื่อเยียวยาด้ำน จิตใจ ให้พระสงฆ์ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรจากกรมประชาสัมพันธ์ และให้สามารถลงปฏิบัติ นอกพื้นที่เพื่อบำบัดสภาพจิตใจแก่ผู้ยากไร้และผู้ประสบภัยพิบัติที่ไม่สามารถเดินทางเข้ารับบริการ ได้

๖. อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจจึงนำมาอภิปรายผล โดยจำแนกตาม รายด้านของการวิจัย ดังต่อไปนี้

(๑) ด้านการดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล

พบว่า มีแนวทางการพัฒนาโดยการสร้างเครือข่ายภาคีความร่วมมือ ๓ ฝ่าย (บ้าน-วัด-รัฐ) โดยมีวัดเป็นศูนย์กลาง บนพื้นฐานของหลักสามัคคีธรรม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายสามารถ เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และมีแผนการประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ แสดงให้เห็น

ว่า กระบวนการสร้างเครือข่ายเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาทางกายภาพ และสิ่งที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีข้อองค์ประกอบทางกายภาพ คือ การใช้คุณธรรมนำการพัฒนา ซึ่งในที่นี้ได้แก่ การใช้หลักสามัคคีธรรม ที่ประกอบด้วย เมตตา สัมมาทิฐิ และความเป็นธรรม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายสามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยเปิดเผย นั้นเองสอดคล้องกับที่ **วิทยา จันทรแดง^๕** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนเข้มแข็งตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน” พบว่า แนวทางการพัฒนา คือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่สนับสนุนให้ชุมชนเข้มแข็งแบบไตรภาคี ได้แก่ องค์กรชุมชน องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคี

(๒) ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์พบว่า มีแนวทางการพัฒนาโดยการส่งเสริมบทบาทพระสังฆาธิการในฐานะผู้นำกลุ่มจิตอาสาประจำชุมชน ได้แก่ การพัฒนาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพระสังฆาธิการ การพัฒนาคุณลักษณะด้านเทคนิคการสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาคุณลักษณะทางด้านทักษะ ประสพการณ์ และความรู้ความสามารถที่สัมพันธ์กับงานสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งสอดคล้องกับที่ **กองแผนงาน กรมการศาสนา^๖** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน” พบว่า ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือปัจจัยโดยตรง ประกอบด้วย ความสามารถพิเศษหรือมีคุณลักษณะเฉพาะพิเศษของเจ้าอาวาส บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ เช่น ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความซื่อสัตย์ ระยะเวลาในการบวช ระดับการศึกษา และกระบวนการบริหารในการทำงานอย่างเป็นระบบ เป็นต้น นอกเหนือจากนี้ ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อม ท่าเลที่ตั้ง บรรยากาศในวัด และการที่วัดมีลักษณะพิเศษเฉพาะ เช่น เป็นโบราณสถาน มีโบราณวัตถุทางศิลปวัฒนธรรมและอื่น ๆ ล้วนเป็นเพียงปัจจัยเสริมหรือปัจจัยสนับสนุน

(๓) ด้านการเกื้อกูลสาธารณสมบัติสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติพบว่า มีแนวทางการพัฒนาโดยการจัดตั้งกองทุนดูแลรักษาสาธารณสมบัติ โดยในการระดมทุนให้มีพระสังฆาธิการเป็นแกนนำในการรับบริจาคจากพุทธศาสนิกชนในพื้นที่ การตั้งกองทุนให้เป็นไปในลักษณะทุนนิตินิโดยมีผู้ดูแลในรูปแบบของคณะกรรมการ ประกอบด้วย ตัวแทนฝ่ายคณะสงฆ์ ตัวแทนของฝ่ายบ้านเมือง และตัวแทนประชาชนในชุมชนนั้น ๆ ร่วมกันรับผิดชอบ และในการนำเงินในกองทุนไปใช้รักษาสาธารณสมบัติของชุมชนให้อยู่ในสภาพดี ซึ่งสอดคล้องกับที่ **กริชพัฒน์ ภูวนา^๗** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาชุมชนอยู่ดีมีสุข กรณีศึกษา : บ้านดอนมัน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัด

^๕ วิทยา จันทรแดง, “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนเข้มแข็งตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕).

^๖ กองแผนงาน กรมการศาสนา, “ปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน”, **รายงานการวิจัย**, (กองแผนงาน กรมการศาสนา : กระทรวงวัฒนธรรม, ๒๕๕๒หน้า ก-ข.

^๗ กริชพัฒน์ ภูวนา, “รูปแบบการพัฒนาชุมชนอยู่ดีมีสุข กรณีศึกษา : บ้านดอนมัน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๔).

มหาสารคาม” พบว่า การดำเนินกิจกรรมร่วมกันทั้งการร่วมประเพณีผลและร่วมรับผลประโยชน์จากกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกัน จะส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนต่อไป และสอดคล้องกับที่ ภิรมย์ จันทวารและคณะ^๘ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาชนบท บ้าน วัด โรงเรียน : โดยมหาวิทยาลัยสงขล” พบว่า รูปแบบของกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาชุมชน มีกระบวนการที่น่าสนใจ ๓ ประเด็น คือ ๑) บทบาทของชาวบ้าน ขึ้นอยู่กับวิธีการที่สามารถจะนำชาวบ้านมาสู่กระบวนการโดยรูปแบบใดรูปหนึ่ง เท่านั้น ๒) บทบาทพระสงฆ์ เป็นผู้นำแห่งศรัทธาเข้าไปกับคนทุกระดับ และ ๓) ผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง ๓ สถาบัน คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน นำไปสู่ประโยชน์ร่วมกันของชุมชน

(๔) **ด้านการแก้กลุ่ลประชาชนหรือสรรพัตว์** พบว่า มีแนวทางการพัฒนาโดยการจัดตั้งศูนย์บำบัดสภาพจิตใจแก่ผู้ยากไร้และผู้ประสบภัยพิบัติ โดยใช้พื้นที่ของวัดเป็นที่ตั้งศูนย์บำบัดสภาพจิตใจแก่ผู้ยากไร้และผู้ประสบภัยพิบัติ โครงการการบริหารเป็นรูปแบบของคณะกรรมการบริหารที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของพระพุทธศาสนาที่ต้องการให้พระสงฆ์นำธรรมะมาสู่ประชาชนโดยการปลูกฝังคุณธรรมที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง และการให้ข้อคิดแก่ชาวบ้านผ่านกิจกรรมที่ไม่ขัดต่อหลักพระธรรมวินัย สอดคล้องกับที่ **คุณ โทษณ์ และเทพพร มังธานี**^๙ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการศึกษาและเผยแผ่ศาสนาธรรมของวัดในพระพุทธศาสนา : กรณีศึกษา วัดมหาพุทธาราม อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ” พบว่า ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการสาธารณสงเคราะห์ พบว่า มีการกระจายอำนาจและการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ

๗. ข้อเสนอแนะ

๗.๑ ภาคคณะสงฆ์ควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการการสาธารณสงเคราะห์โดยกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน

๗.๒ ภาคคณะสงฆ์ควรร่วมมือกับมหาวิทยาลัยสงขลและสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจัดทำหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์

๗.๓ หน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรสนับสนุนงบประมาณแก่คณะสงฆ์เพื่อดำเนินการจัดกิจกรรมเยียวยาจิตใจผู้ประสบภัยภายหลังเหตุการณ์ภัยพิบัติหรือภัยธรรมชาติ

^๘ ภิรมย์ จันทวารและคณะ, “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาชนบท บ้าน วัด โรงเรียน : โดยมหาวิทยาลัยสงขล”, รายงานการวิจัย, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ข.

^๙ คุณ โทษณ์ และเทพพร มังธานี, “รูปแบบการจัดการศึกษาและเผยแผ่ศาสนาธรรมของวัดในพระพุทธศาสนา : กรณีศึกษา วัดมหาพุทธาราม อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ”, รายงานการวิจัย, (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๖), หน้า ก-ข.

บรรณานุกรม

(๑) หนังสือ :

กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. **คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติกฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะสงฆ์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐.

พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณโณ). **การคณะสงฆ์และพระศาสนา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐.

พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน (พิพัฒน์ สุเมธโส). **หลักการแนวคิดและวิธีการพัฒนาวัดพัฒนา ๕๑**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๑.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ- มหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

สำนักงานเจ้าคณะภาค ๑๖. **คู่มือปฏิบัติงานคณะสงฆ์**. สุราษฎร์ธานี : สำนักงานเจ้าคณะภาค ๑๖, ๒๕๔๗.

(๒) งานวิจัย/วิทยานิพนธ์ :

กริชพัฒน์ ภูวนา. “รูปแบบการพัฒนาชุมชนอยู่ดีมีสุข กรณีศึกษา : บ้านดอนมัน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๔.

คุณ โทษณ์ และเทพพร มั่งธานี. “รูปแบบการจัดการศึกษาและเผยแผ่ศาสนธรรมของวัดในพระพุทธ- ศาสนา : กรณีศึกษา วัดมหาพุทธาราม อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ”. **รายงานการวิจัย**. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๖.

ภิรมย์ จันถาวรและคณะ. “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาชนบท บ้าน วัด โรงเรียน : โดยมหาวิทยาลัยสงฆ์”. **รายงานการวิจัย**. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

วิทยา จันท์แดง. “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนเข้มแข็งตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕.

การบูรณาการภูมิปัญญาพระพุทธศาสนากับการสร้างสมดุล ในระบบนิเวศวิทยาชุมชน

An Integration of Buddhist Wisdom with the Creation of Balance in Community Ecosystem

โกนิญฐ์ ศรีทอง*

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีความวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการจัดการระบบนิเวศวิทยาชุมชนตามแนวพระพุทธศาสนาของพระสงฆ์และชุมชนในสังคมไทย เพื่อบูรณาการภูมิปัญญาพระพุทธศาสนากับการเสริมสร้างความสมดุลในระบบนิเวศวิทยาชุมชนและเพื่อวิเคราะห์ผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงระบบนิเวศวิทยาชุมชนตามหลักนิเวศวิทยาวัฒนธรรมเชิงพุทธ ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม สัมภาษณ์เชิงลึกและประชุมกลุ่มย่อยพระสงฆ์ที่ได้รับรางวัลลูกโลกสีเขียว ๑๙ รูป ๑๘ จังหวัด ผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่ที่ศึกษา ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการจัดการระบบนิเวศวิทยาชุมชนของพระสงฆ์ประกอบด้วย ๑) เมื่อเกิดไฟไหม้ป่า มีการป้องกันไม่ให้ไฟไหม้ป่า ๒) สร้างจิตสำนึก ปลุกจิตอาสาการมีส่วนร่วมรักป่าตามหลักพุทธธรรม ๓) ถางป่าเป็นแนวกันไฟแบบเปียกเพื่อให้เกิดความชุ่มชื้น ๔) ปลุกต้นไม้โตเร็วคลุมแนวกันไฟ ๕) ป้องกันการเข้ามาของนายทุน ๖) ป้องกันและเฝ้าระวังการตัดไม้ ๗) ผลที่ได้รับคือการอนุรักษ์ป่าไม้อย่างยั่งยืน การบูรณาการภูมิปัญญาพระพุทธศาสนากับการเสริมสร้างความสมดุลในระบบนิเวศวิทยาชุมชนคือการสร้างจิตสำนึกให้ชาวบ้านได้เข้าใจ เข้าถึงและพัฒนาตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวด้วยหลักธรรมที่ถูกแฝงอยู่ในหลักธรรมของพุทธศาสนา คือ หลักไตรลักษณ์ อริยสัจ ไตรสิกขา พรหมวิหาร ความกตัญญูและปฏิบัติสมุปปาท ผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงระบบนิเวศวิทยาชุมชนตามหลักนิเวศวิทยาวัฒนธรรมเชิงพุทธ พบว่า สรรพสิ่งเป็นองค์รวมเชื่อมโยงอิงอาศัยกันและกันตามระบบธรรมชาติ สิ่งมีชีวิตใหม่เกิดขึ้น เกิดชุมชนใหม่ มีการเปลี่ยนแปลงสภาพ แวดล้อมทางกายภาพ จะทำให้เกิดการเปลี่ยนชนิดของสิ่งมีชีวิตอื่นๆ ในชุมชนแห่งนั้นไปด้วย

คำสำคัญ : การบูรณาการ, ภูมิปัญญาพระพุทธศาสนา, ความสมดุล, ระบบนิเวศวิทยาชุมชน

* ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ABSTRACT

The objectives of study are to study the process of community ecosystem management in line with Buddhism of Buddhist monks and community in Thai society, to integrate Buddhist wisdom with the creation of balance in community ecosystem, and to analyze the impacts and changes of community ecosystem in accordance with Buddhist cultural ecological principles. The qualitative research was conducted. 19 PTT's Green Globe Awards receiving Buddhist monks in 18 provinces and community leaders, village leaders and persons participating in creating balances of community ecosystem were key informants. A participatory observation, in-depth interview and focus group discussion were conducted for data collection. The findings show that the process of community ecosystem management of Buddhist monks consisted of: i) once forest fire erupted, to prevent it not let it burn the forest; ii) to create awareness and cultivate mind services in line with Buddhadhamma and take part in protecting one's own forest; iii) to construct the wet fire preventing fence for humidity; iv) to plant rapid grew trees covering fire preventing fences; v) to defend the encroachment of capitalists; vi) to prevent and be aware of illegal logging; and vii) outcome is sustainable forest conservation. An integration of Buddhist wisdom with the creation of balance in community ecosystem indicates that they have inculcate public minds in people to understand, reach and develop under the royal guidelines of His Majesty the King. Buddhist monks have integrated Buddhist wisdom to create the balance in community ecosystem like Three Characteristics, the Noble Truths, Threefold Training, Sublime States of Mind, Gratitude, and the Dependent Origination. The impacts and changes of community ecosystem in accordance with Buddhist cultural ecological principles reveal that as Buddhism views all things in holistic and dependent on each other as natural system, when there are impacts and changes of community ecosystem, it will bring about or give rise to other things.

Keywords: integration, Buddhist wisdom, balance, community ecosystem

๑. บทนำ

“ระบบนิเวศ (Ecosystem)” มีความสำคัญกับการดำรงชีวิตของมนุษย์ เนื่องจากเป็นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มสิ่งมีชีวิตที่อาศัยอยู่ร่วมกันในบริเวณนั้น และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มสิ่งมีชีวิตกับสภาพแวดล้อมของแหล่งที่อยู่ ได้แก่ ดิน แสง น้ำ ในระบบนิเวศจะมีการถ่ายทอดพลังงานระหว่างสิ่งมีชีวิตกลุ่มต่างๆ และมีการหมุนเวียนสารต่างๆ จากสิ่งแวดล้อมสู่สิ่งมีชีวิตและจากสิ่งมีชีวิตสู่สิ่งแวดล้อม^๑ แนวคิดนิเวศวิทยานั้น มีปรากฏและเกี่ยวข้องกับศาสตร์ต่างๆ เช่น วิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ พัฒนาสังคม เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการศึกษาในเชิงประจักษ์และกระบวนการจัดการ นิเวศวิทยาเป็นการศึกษาระบบธรรมชาติที่มีการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและกันอย่างไร การปะทะสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลมากและมักจะเป็นปัญหา ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของปัญหามนุษย์จะต้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาด้วย^๒ แนวคิดอย่างนี้สอดคล้องกันกับมิติพระพุทธศาสนาที่พบว่าพระพุทธศาสนามีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมซึ่งนิเวศวิทยามาตั้งแต่อดีต คือ ตั้งแต่การถือกำเนิดของพระศาสดาจนถึงปัจจุบัน^๓ พระพุทธเจ้าและพระสาวกมีความเกี่ยวข้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมาโดยตลอด โดยเห็นได้จากการที่พระพุทธองค์ประสูติ ตรัสรู้ แสดงธรรม และปรินิพพานล้วนมีความเกี่ยวข้องกับป่าและสิ่งแวดล้อมที่ดำรง สถานที่พำนักของพระพุทธเจ้าและพระสาวกคือ ป่า ภูเขา โคนไม้ ถ้ำ ซอกเขา ป่าช้า กองฟางและยังมีข้อปฏิบัติสำหรับอยู่ป่าให้เหมาะสมอีกหลายข้อ เช่น จตุรงคที่ถือการอยู่ป่าเป็นวัตร ถืออยู่โคนต้นไม้เป็นวัตร เป็นต้น สถานที่พระพุทธเจ้าประทับอยู่กับพระสาวก ก็มีคำว่าป่า เช่น ป่าอิสิปตนมฤคทายวัน เมืองพาราณสี ป่าอันธวัน เมืองสาวตถิ ป่าสังคาสาลวัน หมู่บ้านนาทิกะ ป่ามทวัน กรุงกบิลพัสดุ์ เขตวัน เมืองสาวตถิ ป่ารักขิตวัน เมืองโกสัมพี เป็นต้น เมื่อการดำเนินชีวิตมีการเกี่ยวข้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างแยกจากกันไม่ได้ พระพุทธเจ้าผู้ตรัสรู้กฎของธรรมชาติอันสูงสุด พระองค์ทรงมองเห็นประโยชน์และความสำคัญของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดการสิ่งแวดล้อมจึงเป็นกระบวนการดำเนินการอย่างมีระบบในการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติมาใช้สนองความต้องการของมนุษย์โดยไม่ทำให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้เพื่อการมีใช้ในอนาคตต่อไป^๔

^๑ ประชา อินทร์แก้ว, **ชีวิตกับสิ่งแวดล้อม**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๒), หน้า ๑๒.

^๒ Eugene P. Odum, **Ecological Vignettes: Ecological Approaches to Dealing with Human Predicament**. (New York: Harwood Academic Publishers, 1998), p. 36.

^๓ พระศรีคัมภีร์ญาณ, **สำรวจสภาพแวดล้อมเชิงนิเวศวิทยาในคัมภีร์พระพุทธศาสนา**, ใน **พุทธธรรมกับการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๓๖๑.

^๔ ชัชพล ทรงสุนทรวงค์, **มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๘๘.

แนวคิดเกี่ยวกับการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับวิถีแห่งธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทางพระพุทธศาสนา ได้กลายมาเป็นหลักการสำคัญ ในการดำเนินการกิจกรรมของพระสงฆ์ โดยเฉพาะพระสงฆ์ในสังคมไทยในภูมิภาคต่างๆ ได้มีการประยุกต์ภูมิปัญญาพระพุทธศาสนากับแนวคิดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมาดำเนินการกิจกรรมเพื่อสร้างความสมดุลในระบบนิเวศวิทยาชุมชน เช่น การบวชป่า การอนุรักษ์ป่าต้นน้ำ ป่าชุมชน การกำหนดเขตอุทยาน เขตพุทธอุทยาน เป็นต้น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาสังแวดล้อมที่เกิดขึ้นสังคมไทย ปัจจุบันมีการดำเนินการกิจกรรมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติของพระสงฆ์ในพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศ มีการจัดทำโครงการพุทธอุทยานของพระสงฆ์สายวัดป่าจนเกิดการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างมากมาย และมีการดำเนินการจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชน ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้จึงมีการดำเนินการวิจัยเรื่อง “การบูรณาการภูมิปัญญาพระพุทธศาสนากับการสร้างสมดุลในระบบนิเวศวิทยาชุมชน” โดยตระหนักว่า พระสงฆ์สามารถบูรณาการหลักธรรมมาเสริมสร้างความสมดุลในระบบนิเวศแบบบูรณาการ เพื่อการวางแผนพัฒนาสร้างความสมดุล โดยอาศัยภูมิปัญญาพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบนิเวศให้ไปในทิศทางที่เหมาะสม เพราะเป็นการบูรณาการอย่างมีความรับผิดชอบ ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศน้อยที่สุดที่สำคัญคือ ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการกับการบูรณาการทางด้านสิ่งแวดล้อม สังคม วัฒนธรรมและจิตใจ เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนอีกด้วย

๒. วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษากระบวนการจัดการระบบนิเวศวิทยาชุมชน ตามแนวพระพุทธศาสนาของพระสงฆ์และชุมชนในสังคมไทย

๒.๒ เพื่อบูรณาการภูมิปัญญาพระพุทธศาสนากับการเสริมสร้างความสมดุลในระบบนิเวศวิทยาชุมชน

๒.๓ เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงระบบนิเวศวิทยาชุมชน ตามหลักนิเวศวิทยาวัฒนธรรมเชิงพุทธ

๓. ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องนี้ ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งศึกษากระบวนการจัดการระบบนิเวศวิทยาชุมชน ตามแนวพระพุทธศาสนาของพระสงฆ์และชุมชนในสังคมไทย โดยการบูรณาการภูมิปัญญาพระพุทธศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น กับ การเสริมสร้างความสมดุลในระบบนิเวศวิทยาชุมชน ของพระสงฆ์ในสังคมไทย และการวิเคราะห์ผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงระบบนิเวศวิทยาชุมชน ตามหลักนิเวศวิทยาวัฒนธรรมเชิงพุทธ

๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร มี ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มที่ ๑ พระสงฆ์ที่ได้รับรางวัลลูกโลกสีเขียวระหว่างปี ๒๕๔๖ - ๒๕๕๕ จำนวนทั้งหมด ๑๙ รูป ๑๘ จังหวัด ครอบคลุมทุกภาคของประเทศไทย กลุ่มที่ ๒ ผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่ของพระสงฆ์ ได้รับรางวัลลูกโลกสีเขียว ประกอบด้วย

ผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำองค์กรปกครองท้องถิ่น ประชาชนพื้นที่เจ้าหน้าที่ภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง รวมพื้นที่ละ ๑๐-๑๕ ราย รวมทั้งสิ้น ๒๗๐ คน

๓.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่ หมายถึง พื้นที่ที่พระสงฆ์ได้รับรางวัลลูกโลกสีเขียว ๑๘ จังหวัด ได้แก่ ระยอง พังงา น่าน ศรีสะเกษ สระแก้ว อุบลราชธานี สระบุรี ฉะเชิงเทรา หนองคาย ขอนแก่น กระบี่ กาฬสินธุ์ ยโสธร นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี เลย เชียงราย และ นครราชสีมา

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

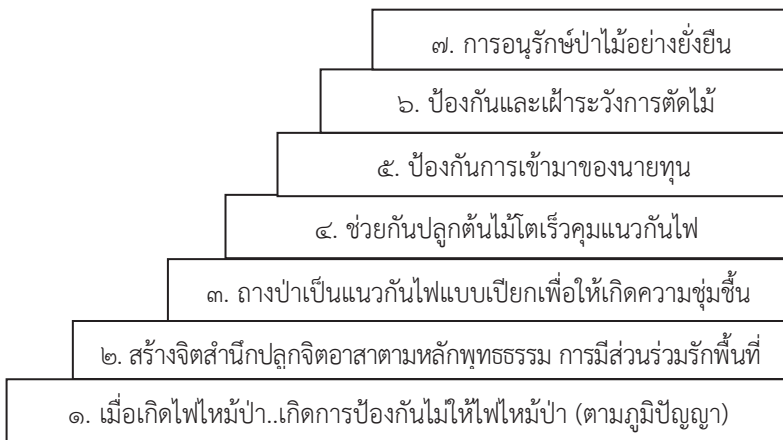
เครื่องมือในการวิจัย (Research Instruments) ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การจัดเวทีเสวนาการประชุมกลุ่มย่อยและการบันทึกเหตุการณ์ประจำวัน ใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ดำเนินการ

๕. ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการภูมิปัญญาพระพุทธศาสนากับการสร้างความสุขใน ระบบนิเวศวิทยาชุมชน” ภายใต้กระบวนการระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เกิดผลของการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ เพื่อศึกษากระบวนการจัดการระบบนิเวศวิทยาชุมชน ตามแนวพระพุทธศาสนาของพระสงฆ์และชุมชนในสังคมไทย พบว่า พระสงฆ์ที่ได้รับรางวัลลูกโลกสีเขียวทั้ง ๑๘ รูป ๑๘ จังหวัด ปฏิบัติโดยใช้วิธีการบูรณาการ ความรู้ดั้งเดิมที่เริ่มจากการค้นพบศักยภาพของชุมชนกับความรู้สมัยใหม่ เชื่อมโยงเกี่ยวข้องซึ่งกันระหว่าง การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างฉลาดและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดอย่างเป็นรูปธรรม โดยเริ่มต้นจากชุมชนของตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่แฝงไปด้วยภูมิปัญญาพื้นบ้าน ที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เปรียบเสมือนบันได ๗ ขั้น ดังแสดงในแผนภาพที่ ๑

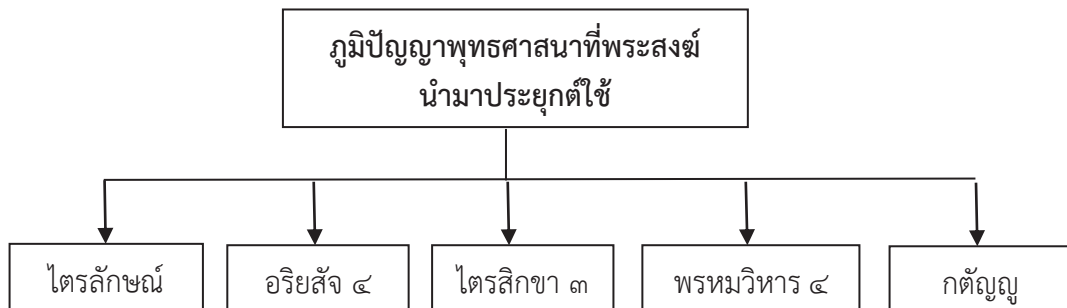
แผนภาพที่ ๑ บันได ๗ ขั้น กระบวนการจัดการระบบนิเวศวิทยาชุมชน
ของพระสงฆ์ที่ได้รับรางวัลลูกโลกสีเขียว



บันไดขั้นที่ ๑ เริ่มต้นจากเมื่อเกิดไฟไหม้ป่า พระสงฆ์จะทำหน้าที่เป็นผู้นำชาวบ้านช่วยกันดับไฟป่าและหาวิธีป้องกันไม่ให้เกิดไฟป่า การที่ชาวบ้านได้ทราบถึงผลเสียที่เกิดจากไฟป่า จะทำให้ชาวบ้านเกิดความรู้และเข้าใจและตระหนักถึงพิษภัยของไฟป่า **บันไดขั้นที่ ๒** สร้างจิตสำนึก ปลุกจิตอาสาตามหลักพุทธธรรม การมีส่วนร่วมรักพื้นที่ป่าของตน โดยสอนให้ตระหนักถึงความรุนแรงของปัญหาไฟป่า เพื่อให้ชาวบ้านเกิดความตื่นตัว และเล็งเห็นความจำเป็น ที่จะต้องร่วมมือกันป้องกันไฟป่าอย่างจริงจัง **บันไดขั้นที่ ๓** ช่วยกันถางป่าเป็นแนวกันไฟแบบเปียกเพื่อให้เกิดความชุ่มชื้น จะช่วยป้องกันมิให้เกิดไฟป่า และไฟป่าจะส่งผลกระทบของต่อสิ่งแวดล้อมในชุมชนของตนเอง **บันไดขั้นที่ ๔** ช่วยกันปลูกต้นไม้โตเร็วคลุมแนวกันไฟ ใช้ความชุ่มชื้นเป็นหลักสำคัญที่จะช่วยให้ป่าเขียวสดอยู่ตลอดเวลา ทำให้ไฟป่าจึงเกิดได้ยาก **บันไดขั้นที่ ๕** ใช้ชาวบ้านช่วยกันเป็นหูเป็นตาป้องกันการเข้ามาของนายทุนเข้ามาตัดไม้ทำลายป่า **บันไดขั้นที่ ๖** ให้ชาวบ้านตระหนักและช่วยกันป้องกันการเข้ามาของนายทุน เมื่อเห็นสิ่งไม่ชอบมาพากล ชาวบ้านจะรีบมาบอกกับพระสงฆ์ **บันไดขั้นที่ ๗** เมื่อดำเนินจากมาถึงบันไดขั้นที่ ๖ พระสงฆ์ทั้ง ๑๘ รูป เห็นผลลัพธ์จากกระบวนการจัดการระบบนิเวศวิทยาชุมชนเป็นเชิงประจักษ์ เรียกได้ว่าเป็นการอนุรักษ์ป่าไม้อย่างยั่งยืน ที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของคนในชุมชน เป็นการสร้างความสมดุลให้กับระบบนิเวศ เมื่อป่าเติบโตและแข็งแรง ชาวบ้านก็จะเข้าไปใช้ประโยชน์จากป่า เช่น ไปเก็บหน่อไม้ เห็ด อาหาร หอยหอม ผักหวาน ฟืน และอื่นๆ ก็สร้างระบบเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตให้กับชาวบ้าน ซึ่งเป็นหลักการสำคัญ ของการใช้ประโยชน์ทรัพยากรป่าไม้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ข้อที่ ๒. เพื่อบูรณาการภูมิปัญญาพระพุทธศาสนากับการเสริมสร้างความสมดุลในระบบนิเวศวิทยาชุมชน พบว่า ภูมิปัญญาพระพุทธศาสนาในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ถูกแฝงอยู่ในหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา โดยมีพระสงฆ์เป็นผู้ถ่ายทอดผ่านหลักธรรมและพิธีกรรมต่างๆ ที่มีผลต่อจิตใจเป็นการสร้างจิตสำนึกในรักป่า หลักธรรมของศาสนาดังกล่าว เป็นปัจจัยสำคัญที่พระสงฆ์ได้รับรางวัลลูกโลกสีเขียวทั้ง ๑๙ รูป ๑๘ จังหวัด ได้นำไปใช้กับชุมชนทำให้ประชาชนมีจิตสำนึก ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อบาป มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เป็นการสร้างจิตสำนึกให้ชาวบ้านได้เข้าใจ โดยหลักธรรมที่พระสงฆ์ทั้ง ๑๙ รูป นำมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างระบบนิเวศวิทยาชุมชน ดังแสดงในแผนภาพที่ ๒

แผนภาพที่ ๒ ภูมิปัญญาพระพุทธศาสนากับการสร้างสมดุลในระบบนิเวศวิทยาชุมชน



หลักไตรลักษณ์ หลักไตรลักษณ์ หมายถึง คำสอนของพระพุทธเจ้าอันว่าด้วยลักษณะ ๓ อย่าง ซึ่งถือเป็น “กฎ” ที่พระสงฆ์ทั้ง ๑๙ รูป นำไปประยุกต์ใช้สามารถจัดการปัญหาของมนุษย์ และสิ่งแวดลอม จะต้องเข้าใจความเป็นจริงตามหลักไตรลักษณ์ คือ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา ถือว่าเป็นตัวสภาวะธรรมของธรรมชาติ ที่จะทำให้นมนุษย์มีทัศนคติทำที่ วิถี ที่ถูกต้องในการพัฒนาตัวเอง และเข้าไปเกี่ยวข้องจัดการกับปัญหาระบบนิเวศวิทยาได้อย่างถูกต้อง

อริยสัจ ๔ ว่าด้วยความจริงอันประเสริฐ ๔ ประการซึ่งเป็นคำสอนรากฐานที่พระสงฆ์ทั้ง ๑๙ รูปได้นำมาประยุกต์ใช้ประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค ๑. ทุกข์ คือ ภาวะบีบคั้นที่ชาวบ้านได้ รับจากการเห็นป่าถูกทำลาย หรือการลักลอบตัดไม้ของกลุ่มนายทุน ที่กำลังทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ๒. สมุทัย คือ สาเหตุของทุกข์ คือความอยาก ความโลภของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุดของมนุษย์ ที่ผ่านมามนุษย์นำเอาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการตัดไม้ทำลายป่า เพื่อสนองความต้องการ ของพวกนายทุน ๓. นิโรธ การสิ้นสุดของปัญหา ก็คือการดับสาเหตุที่ทำให้เกิดทุกข์ กล่าวคือ ดับต้นเหตุทั้ง ๓ ได้อย่างสิ้นเชิง ๔. มรรค แนวปฏิบัติที่นำไปสู่หรือนำไปถึงความดับทุกข์ มีองค์ประกอบอยู่แปดประการ คือทางดับทุกข์ถ้าจะแก้ปัญหานี้อย่างยั่งยืน เมื่อมนุษย์เป็นผู้ก่อ ก็ต้องแก้ที่มนุษย์ นั่นคือลดกิเลส หลักอริยสัจ ๔ เป็นหลักการปฏิบัติที่เป็นระบบ มีขั้นตอนชัดเจน อันก่อให้เกิดทัศนคติที่ถูกต้อง ความสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชนและความร่วมมือของชาวบ้าน สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างยั่งยืน

หลักไตรสิกขา เป็นหลักการพัฒนาชีวิต เพื่อให้ประสบความสำเร็จเป็นคนสมบูรณ์แบบตามแนวพุทธไตรสิกขา จึงจัดอยู่ในมรรค (ธรรมที่ควรเจริญ) คือ ควรทำให้เกิดมีขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาชีวิต เป็นหลักที่ครอบคลุมการปฏิบัติทั้งหมด ในการกระบวนการจัดการระบบนิเวศวิทยาชุมชนของพระสงฆ์ทั้ง ๑๙ รูป ยึดหลักไตรสิกขาเป็นหลักธรรมภาคปฏิบัติ เมื่อหลักปฏิบัติธรรมทั้งหมดอยู่ในหลักสิกขา ก็กล่าวได้ว่าพระพุทธศาสนานั้นเป็นหลักธรรมแห่งการศึกษา เรื่องของการศึกษาการจัดการระบบนิเวศวิทยาชุมชน เป็นเรื่องของพระพุทธศาสนาทั้งสิ้น การพัฒนาดินให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ก็คือความหมายที่แท้จริงของการศึกษานั้นเป็นทั้งตัวการพัฒนาและเป็นเครื่องมือสำหรับพัฒนา คือเป็นการพัฒนาคนขึ้นไป โดยพัฒนาตัวคนทั้งคนหรือชีวิตทั้งชีวิต ตัวการพัฒนานั้นคือการศึกษา เมื่อผู้เรียนมีการศึกษาอย่างนี้ แล้วก็จะเอาคุณสมบัติที่ตัวมีซึ่งเกิดจากการศึกษานี้ ไปเป็นเครื่องมือในการดำเนินชีวิตและสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การศึกษาก็เลยกลายเป็นเครื่องมือการพัฒนา แนวคิดการพัฒนาคนตามหลักของไตรสิกขานี้เป็นการพัฒนาแบบองค์รวม

หลักพรหมวิหาร ๔ เป็นหลักคำสั่งสอนทางพระพุทธศาสนา ที่มีจุดมุ่งหมายในการสอนให้บุคคลมีความรักความเมตตาต่อผู้อื่น มีความสงสารเห็นใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือบุคคลอื่นรู้สึกพลอยยินดีเมื่อบุคคลอื่นได้ดี และรู้สึกปลื้มปิติหรือวางเฉย เมื่อพบกับสถานการณ์ที่ส่ววิสัย ซึ่งแยกออกเป็น ๔ ด้าน คือ ๑. เมตตา หมายถึง การแสดงออกถึง ความรัก ความปรารถนาดี ไม่ตรีจิต เป็นความคิดช่วยเหลือให้ทุกคนประสบแต่ประโยชน์และมีความสุขโดยทั่วกัน ๒. กรุณา หมายถึง การคิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความเดือดร้อนทั้งทางกายและใจ ในภาวะที่ได้รับความเดือดร้อนเป็นทุกข์ และต้องการความช่วยเหลือโดยเป็นการช่วยเหลือที่ถูกต้อง ไม่เบียดเบียนใครรวมทั้งตนเอง ๓.

มุกิตา หมายถึง การแสดงออกถึงความชื่นบานเป็นความพลอยยินดี เมื่อเห็นผู้อื่นได้ดีอันเป็นความคิดรู้สึกเมื่อผู้ใดบังคับ บัญชา มีความก้าวหน้า มีความสุข อันเป็นความดีแท้ ๔. อุเบกขา หมายถึง การแสดงออกถึง การวางใจเป็นกลาง โดยพิจารณาข้อเท็จจริง เมื่อตัดสินใจในเรื่องใดๆ แล้ว ควรพิจารณาใคร่ครวญด้วยปัญญา มีเหตุผล ถูกต้องและเที่ยงธรรม อันเป็นการรักษาความถูกต้อง

หลักความกตัญญู ให้กตัญญูคือ รู้คุณค่าของธรรมชาติและมรดกวิถีคือ ตอบแทนคุณของธรรมชาติ ผู้ใดได้ประโยชน์จากธรรมชาติแล้ว ยังคิดทำลายธรรมชาติผู้นั้นเป็นคนทรยศต่อมิตร อีกทั้งชาวบ้านในชุมชนสามารถแสวงหารายได้จากป่าเพื่อยังชีพ เช่น หาหน่อไม้ หอยหอม ผลไม้ เห็ด ตลอดจนพืชนานาเพื่อหุงต้ม สมุนไพรต่างๆ ในป่ามาทำการรักษาโรคร้ายไข้เจ็บต่างๆ ซึ่งชาวบ้านต้องอาศัยป่าเป็นแหล่งปัจจัย ๔ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตล้วนมาจากป่าทั้งสิ้น เมื่อชาวบ้านเข้าใจและตระหนักถึงภัยร้ายแรงของการทำลายธรรมชาติให้เสียสมดุล จะส่งผลกระทบต่อคนในชุมชน ชาวบ้านจึงร่วมมือกันรักษาป่า ก็เพราะป่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในการรักษาคุณภาพของสิ่งแวดล้อมที่ดี คนในชุมชนก็จะอยู่ได้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์ข้อที่ ๓. เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงระบบนิเวศวิทยาชุมชนตามหลักนิเวศวิทยาวัฒนธรรมเชิงพุทธ พบว่า การเปลี่ยนแปลงระบบนิเวศของวัดทั้ง ๑๙ วัด คือเกิดสิ่งมีชีวิตใหม่เกิดขึ้น เกิดชุมชนใหม่ มีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนชนิดของสิ่งมีชีวิตอื่นๆ ในชุมชน โดยที่การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ต้องใช้เวลาในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพอสมควร การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เกิดมาจากสาเหตุสำคัญพอสรุปได้ ๔ ประการ คือ ๑) ไฟป่า เป็นตัวการทำลายทรัพยากรธรรมชาติในระบบนิเวศอย่างมหาศาล โดยเฉพาะทรัพยากรป่าไม้ สิ่งมีชีวิตรวมทั้งจุลินทรีย์ต่างๆ สิ่งไม่มีชีวิต คือ อินทรีย์วัตถุและปุ๋ยเมื่อทรัพยากรเหล่านี้ถูกทำลายไป เป็นเหตุให้ป่าไม้หยุดชะงักการเจริญเติบโต ดินเสียคุณสมบัติการอุ้มน้ำ รวมถึง มลพิษทางอากาศจนอาจส่งผลให้ประชาชนเกิดโรคต่างๆ เช่น โรคตาแดง โรคภูมิแพ้ โรคผิวหนัง หรือโรคเกี่ยวกับทางเดินหายใจ ๒) น้ำท่วม เกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น ฝนตกหนัก น้ำหนุน และหากน้ำเขี้ยวกรากก็อาจทำให้แผ่นดินถล่ม หากพื้นที่ที่ถูกน้ำท่วมเป็นเวลานาน จะมีสภาพที่ไม่เหมาะสมสำหรับการเจริญเติบโตของพืช ทำให้พื้นที่นั้นเสียสมดุลธรรมชาติ โดยบางที่อาจไม่สามารถเพราะปลูกได้ ซึ่งดินที่เสียสภาพนี้อยู่ในสภาวะที่เรียกว่า **“มลพิษดิน”** ๓) ปัจจัยจากการกระทำของมนุษย์ ได้แก่ การตัดไม้ทำลายป่า การทำไร่เลื่อนลอย ภาวะมลพิษที่เกิดจากโรงงานอุตสาหกรรม การสร้างเขื่อนหรือฝายกั้นน้ำ ธรรมชาติถูกทำลาย ซึ่งมีผลทำให้เกิดสภาพแวดล้อมแปรเปลี่ยนไป จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงแทนที่ของกลุ่มสิ่งมีชีวิตขึ้นใหม่อีก ๔) ปฏิกริยาของสิ่งมีชีวิตที่มีต่อแหล่งที่อยู่อาศัย เป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแทนที่เพราะกลุ่มสิ่งมีชีวิตที่อาศัยอยู่ทำให้สิ่งแวดล้อมบริเวณนั้น เช่น อุณหภูมิ ความเข้มข้นของแสง ความชื้น ความเป็นกรด ต่างของพื้นดินหรือแหล่งน้ำและอื่นๆ เปลี่ยนไปที่ละเล็กละน้อย

๖. สรุป

พระสงฆ์ที่ได้รับรางวัลลูกโลกสีเขียวทุกรูปได้สร้างความตระหนักให้แก่ชุมชน เรื่องของทรัพยากรธรรมชาติ โดยจากการศึกษาสถานภาพการสร้างสมดุลในระบบนิเวศชุมชน ทำให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า และคน ที่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน หากเกิดปัญหาจะผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของชุมชนในอนาคต ดังนั้นชุมชนต้องเข้ามามีบทบาทในการจัดการ ดูแลและรักษาให้ธรรมชาติป่าไม้และสัตว์ป่า ที่มาใช้ประโยชน์จากป่าให้ดำรงอยู่ต่อไป ท่านเหล่านี้ได้ใช้หลักธรรมและกุศโลบายทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเป็นรูปธรรมในการจัดการระบบนิเวศวิทยาป่าชุมชน ๕ สร้าง คือ ๑) สร้างจิตสำนึก เพื่อให้ชาวบ้านทุกคนเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ในชุมชนของตน ๒) สร้างพลังร่วม ด้วยการค้นหาผู้มีจิตอาสาด้วยการสร้างจิตสำนึกและเห็นคุณค่าของป่าไม้ในชุมชนของตน อีกทั้งยังสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจากการมีป่า ๓) สร้างการมีส่วนร่วม ด้วยการช่วยกันคิดร่วมแก้ไขจากปัญหาไฟไหม้ป่าและผล กระทบที่เกิดขึ้นในอดีต ๔) สร้างบทบาทและหน้าที่ เพื่อให้ทุกคนรู้ว่ามีหน้าที่ทำอะไรในโครงการต่างๆ ๕) สร้างแผนการดำเนินงาน เพื่อบรรลุโครงการในอนาคตที่ทุกคนจะต้องร่วมกันทำ ซึ่งหลัก ๕ สร้าง นี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยสองปัจจัยใหญ่ๆ คือ ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ๕.๑ ความสามัคคีของชาวบ้าน ๕.๒ ผู้นำมีวิสัยทัศน์และเสียสละ ๕.๓ แนวคิดเชิงอนุรักษ์ในการประกอบอาชีพทางการเกษตรของชาวบ้าน ๕.๔ แรงขับเคลื่อนของการทำลายป่าในอดีตทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกประกอบ ด้วย ๑) กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของภาครัฐ ๒) การสนับสนุนจากองค์กรภายนอก ๓) การให้การยอมรับจากภายนอกรางวัลที่ได้รับระดับประเทศ และ ๔) ประสบการณ์จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายนอก ผลประโยชน์ที่ตามมาคือ ก่อให้เกิดวัฒนธรรมชุมชนใหม่ที่เอื้อต่อการพัฒนาการมีส่วนร่วมในกิจกรรม การพัฒนาการจัดการป่าชุมชนและกิจกรรมเพื่อการพัฒนาชุมชนอื่นๆ หลายด้านตามมา เช่น การทำงานเป็นทีมและได้ความสมดุลจากระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

บรรณานุกรม

- ัชชพล ทรงสุนทรวงศ์. **มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- ประชา อินทร์แก้ว. **ชีวิตกับสิ่งแวดล้อม**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๒.
- พระศรีคัมภีร์ญาณ. **สำรวจสภาพแวดล้อมเชิงนิเวศวิทยาในคัมภีร์ พระพุทธศาสนา. ใน พุทธธรรมกับการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี่ จำกัด, ๒๕๕๔.

Odum P. Eugene. **Ecological Vignettes: Ecological Approaches to Dealing with Human Predicament**. New York: Harwood Academic Publishers, 1998.

การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของคณะกรรมการ
บริหารพรรคการเมืองไทย

Leadership Development according to Buddhadhamma of Thai
Political Party Executive Committee

โอฬาร ปัญญาพิพัฒน์*

สมาน งามสนธิ**

รัชชนันท์ อิศรเดช***

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำของ คณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย ๒. เพื่อศึกษาการบูรณาการทฤษฎีและพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทยและ ๓. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลสองขั้นตอน คือจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเลือกแบบเจาะจงจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๓๑ รูป/ คน เครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลได้แก่แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้างเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว และเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนร่วมในการสนทนากลุ่มเฉพาะ ๑๕ รูป / คน เลือกแบบเจาะจงจากผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลจากทั้งสองขั้นตอนโดยการพรรณนาความ

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย พบว่า มีสภาพปัญหาการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย โดยมีปัญหา ๔ ด้านใหญ่ๆ ได้แก่ ๑) ด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย ขาดการพัฒนาตนเองในการเป็นผู้แทนที่ดี ขาดการปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม ขาดความรู้รอบรู้ในทุกด้าน ขาดความตื่นตัว ทันโลก ทันเหตุการณ์ ขาดความสามารถในการประสานความสัมพันธ์ ขาดความโปร่งใสที่ตรวจสอบได้ ๒) ด้านพฤติกรรม ประกอบด้วย ขาดการมีสัจจะ ขาดความน่าเชื่อถือ มีการคอร์รัปชั่น รับสินบน ขาดความสุจริต ขาดคุณธรรมจริยธรรม ขาดการเป็นแบบอย่างที่ดี ๓) ด้านสถานการณ์ ประกอบด้วย ขาดการทำประชาวิจารณ์ ขาดการมีส่วนร่วมในการบริหาร หรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ขาดการพัฒนา

* นิสิตปริญญาเอก, วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** รองศาสตราจารย์ ดร., ที่ปรึกษาหลัก

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ที่ปรึกษาร่วม

การณ์ ขาดความรู้บริหารตามกฎหมายและประชาธิปไตย ขาดความกล้าหาญเด็ดเดี่ยวในการใช้สติปัญญา ในการแก้ไขให้ความถูกต้องและ ๔) ด้านการปฏิรูป ประกอบด้วย ขาดความเสมอภาค ในทาง ความคิดของประชาชน ขาดความจริงใจในการปฏิรูป ขาดเป้าหมายที่แท้จริงนั้น สืบเนื่องจาก ผลประโยชน์ ทั้งสิ้น มีการแบ่งเป็นกลุ่มๆใช้อำนาจตามเบ็ดเสร็จ ขาดการควบคุมสถานการณ์

๒. การบูรณาการทฤษฎีและพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย พบว่า ประกอบด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำมาบูรณาการร่วมกับ หลักพุทธธรรมประยุกต์ใช้ หลักสังคหวัตถุ ๔ หลักพรหมวิหาร ๔ และหลักพุทธธรรมเพื่อการบ่งชี้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หลักสัปปุริสธรรม ๗ หลักสังฆโสภณสูตร ซึ่งสามารถพัฒนาเป็น คุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความสำคัญดังนี้ ๑) เป็นตัวแทนที่ดี ได้แก่มีวิสัยทัศน์ กระจายงานให้ ทีมงานอย่างเหมาะสม สร้างทีมงานได้ สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานเป็นผู้พัฒนาผู้อื่นเสมอ ๒) เป็นนักพูดที่ดี ได้แก่ เชื่อมั่นในตัวเอง แต่งกายดี ท่าทาง ผึ่งผาย เดินอย่างมั่นใจ ทักทายให้เข้าท่า ใช้เวลาให้คุ้มค่า หน้าตาแจ่มใส รู้จักใช้ไม้เท้า ภาษาไทยต้องชัดเจน ใช้น้ำเสียงที่เหมาะสมพูดสรุปให้ จับใจ ๓) เป็นนักเจรจาต่อรองที่ดี ได้แก่ มีความสามารถในการเจรจา มีบุคลิกน่าเชื่อถือ มีความ เชื่อมั่นในตนเอง มีบุคลิกประนีประนอม มีจริยธรรม และ ๔) เป็นนักปฏิบัติที่ดี ได้แก่ เข้าสังคมได้ ในทุกเวลา มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ตั้งตัวอยู่เสมอ มีคุณธรรม

๓. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทยประกอบด้วย ๓ แนวทางได้แก่ ๑) การฝึกอบรม พบว่า ควรมีการพัฒนาฝึกอบรมผู้นำ คุณธรรมพัฒนาตนเอง ผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์การบริหารเชิงกลยุทธ์และการพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสื่อสารและการจูงใจ ๒) การปฏิบัติธรรม พบว่า ควรพัฒนาคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทยตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารพรรค ควรทำ MOU กับ มจร. พร้อมทั้งการปฏิบัติธรรมเป็นแบบ การรักษาศีล ๕ เข้าร่วมในการรักษาศีลกับประชาชนในวัน พระใหญ่ สร้างทีมที่ปรึกษาที่ดีตามหลักพุทธธรรม การฟังธรรม ๓) การดูแลตัวอย่างผู้อื่นด้านดี พบว่า ควรดูแลตัวอย่าง พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิ พอล อดุลยเดช และลีควนยูตามหลักทฤษฎีภาวะผู้นำ ด้านคุณลักษณะ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ รอบรู้ ครอบ ถน ครอบคน ด้านพฤติกรรม เป็นผู้มีความอ่อนน้อมถ่อมตน เชื่อมั่นศักยภาพของชาวสยาม ทำตัว เป็นแบบอย่างการเสียสละ ด้านสถานการณ์ เป็นผู้แก้ไขในวิกฤติในประเทศและเป็นนักเจรจาต่อรอง เจริญสัมพันธไมตรีกับต่างประเทศ ด้านการปฏิรูป เป็นผู้ปฏิรูประบบราชการและพัฒนา สาธารณประโยชน์ สร้างการศึกษา อยู่ให้เห็นและสร้างคนรุ่นต่อมา

คำสำคัญ: การพัฒนาภาวะผู้นำ, หลักพุทธธรรม

ABSTRACT

Objectives of this research were 1. To analytically study the problems of the leadership development according to Buddhaddhamma of Thai political party

executive committee, 2. To study the integration of concept of leadership development according to Buddhaddhamma of Thai political party executive committee and 3. To propose the means of leadership development according Buddhaddhamma of Thai political party executive committee. Methodology was the qualitative research method collecting data by two steps; step one data were collected from 31 key informants, purposefully selected from experts with structured in-depth-interview script by face-to-face in-depth-interviewing. Second step, data were collected from 15 participants in focus group discussion, purposefully selected from experts. Data were analyzed by descriptive interpretation.

Findings were as follows :

1. Problems of leadership development according to Buddhaddhamma of Thai political party executive committee were of 4 main areas; 1) characteristics; lacking of self development for being good representative, for societal benefits, lacking of general knowledge, alertness, keeping up with the world, the events, human relations and lacking of transparency that could be checked. 2) behavior; lacking of sincerity, trustworthiness, but having tendency to corrupt and to take bribery, lacking of honesty, virtual ethics and a good model, 3) situations; lacking of public hearing, participative management or problems solving, lacking of democratic development knowledge and lacking of courage to use wisdom to solve problems and to promote the right and 4) reform; lacking of peoples' equality in expression, lacking of sincerity and target in administrative reform owing to the personal interest. There were group segregations, power abuse and lacking of situational control.

2. Integration of appropriate theories with Buddhaddhamma to develop the leadership of Thai political party executive committee was the integration of leadership theory with Buddhaddhamma; Sanghahavattu 4, principles of service, Brahmaviharadhamma 4, sublime state of mind and Sappurisdhamma 7, quality of good man, which could develop the ideal characteristics of the executive committee in 3 areas: 1) good representative: having visions, equal work distribution amongst the teamwork, teamwork encouragement and always in the state of development, 2) good speaker: self confidence, well dressed up, smart looking, walking with confidence, appropriate greeting, appropriate time spending, bright looking, knowing how to use microphone, clear Thai language usage with

appropriate tone and impressive conclusion, 3) good bargaining person: systematic capacity with respectable and compromising personality, self confidence and good ethics and 4) good practitioner: social- able at all occasions, being humble and polite with alertness and virtues.

3. The means to develop leadership of Thai political party executive committee were of 3 means: 1) training; there should be training in ethics and self development, strategic human resource training, leadership training for change and persuasive communication. 2) Dhamma practice: there should be training the Thai political party executive committee according to Buddhaddhamma by making Memorandum of understanding, MOU with Mahachulalongkornrajavidyalaya University, MCU, to set a model Dhamma practice, five precepts observation with people on the Buddhist Sabbath days, setting up a good Buddhist advisory board and Dhamma listening and 3) good examples from other models: there should be models to follow the King Rama IV's and King BhumipolAdulyadej's good examples as well as that of Lee Kuan Yew according to leadership theory in the areas of visions, knowledge, self, man and work management. The behavior: by being polite, confidence in Siam people, setting examples in sacrifice. The situation: by solving internal crisis, enhancing international good relations, being good bargainers. In the areas of the country reform. The reform: reformed the bureaucratic systems, developed the public welfares, educational system, living to be seen and create next generation.

Keywords: Leadership Development, Buddhaddhamma

๑. บทนำ

การดำเนินการเกี่ยวกับพรรคการเมืองของไทยในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ.๒๕๕๐ ในการจัดตั้งพรรคการเมืองการประชุมการกำหนดนโยบายพรรคการเมือง ข้อบังคับพรรคการเมือง และคณะกรรมการบริหารพรรคการเมือง ซึ่งคณะกรรมการที่กล่าวมานั้นจะต้องได้รับการเลือกจากสมาชิกพรรคที่เป็นไปตามกฎหมายกำหนด รวมไปถึงการยื่นบัญชีทรัพย์สินของสมาชิกพรรคและการสิ้นสภาพ การเลิก และการยุบพรรคการเมืองเป็นอีกประเด็นที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่าหน้าที่อื่นที่กล่าวมา ดังรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๓๗ ได้บัญญัติไว้ว่า “ผู้สมัครรับเลือกตั้งผู้ใดกระทำการก่อ หรือสนับสนุนให้ผู้อื่นกระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและการได้มาซึ่งสมาชิกวุฒิสภา หรือระเบียบหรือประกาศของคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งมีผลทำให้การเลือกตั้งมิได้เป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม ให้เพิก

ถอนสิทธิเลือกตั้งของบุคคลดังกล่าวตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและการได้มาซึ่งสมาชิกวุฒิสภาถ้าการกระทำของบุคคลตามวรรคหนึ่งปรากฏหลักฐานอันควรเชื่อได้ว่าหัวหน้าพรรคการเมืองหรือกรรมการบริหารของพรรคการเมืองผู้ใดมีส่วนรู้เห็น หรือปล่อยปละละเลยหรือทราบถึงการกระทำนั้นแล้ว มิได้ยับยั้งหรือแก้ไขเพื่อให้การเลือกตั้งเป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม ให้ถือว่าพรรคการเมืองนั้นกระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจในการปกครองประเทศโดยวิธีการซึ่งมิได้เป็นไปตามวิถีทางที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญนี้ตามมาตรา ๖๘ และในกรณีที่ศาลรัฐธรรมนูญมีคำสั่งให้ยุบพรรคการเมืองนั้น ให้เพิกถอนสิทธิเลือกตั้งของหัวหน้าพรรคการเมืองและกรรมการบริหารพรรคการเมืองดังกล่าวมีกำหนดเวลาห้าปี นับแต่วันที่มิคำสั่งให้ยุบพรรคการเมือง” ซึ่งมีเจตนารมณ์เพื่อกำหนดการเพิกถอนสิทธิเลือกตั้งของผู้สมัครรับเลือกตั้งที่กระทำการหรือสนับสนุนให้ผู้อื่นกระทำการทุจริต บทลงโทษดังกล่าวครอบคลุมถึงหัวหน้าพรรคและกรรมการบริหารพรรค โดยที่ผ่านมาพรรคการเมืองหลากหลายพรรคการเมืองมีบทบาทเข้ามาบริหารพัฒนาประเทศแต่ผู้บริหารพรรคที่ไม่สามารถนำพาพรรคไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการได้ จะเห็นได้จากการที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรมีการเปลี่ยนพรรคและย้ายพรรคกันเสมอๆ โดยมีผู้ให้ข้อสังเกตว่าการเปลี่ยนพรรค ย้ายพรรคนั้นไม่ใช่เพราะอุดมการณ์ของพรรคเป็นสาเหตุ แต่มักเป็นสาเหตุจากผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก การจัดตั้งพรรคการเมืองที่ผ่านมาส่วนใหญ่แล้วผู้นำพรรคมักจะมีบทบาทเป็นศูนย์กลางของพรรคหาใช่เกิดจากการรวมตัวกันของกลุ่มที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการต่อสู้ดิ้นรนเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนและความต้องการของประชาชนไม่ มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายตามเงื่อนไขหรือเงื่อนไขเวลา เพื่่มุ่งหวังให้ได้มาซึ่งอำนาจรัฐเท่านั้น ประการสำคัญที่เป็นสาเหตุที่ทำให้พรรคการเมืองอ่อนแอ คือ การที่พรรคการเมืองทำหน้าที่เพียงการรวมตัวกันส่งคนเข้ารับการเลือกตั้งเพียงอย่างเดียว มิได้ตั้งอยู่บนรากฐานของอุดมการณ์ร่วมกันอย่างชัดเจน อีกทั้งการที่ไม่สามารถ คัดสรรคนดีเข้ามาสู่ตำแหน่งอำนาจได้ ความชอบธรรมทางการเมืองก็จะถูกกระทบ ระบบการเมืองเช่นนี้เป็นระบบที่ไม่มีทางพัฒนาก้าวหน้าไปได้และผลสุดท้ายจะนำไปสู่ความเสียหายต่อความศรัทธาของประชาชนที่มีต่อระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทยโดยการนำหลักพุทธธรรมมาพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองในด้านหลักธรรมของการปกครองตนและปกครองคน และหลักธรรมผู้บริหารเพื่อการบริหารจัดการกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามแนวทางประชาธิปไตย เพื่อประโยชน์สุขแห่งหมู่คณะ องค์กร สังคมอย่างมั่นคง และยั่งยืนต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย

๒.๒ เพื่อศึกษาการบูรณาการทฤษฎีและพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย

๒.๓ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของ คณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย

๓. ขอบเขตของการวิจัย

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา การบูรณาการทฤษฎีและพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย และนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทยให้ได้มาถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม จำนวน ๒ หลักพุทธธรรมใหญ่ๆ คือ ๑) หลักพุทธธรรมประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ หลักสังคหัตถ์ ๔ พรหมวิหาร ๔ และ ๒) หลักพุทธธรรมบ่งชี้ปัจจัยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำ หลักสัปปุริสธรรม ๗ หลักสังฆโสภณสูตร ทั้งนี้บูรณาการควบคู่กับวิทยาการสมัยใหม่หรือศาสตร์ทางตะวันตกทฤษฎีภาวะผู้นำ ๔ ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะ ด้านพฤติกรรม ด้านสถานการณ์ และด้านการปฏิรูป

๓.๒ ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จึงกำหนดขอบเขตของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๓ กลุ่ม คือ ๑) ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา จำนวน ๗ รูป ๒) ผู้เชี่ยวชาญด้านคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย จำนวน ๒๑ คน ๓) ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ จำนวน ๓ คน รวม ๓๑ รูป/คน การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผู้เข้าร่วมจะเป็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๕ รูป/คน แต่ไม่ใช่ผู้ที่ให้ข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก

๓.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พรรคเพื่อไทย พรรคประชาธิปัตย์ พรรคชาติไทยพัฒนา และพรรคพลังชล ซึ่งเป็นพรรคการเมืองไทยที่ได้รับการเลือกตั้งในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยศึกษาพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและจังหวัดที่มีพรรคการเมืองดังกล่าวอยู่

๔. ผลการวิจัย

๔.๑ ผลการศึกษาทบทวนเอกสาร (Literature Review) จากการศึกษาทบทวนเอกสารตามแนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย โดยภาพรวมพบว่าพรรคการเมืองเป็นการรวมกลุ่มของผู้มีอุดมการณ์ร่วมกันของผู้นำที่มีวิธีการต่างๆ หลักดันให้เกิดการยอมรับและสร้างคามนิยมในสังคม โดยสื่อในรูปแบบสัญลักษณ์ที่แสดงถึงความภักดีในอุดมการณ์ร่วมกัน เพื่อให้มีอำนาจในการปกครองประเทศให้เป็นไปตาม “อุดมการณ์” ที่วางไว้ร่วมกัน

๔.๒ ศึกษาภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย(๑) ด้านคุณลักษณะ ผู้บริหารพรรคการเมืองไทยต้องมีความรอบรู้ในทุกด้าน มีความตื่นตัว ทันโลก ทันเหตุการณ์ สามารถประสานความสัมพันธ์ และสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของประชาชน

ที่หลากหลายให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข (๒) ด้านพฤติกรรม การมีสัจจะ เชื่อถือได้ ไม่คอร์รัปชั่น ไม่รับสินบน และมีความสุจริต ความเป็นคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีสามารถตรวจสอบได้ (๓) ด้านสถานการณ์ ต้องทำประชาวิจารณ์ และการมีส่วนร่วมในการบริหาร หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ยึดหลักความยุติธรรม และไม่เอินเอียงไม่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง (๔) ด้านการปฏิรูป ผู้นำการปฏิบัติการปฏิรูป ต้องผู้นำแบบวีรบุรุษจะต้องเสมอภาค ในทางความคิดของประชาชน หลายแบบทุกอาชีพ เพื่อที่พัฒนาประเทศได้แบบยั่งยืน

๔.๓ เพื่อศึกษาการบูรณาการทฤษฎีและพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย ผู้นำหรือผู้บริหารพรรคต้องเป็นผู้รอบรู้ มีประสบการณ์ และมีความสามารถในการนำพาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ต้องเป็นที่รักและไว้วางใจของสมาชิก และรู้จักจริงของปัญหาของสังคมจึงจะสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาจากประชาชนได้ ต้องมีความมั่นคงและความชัดเจนในการทำงาน รักษาระเบียบวินัยและแนวทางอย่างแน่วแน่เป็นตัวอย่างที่ดีกับสมาชิกพรรค และสร้างความมั่นใจให้กับประชาชนถึงแนวทางและเป้าหมายของการทำงาน เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตาม หลักพุทธธรรมของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมจะสามารถนำมาใช้ในการบริหารประเทศได้มากขึ้นการบริหารจะมีความโปร่งใส และเป็นประโยชน์กับประชาชนมากขึ้น **๔.๕ สรุปผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)** โดยหลักการใช้หลัก สัปปุริสธรรม ๗ เป็นพื้นฐานของคนดี คณะกรรมการบริหารการเมืองจะเป็นผู้นำในฝัน สถานการณ์การเมืองของไทยมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาผู้นำหรือกรรมการบริหารพรรคการเมืองจึงต้องรู้สถานการณ์จริง และรู้จักปรับสถานการณ์ให้เข้ากับหลักการและกฎเกณฑ์ ตามความเป็นจริง ผู้นำหรือผู้บริหารพรรคจะต้องรู้จักการบริหารจัดการความหลากหลายของชุมชนให้สามารถอยู่ร่วมกันได้โดยสันติ

๔.๖ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย (๑) ปัญหาภาวะผู้นำ มีการซื้อเสียง ส่งผลต่อการเลือกข้าง ซึ่งขาดคุณธรรม ประเทศไทยยังขาดทรัพยากรด้านนี้จำนวนมาก ควรที่จะได้ผู้แทนที่ดี ขาดการนำคุณธรรมมาปรับใช้ ปัญหาหนักการเมือง ประกอบด้วย โครงสร้าง, ประเทศ, สังคม พรรคการเมือง และสมาชิกพรรค และบุคคลขาดhiriอัตปปะ (๒) หลักพุทธธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย ผู้นำควรมีหลักทศพิธราชธรรมและสัปปุริสธรรม ๗ เป็นตัวควบคุม การซื้อเสียงเป็นสิ่งที่ไม่มีความซื่อสัตย์ เป็นการทุจริต ควรมีการรักษาศีล ๕ พัฒนาตนตามหลักพุทธธรรม ผู้นำทางการเมือง ควรมีความเก่ง ความดีและมีความคุณธรรม (๓) ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย แนวทางการพัฒนา ควรมีการนำมาปรับใช้ได้จริง ถึงจะยากและควรเน้นเรื่อง สังคมนิยม ไม่ควรเน้นวัตถุนิยม ควรมีการคัดเลือกคนดีตั้งแต่การเข้าสู่ระบบการเมือง

๕. ข้อเสนอแนะ

๕.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- ๑) พรรคการเมืองควรทำบันทึกความร่วมมือ (MOU) กับสถานศึกษาหรือสถาบันหลักทางศาสนา เพื่อร่วมพัฒนาบุคลากรทางการเมืองทุกระดับ
- ๒) พรรคการเมืองควรกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรของพรรคให้ยึดมั่นหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย
- ๓) พรรคการเมืองควรกำหนดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมประเพณีไทยที่ดี
- ๔) ควรกำหนดตัวชี้วัดคุณธรรม จริยธรรม ของสมาชิกพรรคการเมือง เท่าที่ทำได้

๕.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- ๑) พรรคการเมืองควรจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อสร้างความร่วมมือ (MOU) กับสถานศึกษาหรือสถาบันหลักทางศาสนา เพื่อร่วมพัฒนาบุคลากรทางการเมืองทุกระดับ
- ๒) พรรคการเมืองควรจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรทางการเมืองตามหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย
- ๓) พรรคการเมืองควรทำแผนปฏิบัติการด้านกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมประเพณีที่ดี
- ๔.) พรรคการเมืองควรกำหนดรูปแบบหรือแนวทางตัวชี้วัดคุณธรรมจริยธรรมของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย และสมาชิกพรรคการเมือง

๕.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

- ๑) ควรศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของประธานสาขาพรรคการเมืองไทย
- ๒) ควรศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารพรรคการเมืองไทยตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของคณะกรรมการบริหารสาขาพรรคการเมืองไทย
- ๓) ควรศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารสาขาพรรคการเมืองไทยตามหลักสังฆโสภณสูตรของคณะกรรมการบริหารสาขาพรรคการเมืองไทย
- ๔) ควรศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารท้องถิ่นตามหลักสัปบุริสธรรม ๗ ของ คณะผู้บริหารท้องถิ่น
- ๕) ควรศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารท้องถิ่นตามหลักสังฆโสภณสูตร ของคณะผู้บริหารท้องถิ่น

บรรณานุกรม

(๑) หนังสือ:

- กนก วงษ์ตระหง่าน. **การเมืองในระบอบประชาธิปไตย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. **เปิดโลกความคิด ปฏิรูปการเมือง**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ซัคเซสมีเดีย จำกัด, ๒๕๓๘.
- จุมพล นิมพานิช. **กลุ่มผลประโยชน์กับการเมืองไทย : แนวเก่า แนวใหม่ และกรณีศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๒ ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. **ภาวะผู้นำ (Leadership)**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : บริษัทธีระและไซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๕๑ .
- เมาริก, จอห์น แวน, ยุดา รักไทย และสุภาวดี วิหะประพันธ์ แปลและเรียบเรียง. **คัมภีร์การพัฒนาภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอ็กซ์พอร์ตเน็ท, ๒๕๔๗.
- สมชาย ภาณุศาสนวิวัฒน์. **พรรคการเมือง พรรคการเมืองในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ : ศึกษาเฉพาะประเทศอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ ไทย และมาเลเซีย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา, ๒๕๔๖.

การพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

The Development of RoleS and Responsibility in Local Administrative Organizations

จรรยา มหายศนันท์*

สุรพล สุยะพรหม**

โกนิญฐ์ ศรีทอง***

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อการพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ๑) การกระจายอำนาจยังไม่มีอิสระเพียงพอ ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วม คือ ด้านการวางแผน ขาดการมีส่วนร่วม ด้านการจัดองค์กร เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารของผู้บริหาร ด้านการสั่งการ ต้องมีความโปร่งใสในการออกคำสั่ง ด้านการประสานงาน ต้องเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร และด้านการควบคุม ต้องพึงพาประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ส่วนปัญหาพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่สามารถเข้าถึงประชาชน ๒) การพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักพุทธธรรม ดังนี้ “ด้านการรู้จักผล” การเป็นผู้นำในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น “ด้านการรู้จักตน” ปรับองค์กรให้มีคุณธรรม และ “ด้านการรู้จักชุมชน” โดยการให้สงเคราะห์บุคลากรด้วยหลักสัมมาปฏิบัติ ตามลำดับ ๓) การพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามองค์ความรู้ที่ได้ “LIGPT. Model” ดังนี้ L= Learning เพิ่มการเรียนรู้ ค้นปัญหา/สาเหตุ ความต้องการขององค์กร/ท้องถิ่น และศักยภาพของพนักงาน I = Importance ให้ความสำคัญกับการกิจ G= Goal กำหนดเป้าหมาย การทำงาน อย่างมีสาเหตุ รู้ผล P= Participation สร้างการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาบทบาทการบริหารทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร T=Transparency มีความโปร่งใส ประชาชนตรวจสอบได้

คำสำคัญ : การพัฒนา, บทบาทและหน้าที่, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

* นิสิตปริญญาเอก, วิทยาลัยพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุสิต วิทยาลัย
รัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ที่ปรึกษาหลัก

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ที่ปรึกษาร่วม

ABSTRACT

The main objectives of this dissertation were 1) to study general states of the problems towards development of roles and responsibilities in an organization's administration, 2) to study an integration of Buddhist principles for development of roles and responsibilities in local administrative organizations, and 3) to present the guidelines to develop roles and responsibilities in local administrative organizations. For the qualitative research, by in-depth interview and quantitative research, by questionnaire. **Findings of this study were concluded as follows:** 1) the decentralization was not enough. people lack participation in administration. In planning, it lacks public participation; for organizing, it is only the role and responsibilities of administrators; it should be transparent in directing; for coordinating, it is duty of administrators; for controlling, it needs public participation in inspection. With regard to the problems, local administrative organizations, lack of coordination with the related persons and agencies. The overall an integration of Buddhist principles (Sappurisdhamma) The guidelines to develop roles and responsibilities in local administrative organizations. These could be presented as LIGPT. model as: **L=Learning**, there should plan reasonably by knowing the law. **I= Importance**, The availability of Plan Workplace policies. **G = Goal**, A cause How to get results Budget allocation **P = Participation**, there should create public participation by knowing the law. **T= Transparency**, the people to examine and monitor various activities carried out by local administrative organizations.

Keywords : Development, Roles and Responsibilites, Local Government Administrative Organizations

๑. บทนำ

การจัดตั้งองค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อกระจายอำนาจบริหารไปสู่ท้องถิ่น โดยกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างท้องถิ่นกับส่วนกลางในขอบเขตการกำกับดูแล ให้ผู้บริหารส่วนท้องถิ่น มีความเป็นอิสระ มีอำนาจในการกำกับดูแล เพื่อป้องกันมิให้ราษฎรได้รับความเดือดร้อน และเพื่อเป็นหลักประกันแก่ราษฎร ในท้องถิ่นว่าจะได้รับการบริการสาธารณะอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบทบาทหน้าที่ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นต้องนำหลักสัปปุริสธรรม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง “การพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๓ เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น” เป็นงานวิจัยคุณภาพ (Qualitative research) และงานวิจัยปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๑) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา ๒) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ ๓) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหาร ๔) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น และ ๕) หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนา

๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลหลัก การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการสุ่มแบบเจาะจงเลือกบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการสัมภาษณ์

๓.๓ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และเจ้าพนักงานระดับปฏิบัติการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนนทบุรี จำนวน ๔๕๒ คน

๓.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย ๑) เทศบาลนครนนทบุรี ๒) เทศบาลปากเกร็ด ๓) เทศบาลเมืองบางศรีเมือง ๔) เทศบาลบางบัวทอง และ ๕) เทศบาลตำบลปลายบาง

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย “การพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หลังจากนั้นนำผลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพไปสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) และนำผลที่ได้ไปทำการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

๕. สรุปผลการวิจัย

๕.๑ สรุปสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๑) ด้านการวางแผน ควรเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีการบริหารจัดการตามแนว

เศรษฐกิจพอเพียง มีโครงสร้างที่กระชับนำระบบเทคโนโลยีในการให้บริการประชาชน (๒) ด้านการจัดการองค์กร การบริหารงานบุคคล ตามกรอบของกฎหมายในการบริหารจัดการ ได้แก่ การบังคับบัญชาตามสายงาน (๓) ด้านการสั่งการ ด้วยลายลักษณ์อักษรและวาจา เพื่อลดปัญหาและป้องกันข้อผิดพลาด (๔) ด้านการประสานงาน ในการกำหนดนโยบายและแผนงาน ต้องร่วมกันจัดทำและปฏิบัติตามนโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้ (๕) ด้านการควบคุม ผู้บริหารมีการควบคุมนโยบายผ่านการจัดทำแผน และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ

สรุปจากแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นความคิดเห็นที่สอดคล้องกันมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการวางแผน รองลงมาได้แก่ ด้านการสั่งงาน ด้านการควบคุม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประสานงาน ตามลำดับ

๕.๒ ผลวิเคราะห์การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักสัปปริสธรรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า “ด้านการรู้จักผล (อัตถิยัญตา)” รองลงมาได้แก่ “ด้านการรู้จักตน (อัตตัญญูตา)” และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า “ด้านการรู้จักชุมชน (ปริสัญญูตา)” ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า **ด้านการรู้จักเหตุ (ธัมมัญญูตา)** พบว่า การพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ได้แก่วิธีว่า “มีบทบาทส่งเสริมกิจกรรม การฝึกอบรมพัฒนาการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” **ด้านการรู้จักผล (อัตถิยัญตา)** บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ในการส่งเสริมกิจกรรมการฝึกอบรมพัฒนาการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น **ด้านการรู้จักตน (อัตตัญญูตา)** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ในการปรับปรุงตนให้มีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น **ด้านการรู้จักประมาณ (มัตตัญญูตา)** พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ในการเสนอแนะให้เห็นชอบงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงานอยู่ด้วยการกำหนดจุดแข็ง **ด้านการรู้จักเวลา (กาลัญญูตา)** พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ในการรับทราบปัญหาและเข้าประชุมปรึกษาหารือแนวทางการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยเหตุผล **ด้านการรู้จักชุมชน (ปริสัญญูตา)** พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก โดยมีบทบาทสงเคราะห์ช่วยเหลือบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักสัมมาปฏิบัติ **ด้านการรู้จักบุคคล (บุคคลัญญูตา)**

พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก มีบทบาทในการยกย่องบุคคลที่ควรยกย่องในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยการแต่งตั้งและให้รางวัลปลอบใจ

๖. อภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

การพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นความคิดเห็นที่สอดคล้องกันมาก โดยเฉพาะการวางแผน (Planning) การสั่งงาน (Commanding) ด้านการควบคุม (Control) การประสานงาน (Coordination) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ณัฐ วัฒนพานิช** ได้วิจัยเรื่อง “การปรับพฤติกรรมมนุษย์ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗” พบว่า จุดเริ่มต้นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตคือ เริ่มจากการใช้ปัญญาเพื่อพัฒนา “ตนเอง” และเชื่อว่ามนุษย์ ทุกคนในโลกนี้เป็นผู้ที่ฝึกตนและพัฒนาตนได้ ให้เกิดปัญญา ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนไปในทางบวกโดยในการจะนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาใช้จะต้องทำความเข้าใจในหลักดังกล่าวให้ดีและมีความเข้าใจในลักษณะของมนุษย์ในองค์กรศึกษาถึงระบบบริหาร การจัดรูปแบบขององค์กร สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรมา^๑

๑) ด้านการวางแผน พบว่า อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมีการพบปะกับประชาชนท้องถิ่น เพื่อแถลงนโยบายและผลการดำเนินงานระยะๆ เช่นทุกสามเดือนหรือหกเดือนซึ่งจะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความใกล้ชิดกันมากขึ้น และประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำระบบการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์มาใช้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยปรับปรุงระบบการบริหารงานที่เน้นผลลัพธ์จากการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจะมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนและมีการจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารจะต้องจัดทำแผนปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารท้องถิ่น เพื่อให้บริการที่จัดให้แก่ประชาชนมีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงระบบการคลังท้องถิ่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีฐานรายได้ที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการใช้จ่ายเงินรายได้อย่างคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ซึ่ง เอดการ์ เดล (Edgar Dale)** เชื่อว่าประสบการณ์ตรงที่เป็นรูปธรรมจะทำให้เกิดการเรียนรู้แตกต่างกับประสบการณ์ที่เป็นนามธรรม โดยสามารถติดตามตรวจสอบ ประเมินผลความสำเร็จของโครงการได้จากการดำเนินงานและใช้จ่ายงบประมาณด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา และค่าใช้จ่าย

^๑ ณัฐ วัฒนพานิช, “การปรับพฤติกรรมมนุษย์ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗”, วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๑).

๒) ด้านการจัดการองค์กร พบว่า อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดให้มีแผนผังองค์กร โครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปรากฏชัดเจนตามหลักการ ดูแลกำกับกฎระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามเวลา ให้คำแนะนำแก่บุคลากรให้รู้จักธรรมเนียม กฎระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พรชนก ทองลาด** ได้วิจัยเรื่อง “อิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบน” ว่า การปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบน ตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดเรียงตามลำดับคือ การบริหารด้วยมูทิตา อุเบกขา เมตตา^๒

๓) ด้านการสั่งการ พบว่า อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการแต่งตั้งบุคลากรตามกฎระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมาย การสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษรมีหนังสือมาให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **กิ่งดาว จินดาเทวิน** ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาและพัฒนารูปแบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดอุดรธานี” ว่า การพัฒนาแบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยการวิเคราะห์ปัจจัยหลักและการสกัดปัจจัย พิจารณาค่าไอเกน มากกว่า ๑ ได้ ๗ ปัจจัยหลักและตัวชี้วัดในแต่ละกลุ่มและแต่ละปัจจัยมีหลักความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และผลการประชุมผู้ให้ข้อมูลหลักสามารถพัฒนารูปแบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับ อบต. ในจังหวัดอุดรธานี ได้ปัจจัยหลัก ๗ องค์ประกอบ ประกอบด้วยปัจจัยหลักเดิม ๖ องค์ประกอบ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า^๓

๔) ด้านการประสานงาน พบว่า การพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารมีเทคนิคการประสานงานกับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงลึก เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดความตั้งใจทำงาน มีวิสัยทัศน์ในการแสดงภาวะผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีกระบวนการทำงานตามลำดับขั้นตอนที่รวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย** ได้วิจัยเรื่อง “อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์การ และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ” ว่า พฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมการทำงานในองค์การเน้นการปรับตัว กิจกรรมการ

^๒พรชนก ทองลาด, “อิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบน”, **วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

^๓กิ่งดาว จินดาเทวิน, “การศึกษาและพัฒนาแบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดอุดรธานี”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, ๒๕๕๒).

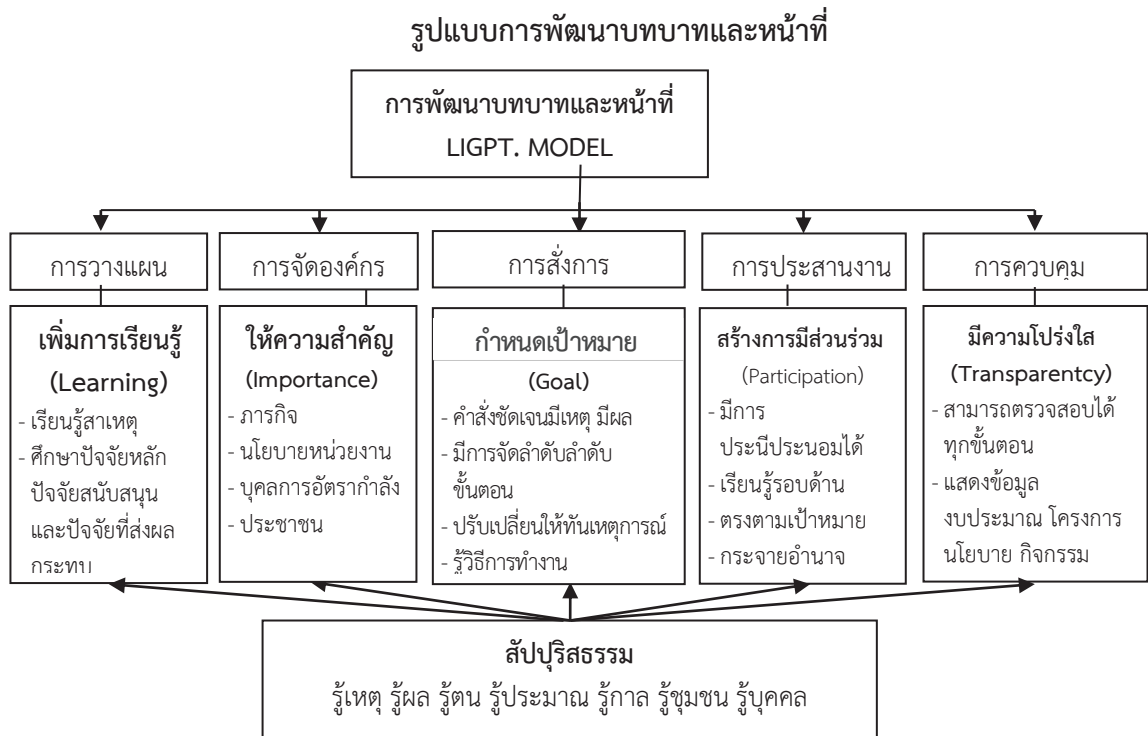
ฝึกอบรม และกิจกรรมการพัฒนาของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ^๔

๕) ด้านการควบคุม พบว่า การพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการกำกับดูแลบุคลากร ภาระเบี่ยงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้เป็นธรรมกับทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นาคม อีรสุวรรณจักร** ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี” ว่ารูปแบบการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า^๕

การพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ผู้วิจัยได้นำหลักธรรมาภิบาลมาพัฒนาบทบาทและหน้าที่ อย่างเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาโดยการบูรณาการหลักสัปปริสธรรมในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการสภาพแวดล้อม ความต้องการของชุมชน สังคม) รู้เรา (ความรู้ ความสามารถ ความพร้อมขององค์กร ผู้บริหาร บุคลากร) การพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหาร ซึ่งเป็นตัวแทนองค์กร ต้องมีการวางแผนงาน อย่างมีเหตุ รู้ผล รู้จักบุคลากร รู้จักพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์กร สามารถคาดการณ์ ปัญหาและผลกระทบที่จะตามมา ผู้วิจัยจึงพบว่า การพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารขององค์กรปกครองท้องถิ่น โดยการเพิ่มการเรียนรู้ให้มีความสำคัญกับการกิจศักยภาพบุคลากรและความต้องการของประชาชน ตามองค์ความรู้ที่ได้ คือ “LIGPT. Model” ดังนี้

^๔เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, “อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรและ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒).

^๕นาคม อีรสุวรรณจักร, “รูปแบบการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีของ องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔).



L= Learning เพิ่มการเรียนรู้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องเพิ่มการเรียนรู้ การค้น ปัญหา/หาสาเหตุ ความต้องการขององค์กร/ท้องถิ่น และปัจจัยต่าง ๆ ในการวางแผน จัดความ พร้อม เรียนรู้สภาพองค์กร อย่างมีเหตุในการใช้กฎระเบียบข้อบังคับ คำสั่ง รู้จักผลและการให้โอกาส อย่างมีเหตุ มีเป้าหมาย รู้แนวทางผลกระทบที่จะเกิดขึ้น และรู้จักท้องถิ่น รู้จักบุคลากร ด้วยการสั่งการ อย่างโปร่งใส ชัดเจน ทั้งแผนระยะสั้น แผนระยะยาว

I = Importance ให้ความสำคัญกับภารกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความสำคัญ กับภารกิจการทำงานขององค์กร ความพร้อม อัตรากำลังขององค์กร ความต้องการของประชาชน แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายการทำงาน กิจกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

G = Goal กำหนดเป้าหมาย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบาย เป้าหมายการทำงาน อย่างมีสาเหตุ รู้ผลที่จะได้รับ สามารถจัดสรรงบประมาณได้ ทันต่อกำหนดระยะเวลา และ ความต้องการของประชาชน ฟังเสียงประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

P = Participation สร้างการมีส่วนร่วม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถสร้างการมี ส่วนร่วมในการพัฒนาบทบาทการบริหารทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร เพื่อให้นโยบายแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย สร้างการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของท้องถิ่น เรียนรู้องค์กร

T = Transparency มีความโปร่งใส บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมี ความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน มีการแถลง แสดงนโยบาย โครงการ กิจกรรม ให้

ประชาชนรับรู้ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลโดยภาคประชาชน ว่าเป็นไปตามแผน โปร่งใสหรือไม่อย่างไร ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ คุณ และโทษ ของบทบาทการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘. ข้อเสนอแนะ

๘.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องพัฒนาบทบาทและหน้าที่การเข้าถึงประชาชนให้ได้ เพื่อลดช่องว่างและปัญหาห้วงระหว่างราษฎร์ รัฐ ตามตัวแบบ “LIGPT. Model” บูรณาการหลักกรรม เพื่อพัฒนาบทบาทและหน้าที่การบริหารงาน ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ คือ **ด้านการวางแผน** หมายถึง ผู้บริหารต้องมีความพร้อมในการประชุม การวางแผน ยึดถือกฎระเบียบในการบริหารงาน **ด้านการจัดองค์การ** หมายถึง ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่เชี่ยวชาญในกฎระเบียบ ข้อบังคับ ขอบเขตการทำงาน และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับองค์กร **ด้านการสั่งการ** หมายถึง ผู้บริหารต้องแสดงเจตจำนงให้เห็นถึงความโปร่งใสการปฏิบัติงาน สามารถตรวจสอบได้ **ด้านการประสานงาน** หมายถึง ผู้บริหารร่วมกันจัดทำแผนงานและแนวทางการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้ เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร **ด้านการควบคุม** หมายถึง ผู้บริหารทุกระดับสามารถวิเคราะห์ปัญหาและเลือกปัญหาที่เหมาะสมเพื่อนำมากำหนดยุทธศาสตร์ แผนงาน ในการตอบสนองความต้องการของประชาชน และแก้ปัญหาสาธารณะ หรือปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ไฟฟ้า ประปา ถนน เป็นต้น

๘.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ด้านวางแผน การพัฒนาบทบาทและหน้าที่ ผู้บริหาร ระดับปฏิบัติการ และภาคประชาชน จะต้องร่วมคิดร่วมวางแผน **ด้านการจัดองค์การ** ผู้บริหาร จะต้องร่วมคิดร่วมกันจัดองค์การให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ **ด้านการสั่งการ** แสดงออกถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน **ด้านการประสานงาน** เพื่อให้เกิดการร่วมคิดร่วมทำของของทุกฝ่าย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดประชาชน **ด้านการควบคุม** เป็นการติดตามความก้าวหน้าของงานตามนโยบาย โครงการ แผนงานของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่น

บรรณานุกรม

(๑) วิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย

- ณัฐ วัฒนพานิช. “การปรับตัวกิจกรรมมนุษย์ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗”. **วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๑.
- พรชนก ทองลาด. “อิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิคในภาคเหนือตอนบน”. **วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.
- กิงดาว จินดาเทวิน. “การศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดอุดรดิตถ์”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ๒๕๕๒.
- เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. “อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒.
- นาคม ชีรสวรรณจักร. “รูปแบบการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔.

การบริหารจัดการตามหลักอปริหานิยธรรมในองค์กร
ของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์
Aparihāniyadhamma Management in Organization
of Nakhonsawan Sangha According

อภิษญาณัฐโศภา อบสิน^{*}
อนุวัต กระสังข์^{**}

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการตามหลักอปริหานิยธรรมในองค์กรของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารจัดการตามหลักอปริหานิยธรรมในองค์กรของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ และ ๓) เพื่อประยุกต์ใช้แนวทางการบริหารจัดการตามหลักอปริหานิยธรรมในองค์กรของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๘๒ รูป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และสรุปข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักอปริหานิยธรรมในองค์กรของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ด้านให้ความเคารพ ให้เกียรติต่อพระสังฆาธิการตามลำดับชั้น ปกครอง และให้ความเคารพ สักการะ นับถือ บูชาพระภิกษุผู้เป็นเถระ เป็นรัตติกาล บวชมานาน เป็นสังฆบิดร เป็นสังฆปริณายก และสำคัญถ้อยคำของท่านเหล่านั้นว่าเป็นสิ่งควรรับฟัง อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านหมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ ด้านความพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเล็กประชุม และพร้อมเพรียงกันทำกิจที่สงฆ์ควรทำ ด้านไม่บัญญัติสิ่งที่พระตถาคตมิได้บัญญัติ ไม่ล้มล้างสิ่งที่พระตถาคตได้บัญญัติไว้แล้ว ถือปฏิบัติมันตามสิกขาบทที่พระตถาคตได้บัญญัติไว้แล้ว รวมถึงพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช การกิจและนโยบายคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ ด้านไม่ละเลยอำนาจในการอยู่ร่วมกันในองค์กรคณะสงฆ์ ด้านการส่งเสริม สนับสนุนและรักษาศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามในองค์กร

* วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ของคณะสงฆ์ ยินดีความอยู่มาสู่แห่งหมู่คณะ และด้านการจัดการรักษา คุ้มครอง ปกป้องในองค์กรของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์อยู่ในระดับมาทุกด้าน

พระสังฆาธิการที่มีอายุ จำนวนพรรษา การปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งพระสังฆาธิการ ตำแหน่งปัจจุบัน การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี และการศึกษาทางโลกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักอปริหานิยธรรมในองค์กรของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน พระสังฆาธิการที่มีระดับการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักอปริหานิยธรรมในองค์กรของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

คำสำคัญ: อปริหานิยธรรม, การบริหารจัดการ, คณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์

ABSTRACT

The research on “The administrative management with Conditions of Welfare Principle APARIHĀNIYADHAMMA” by the Nakhonsawan Sangha organization set objectives 1) to study the context of the administrative management with the Conditions of Welfare Principle by the Nakhonsawan Sangha organization; 2) to compare the opinions on administrative management with Conditions of Welfare Principle by the Nakhonsawan Sangha organization; and 3) to apply the Conditions of Welfare Principle to the Nakhonsawan Sangha organization’s administrative management.

The study used quantitative research to work with 182 monk participants. The tool used in the thesis study was the designed questionnaire. The data analysis showed statistical values in frequency, percentage, median, and SD. The comparison test used- One way ANOVA. The different values were in minimal pair comparison from which the Least Significant Difference: LSD was found. The conclusion on data gathering, obstacles and suggestions were discussed in the thesis as well.

The research results showed that the eccl. Administrative officers’ opinions towards the administrative management with the Conditions of Welfare Principle presented high values. Concerning details on each dimension of analysis, the highest value was the dimension of paying respect to the respectively ranks of the eccl and paying respect honoring and respecting those elders of long experience. administrative officers. The other dimensions of the Principle were in high values: holding regular and frequent meetings; meeting together in harmony; introducing

no revolutionary ordinance missions and policy of nakhonsawan sangha according; not felling under the influence of craving which arises; promoting and supporting the Sangha arts and cultural performance; and providing the rightful protection for the Sangha organization.

The elderly and senior eccl. Administrative officers who at present holding the eccl. Administrative titles, in spite of having different back ground on Pali studies and general academic fields, did not presented different values neither on overall nor individual dimensions. However, those who had different Dhamma studies background showed the significant values on the studied opinion towards the administrative management with Conditions of Welfare Principle at .05.

Keywords: APARIHĀNIYADHAMMA, Management, Nakhonsawan Sangkha According

๑. บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์ต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เป็นความท้าทายขององค์กรที่จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา วัฒนธรรม เทคโนโลยี เป็นต้น ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้าง ค่าธรรมเนียมภาษี ความคาดหวัง ความต้องการจากลูกค้า สังคมในโลกปัจจุบันซึ่งเป็นสังคมยุคโลกาภิวัตน์ที่เต็มไปด้วยความไร้ระเบียบ (Chaos)^๑ และเป็นสังคมที่ประกอบไปด้วยสภาวะพื้นฐานของบุคคลที่มีความแตกต่างและหลากหลาย เช่น ค่านิยม ทักษะคติ ภาษา ความต้องการ ผลประโยชน์ และกลุ่มชาติพันธุ์ ดังนั้น ด้วยความแตกต่างของบุคคลผนวกเข้ากับความพยายามที่จะดำรงและรักษาความเป็นอัตลักษณ์ (Identity) จึงเกิดการบริหารจัดการในองค์กร ฉะนั้น องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถให้กับองค์กร การสร้างนวัตกรรมและการสร้างแรงจูงใจ พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้เกิดความพร้อมและมั่นใจในการรองรับความเปลี่ยนแปลงในระยะยาว ในสังคมหน่วยงานองค์กรใดๆ ไม่ว่าจะมีขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก ในการบริหารองค์กรนั้นๆ ต้องมีผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรนั้นๆ ทั้งนี้ เพราะว่า ผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องบริหารจัดการ เช่น การวางแผน สั่งการ ควบคุม และกำกับดูแลให้บุคลากรขององค์กรนั้นปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของ

^๑ ทฤษฎี “ไร้ระเบียบ” (Chaos Theory or Theory of Complex System) เป็นแนวคิดทางฟิสิกส์ใหม่ซึ่ง Ilya Prigogine ได้นำเสนอในงานเรื่อง The Law of Chaos โดยชี้ให้เห็นว่า แนวคิดเกี่ยวกับความไร้ระเบียบนี้ทำให้นักวิทยาศาสตร์ และนักสังคมศาสตร์ต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นฐานของกฎธรรมชาติใหม่ เนื่องจากความคิดที่ผ่านมา วิทยาศาสตร์มักจะมองกฎธรรมชาติว่าเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดไว้อย่างตายตัว ซึ่งแนวคิดนี้ได้เปลี่ยนไปเมื่อมีการค้นพบทฤษฎีเรื่อง Chaos เพราะแนวคิดนี้ได้ชี้ให้เห็นว่า รากฐานของธรรมชาติ คือ สภาวะแห่งการไร้เสถียรภาพ ดูเพิ่มเติมใน ยุค ศรีอาริยะ, มายาโลกาภิวัตน์, (กรุงเทพมหานคร : โครงการวิวัฒนาการ, ๒๕๔๑), หน้า ๑๑๑-๑๑๔.

องค์การที่วางไว้ ปัญหาเป็นที่น่าสนใจว่า ผู้นำจะต้องทำอะไรหรือมีวิธีการอย่างไร จึงทำให้บุคลากรในสังกัดที่เป็นผู้ตามเกิดความรักความศรัทธาและผูกพันกับงานและองค์การ ทุมทศความรู้ ความสามารถ ความจริงใจ พยายามทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จด้วยความเต็มใจ ตั้งใจในการปฏิบัติงาน และสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์การ

ปัจจุบันการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์และกิจการพระพุทธศาสนา ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ เพราะถ้ามีระบบการบริหารที่ดีนั้น พระพุทธศาสนาก็มีความเจริญมั่นคงวัฒนาสถาพร การบริหารจัดการที่ดีนั้นจะต้องมีรูปแบบและวิธีการจัดการหรือมีแนวคิดซึ่งขึ้นอยู่กับงานมอบอำนาจ และการกระจายงานให้ผู้บริหารระดับต่างๆ รับผิดชอบ ตามความรู้ความสามารถของตน และการพัฒนาในด้านต่างๆ เพราะการปกครองคณะสงฆ์ปัจจุบันนี้มีอำนาจรัฐ หน่วยงานราชการ และจารีตประเพณีเข้ามาเกี่ยวข้อง เมื่อมีอธิกรณ์เกิดขึ้นต้องอาศัยพระธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม ระเบียบ ฯลฯ เป็นเกณฑ์จัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ซึ่งมี ๖ องค์กรหลัก คือ ด้านการปกครอง การศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ สาธารณูปการ และสาธารณสงเคราะห์ ตลอดจนการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการเพื่อควบคุมดูแลให้เป็นไปตามข้อวัตรปฏิบัติของจริยาพระสังฆาธิการ การบริหารจัดการงานคณะสงฆ์นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะหากมีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดี พระพุทธศาสนาก็มีความเจริญงอกงามไพศาลและมั่นคงวัฒนาสถาพร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการบริหารจัดการตามหลักการบริหารานิชธรรมในองค์กรของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ โดยประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ หลักการบริหารานิชธรรม ๗ ประการ ได้แก่ ๑. หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ ๒. ความพร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุม และพร้อมเพียงกันทำกิจที่สงฆ์ควรทำ ๓. ไม่บัญญัติสิ่งซึ่งพระตถาคตมิได้บัญญัติ ไม่ล้มล้างสิ่งซึ่งพระตถาคตได้บัญญัติไว้แล้ว ถือปฏิบัติมั่นตามสิกขาบทที่พระตถาคตได้บัญญัติไว้แล้ว รวมถึงพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม ระเบียบ คำสั่งประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช ภารกิจและนโยบายคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ ๔. ให้ความเคารพ ให้ความนับถือ ให้เกียรติต่อพระสังฆาธิการตามลำดับชั้นปกครอง ๕. ให้ความเคารพสิทธิ ไม่ลู่อำนาจในการอยู่ร่วมกันในองค์กรคณะสงฆ์ ๖. การส่งเสริม สนับสนุนและรักษาศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามในองค์กรของคณะสงฆ์ ๗. การจัดการรักษา คัมภีร์ ปกป้องในองค์กรของคณะสงฆ์ แนวคิดและทฤษฎีในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพระสังฆาธิการที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักการบริหารานิชธรรมในองค์กรของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์เป็นเช่นไร ความคิดเห็นของพระสังฆาธิการที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักการบริหารานิชธรรมในองค์กรของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์แตกต่างกันหรือไม่ แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักการบริหารานิชธรรมในองค์กรของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ควรเป็นอย่างไร ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารจัดการตามหลักการบริหารานิชธรรมในองค์กรของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อนำไปพัฒนาการบริหารจัดการในองค์กรของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์และนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

๒. วัตถุประสงค์การวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารจัดการตามหลักอปริหานิยธรรมในองค์กรของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์

๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารจัดการตามหลักอปริหานิยธรรมในองค์กรของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์

๒.๓ เพื่อประยุกต์ใช้แนวทางการบริหารจัดการตามหลักอปริหานิยธรรมในองค์กรของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์

๓. ขอบเขตการวิจัย

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารจัดการตามหลักอปริหานิยธรรมในองค์กรของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ทั้ง ๗ ด้าน

๓.๒ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดมหานิกาย ประกอบด้วย เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเลขาธุการ จำนวน ๒๙๗ รูป

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดมหานิกาย ประกอบด้วย เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเลขาธุการ จำนวน ๑๘๒ รูป เป็นกลุ่มศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ R.C.Krejcie and D.W.Morgan ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

๓.๓ ขอบเขตด้านสถานที่

สถานที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ คณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วย ๑๕ อำเภอ ดังนี้ คณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์ คณะสงฆ์อำเภอหนองบัว คณะสงฆ์อำเภอชุมแสง คณะสงฆ์อำเภอพยุหะคีรี คณะสงฆ์อำเภอตากาลี คณะสงฆ์อำเภอลาดยาว คณะสงฆ์อำเภอแม่वंกั คณะสงฆ์อำเภอชุมตาบง คณะสงฆ์อำเภอแม่เปิน คณะสงฆ์อำเภอท่าตะโก คณะสงฆ์อำเภอโกรกพระ คณะสงฆ์อำเภอบรรพตพิสัย คณะสงฆ์อำเภอตากฟ้า คณะสงฆ์อำเภอไพศาลี และคณะสงฆ์อำเภอเก้าเลี้ยว

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาการบริหารจัดการตามหลักอปริหานิยธรรมในองค์กรของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความ

แตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และสรุปข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

๕. ผลการวิจัย

พระสังฆาธิการผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในระหว่าง ๕๑ – ๖๐ ปี มีพรรษาอยู่ในระหว่าง ๑๐ – ๒๐ พรรษา ปฏิบัติงานในตำแหน่งพระสังฆาธิการต่ำกว่า ๑๐ ปี ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะตำบล มีระดับการศึกษาทางธรรมอยู่ในระดับนักธรรมชั้นเอก ไม่ได้ศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี และมีระดับการศึกษาทางโลกอยู่ในระดับปริญญาตรี

พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักอปริหานิยธรรมในองค์กรของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า ด้านให้ความเคารพ ให้เกียรติต่อพระสังฆาธิการตามลำดับชั้นปกครอง และให้ความเคารพสักการะ นับถือ บูชาพระภิกษุผู้เป็นเถระ เป็นรัตตัญญู บวชมานาน เป็นสังฆบิดร เป็นสังฆปริณายก และสำคัญถ้อยคำของท่านเหล่านั้นว่าเป็นสิ่งควรรับฟัง อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านหมั่นประชุมกันเนื่องนิยต์ ด้านความพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม และพร้อมเพรียงกันทำกิจที่สงฆ์ควรทำ ด้านไม่บัญญัติสิ่งที่พระตถาคตมิได้บัญญัติ ไม่ล้มล้างสิ่งที่พระตถาคตได้บัญญัติไว้แล้ว ถือปฏิบัติมั่นตามสิกขาบทที่พระตถาคตได้บัญญัติไว้แล้ว รวมถึงพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช ภารกิจและนโยบายคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ ด้านไม่ลู่แก่อำนาจในการอยู่ร่วมกันในองค์กรคณะสงฆ์ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนและรักษาศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามในองค์กรของคณะสงฆ์ ยินดีความอยู่ผาสุกแห่งหมู่คณะ และด้านการจัดการรักษา คุ้มครอง ปกป้องในองค์กรของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์อยู่ในระดับมากทุกด้าน

พระสังฆาธิการที่มีอายุ จำนวนพรรษา การปฏิบัติงานในตำแหน่งพระสังฆาธิการตำแหน่งปัจจุบัน การศึกษาบาลี และการศึกษาทางโลกต่างกัน มีความคิดเห็นของพระสังฆาธิการต่อการบริหารจัดการตามหลักอปริหานิยธรรมในองค์กรของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน พระสังฆาธิการที่มีระดับการศึกษานักธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นของพระสังฆาธิการต่อการบริหารจัดการตามหลักอปริหานิยธรรมในองค์กรของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๖. อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจการบริหารจัดการตามหลักอปริหานิยธรรมในองค์กรของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ โดยจะได้อภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

จากการศึกษาเกี่ยวกับพระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักอปริหานิยธรรมในองค์กรของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าว

แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการตามหลักอภินายธรรมในองค์กรของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งพระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)^๒ ได้กล่าวว่าเป็นการบริหารที่เป็นศิลปะแห่งการทำงาน ให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น นักบริหารมีหน้าที่วางแผน จัดองค์การ อำนาจการและควบคุมทรัพยากร บุคคลและทรัพยากรอื่นๆ ให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ หน้าที่ของ นักบริหาร มีอยู่ ๕ ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การแต่งตั้ง บุคลากร (Staffing) การอำนาจการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) แม้ว่าหน้าที่ของ นักบริหารทั้ง ๕ ประการ จะถูกกำหนดโดยวิชาการสมัยใหม่ก็ตาม แต่เมื่อก่อนทางปฏิบัติแล้ว คน ไทยเราก็ก็นำมาบริหารบ้านเมืองแบบนี้มานานแล้ว หน้าที่ของนักบริหารปรากฏชัดเจนในการปฏิบัติของ องค์การตั้งแต่สมัยโบราณเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

ด้านให้ความเคารพ ให้เกียรติต่อพระสงฆ์ตามลำดับชั้นปกครอง และให้ความ เคารพ สักการะ นบถือ บูชาพระภิกษุผู้เป็นเถระ เป็นรัตตัญญู บวชมานาน เป็นสังฆบิดร เป็นสังฆ ปริณายก และสำคัญถ้อยคำของท่านเหล่านั้นว่าเป็นสิ่งควรรับฟัง อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านหมั่น ประชุมกันเนื่องนิตย์ ด้านความพร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุม และพร้อมเพียงกันทำกิจที่สงฆ์ ควรทำ ด้านไม่บัญญัติสิ่งที่พระตถาคตมิได้บัญญัติ ไม่ล้มล้างสิ่งที่พระตถาคตได้บัญญัติไว้แล้ว ถือ ปฏิบัติมั่นตามสิกขาบทที่พระตถาคตได้บัญญัติไว้แล้ว รวมถึงพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถร สมาคม ระบียบ คำสั่ง ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช การกิจและนโยบายคณะสงฆ์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านให้ความเคารพสิทธิ ไม่ละอำนาจในการอยู่ร่วมกันในองค์กรคณะสงฆ์ ด้าน การส่งเสริม สนับสนุนและรักษาศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามในองค์กรของคณะสงฆ์ และด้าน การจัดการรักษา คุ้มครอง ปกป้องในองค์กรของคณะสงฆ์อยู่ในระดับมากที่สุดด้านนั้นสอดคล้องกับ งานวิจัยของพระครูสังฆรักษ์พศวีร์ ธีรปัญญา (ภวกานันท์)^๓ ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทของพระ สงฆ์ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณีพระสงฆ์ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ๑. บทบาทของพระสงฆ์ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม, ด้านการศาสนศึกษา, ด้านการศึกษา สงเคราะห์, ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา, ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณ สงเคราะห์ พบว่ามีบทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้าน ๒. การเปรียบเทียบบทบาทของพระสงฆ์ในการ บริหารกิจการคณะสงฆ์ที่มีจำนวนพรรษา ระดับการศึกษาสายสามัญ การศึกษาทางเปรียญธรรม ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ และการสังกัดวัดแต่ละขนาดแตกต่างกันมีบทบาทต่อการบริหาร กิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนนทบุรีไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และยังสอดคล้องกับ

^๒ พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **คุณธรรมสำหรับนักบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิ พุทธธรรม, ๒๕๓๙), หน้า ๒-๓.

^๓ พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ ธีรปัญญา (ภวกานันท์), “บทบาทของพระสงฆ์ในการบริหารกิจการ คณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสงฆ์ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

งานวิจัยของพระปลัดเกียรติศักดิ์ สันทวีวรกุล^๕ ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่ทั้ง ๖ ด้านคือ ด้านการควบคุมและรักษาความเรียบร้อยดีงาม ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และด้านการสาธารณูปการ ด้านการสาธารณสงเคราะห์และด้านการศาสนศึกษา สำหรับด้านการศึกษาสงเคราะห์^๖ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาอานนท์ อานนโท ได้ศึกษาเรื่องการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตจังหวัดชุมพรกับการประยุกต์ใช้หลักสิกขุปริหานิยธรรม ๗ ได้กล่าวไว้ว่า มีการนำหลักสิกขุปริหานิยธรรม ๗ มาใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดชุมพรแตกต่างกัน จากการให้ข้อมูลของพระสังฆาธิการในจังหวัดชุมพรนั้นให้ความสำคัญกับการบริหารงานของคณะสงฆ์เป็นอย่างดีอยู่แล้ว ส่วนการนำหลักธรรมไปใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์นั้นก็มีการนำไปใช้เป็นอย่างดี แต่ในบางสิ่งบางอย่างก็นำไปใช้บ้างแต่ไม่ถึงกับมาก ทั้งนี้อาจด้วยเหตุผลส่วนบุคคลของพระสังฆาธิการเองจึงนำหลักสิกขุปริหานิยธรรมบางข้อไปใช้ไม่ได้มากเท่าที่ควร ซึ่งองค์กรสงฆ์นี้เป็นองค์กรที่มีระบบสั่งการที่เป็นไปตามลำดับชั้นการปกครอง บางครั้งการประสานงานในบางส่วนอาจจะล่าช้าและขาดการทำความเข้าใจในนโยบาย เพราะฉะนั้นควรมีการทำความเข้าใจและให้ความสำคัญในการนำหลักสิกขุปริหานิยธรรม ๗ ไปใช้ เนื่องจากว่าหลักสิกขุปริหานิยธรรมนี้เป็นหลักธรรมที่เป็นแนวทางที่เป็นรูปแบบให้แก่องค์กรและควรที่บุคคลในองค์กรจะนำไปใช้ให้เกิดคุณภาพ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรสงฆ์ โดยควรเล็งเห็นถึงประโยชน์สูงสุด

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสังฆาธิการต่อการบริหารจัดการตามหลักอปริหานิยธรรมในองค์กรของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามอายุ จำนวนพรรษา การปฏิบัติงานในตำแหน่งพระสังฆาธิการ มีตำแหน่งปัจจุบัน ระดับการศึกษาบาลีและมีระดับการศึกษาทางโลกไม่แตกต่างกันเนื่องมาจากพระสังฆาธิการอายุ พรรษาใกล้เคียงกัน มีการศึกษาทางธรรมอยู่ในระดับนักธรรมชั้นเอก และการศึกษาทางโลกในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุศรา เข้มทอง^๖ ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานธนาคารที่ตั้งในเขต อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารมีความคิดเห็น

^๕พระมหาอานนท์ อานนโท, “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตจังหวัดชุมพรกับการประยุกต์ใช้หลักสิกขุปริหานิยธรรม ๗”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๙๓.

^๖พระโสภณ โสภโณ, “พระพุทธศาสนากับการพัฒนาสังคม : ศึกษาเปรียบเทียบบทบาทการพัฒนาสังคมของเจ้าคณะแขวงในกรุงเทพมหานครกับเจ้าคณะตำบลในต่างจังหวัด”, **วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๔), หน้า ๓.

^๗พระปลัดเกียรติศักดิ์ สันทวีวรกุล, บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๔๘.

^๘บุศรา เข้มทอง, “คุณลักษณะผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานธนาคารที่ตั้งในเขต อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๔๒), บทคัดย่อ.

เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นคุณลักษณะของผู้บริหาร ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน ระยะเวลาการทำงานและประเภทธนาคาร ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่ระดับการศึกษานักธรรมแตกต่างกันนั้น อาจเนื่องมาจากพระเลขาการของพระสังฆาธิการนั้นพึ่งมาบวชและได้ช่วยเหลือปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจึงทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน ต้องส่งเสริมให้พระเลขาการได้ศึกษาเล่าเรียนจนจบการศึกษาแผนกธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพระครูมงคลคีตวงค์ และคณะ^๗ กล่าวว่า พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสทุกรูปต้องพัฒนาตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัยก่อนเป็นประการแรก ประการที่สองจะต้องมีรูปแบบการปกครองในวัดวาอารามให้เรียบร้อย และประการสุดท้ายจะต้องจัดรูปแบบในการศึกษาเล่าเรียน แผนกพระปริยัติธรรม เช่น แผนกนักธรรม แผนกบาลี ขึ้นในวัดของตน นอกจากนี้จะต้องอบรมวิปัสสนากรรมฐานให้กับพระภิกษุสามเณร เรียกว่า พัฒนาจิตใจของพระภิกษุสามเณรให้มีความมั่นคง เพื่อพระภิกษุสามเณรจะได้นำหลักการพัฒนาจิตใจนี้ไปสู่เด็กหรือเยาวชนหรือยุวพุทธให้หันเข้ามาศึกษาหาความรู้ด้านพระพุทธศาสนา เรียกว่า จริยธรรม การให้การศึกษาด้านจริยธรรมก็คือการเปิดโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ขึ้น การเปิดโรงเรียนเด็กเล็ก ที่เรียกว่าเด็กก่อนเกณฑ์ ซึ่งเป็นโครงการของมหาเถรสมาคม ก็เพื่อเป็นการชักจูงเด็กเล็กให้หันเข้ามาพึ่งพระสงฆ์ พระสงฆ์ก็มีบทบาทช่วยเหลือเด็กเล็กด้วยเมตตาธรรม เด็กเล็กเหล่านี้ ก็คือ ลูกหลาน ชาวบ้านที่ต้องออกไปประกอบอาชีพ เมื่อวัดรับดูแลลูกหลานให้ ความเลื่อมใสศรัทธาต่อวัด ต่อพระพุทธศาสนา ก็บังเกิดขึ้นกับประชาชนจึงเห็นได้ว่า พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส นอกจากจะมีหน้าที่ในการดูแลวัดพัฒนาวัดแล้ว ยังต้องช่วยเหลือและพัฒนาชุมชนพร้อมกันไปด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระวุฒิกรณ์ วุฑฒิกโรจน์^๘ ได้ศึกษาเทคนิคและวิธีการเผยแผ่พุทธธรรม ของพระราชวรมุนี (ประยูร ธรรมจิตโต) จากการศึกษาพบว่า เนื้อหาพุทธธรรมของพระราชวรมุนีมีจุดเด่นคือ มีเนื้อเรื่องบรรยายธรรมเป็นลำดับขั้น เป็นขั้นตอน แต่ละประเด็นจะมีความรู้ใหม่ๆ ให้ขบคิดอยู่เสมอ โดยใช้ภาษาเรียบง่าย ฟังเข้าใจง่าย อธิบายพุทธธรรมได้ลุ่มลึก ชัดเจน โดยสามารถสรุปประเภทเนื้อหาของพุทธธรรมที่ท่านนำเสนอได้ ๔ ประเภท ดังนี้คือ เนื้อหาประเภทพัฒนาจิตใจเพื่อชีวิตที่ดีงาม เนื้อหาประเภทบูรณาการและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เนื้อหาประเภทพระธรรมเทศนา เนื้อหาประเภทวิชาการ

๗. ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการตามหลักอปริหานิยธรรมในองค์กรของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

^๗พระครูมงคลคีตวงค์, พระมหาอรุณ อธิปญโญ และพระศรีรัตนมุนี, พระสงฆ์กับการพัฒนาชนบท. การแสวงหาเส้นทางพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย, อ้างถึงใน พระปลัดเกียรติศักดิ์ สันทวีวรกุล, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๑.

^๘พระวุฒิกรณ์ วุฑฒิกโรจน์, ศึกษาเทคนิคและวิธีการเผยแผ่พุทธธรรมของพระราชวรมุนี, ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), บทคัดย่อ.

๗.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ควรมีการกำหนดหลักกอธิการนิยธรรม ๗ ให้เป็นพันธกิจ และเป็นรูปแบบในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรมและนำไปปฏิบัติได้จริง
๒. ควรมีการตรวจสอบ ประเมินผล วัดมาตรฐานการบริหารงานของพระสังฆาธิการโดยการนำหลักธรรมไปใช้เพื่อเป็นระเบียบแบบแผนที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
๓. ควรมีการกำหนดรูปแบบการยกระดับการบริหาร เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์และสอดคล้องกับการบริหารงานของรัฐ อันจะทำให้คณะสงฆ์มีความก้าวหน้าและทันต่อเหตุการณ์มากขึ้น

๗.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรที่จะนำหลักธรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสม กับบทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในด้านอื่นๆ เช่น สัปบุริสธรรม ๗ และสารานิยธรรม ๖ ที่มีคุณธรรมในการบริหารตนเองและผู้อื่นครบถ้วน
๒. บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ใน ๖ ด้าน มีการปกครองเป็นต้น ควรมุ่งไปที่หลักธรรมสั้น ๆ ด้วย เช่น พรหมวิหาร ๔ เป็นต้น ก็มีความจำเป็นที่จะต้องทำการวิจัยในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในหลักธรรมสั้นๆ นี้ เพื่อจะได้ทำให้อุบาสกและอุบาสิกาผู้ไม่ค่อยมีเวลาใกล้ชิดกับวัดมากนักจดจำได้เร็วและขึ้นใจสามารถที่จะนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

บรรณานุกรม

(๑) หนังสือ:

- พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **คุณธรรมสำหรับนักบริหาร**, กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- วิโรจน์ สารรัตน์, **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา**, กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๒.
- ยุค ศรีอาริยะ, **มายาโลกาภิวัตน์**, กรุงเทพมหานคร : โครงการวิถีทรรศน์, ๒๕๔๑.

(๒) วิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย:

- พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ อธิปญโญ(ภวภานันท์). “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.
- พระมหาอานนท์ อานนโท. “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขต จังหวัดชุมพรกับการประยุกต์ใช้หลักภิกขุอุปทานิยธรรม ๗, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- พระโสภณ โสภโณ. “พระพุทธศาสนากับการพัฒนาสังคม : ศึกษาเปรียบเทียบบทบาทการพัฒนาสังคมของเจ้าคณะแขวงในกรุงเทพมหานครกับเจ้าคณะตำบลในต่างจังหวัด. **วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๔.
- พระปลัดเกียรติศักดิ์ สันทวีวรกุล. บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระครูมงคลศีลวงค์, พระมหาหุ่น อธิปญโญ และพระศรีรัตนมณี. **พระสงฆ์กับการพัฒนาชนบท. การแสวงหาเส้นทางการพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย**. อ้างถึงใน พระปลัดเกียรติศักดิ์ สันทวีวรกุล. “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘.
- พระวุฒิกรณ์ วุฑฒิกโร. ศึกษาเทคนิคและวิธีการเผยแผ่พุทธธรรมของพระราชวรมณี. **ปริญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.
- บุศรา เข้มทอง. “คุณลักษณะผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานธนาคารที่ตั้งในเขต อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๔๒.

๒. ภาษาอังกฤษ

(I) Books:

- Ernest Dale. **Management : Theory and Practice**. New York : McGraw-Hill, 1973.
- Koontz, Harold & Cyril O’ Donnell. **Principle Of Management : An Analysis of Managerial Functions**. New York : McGraw-Hill, 1972.

ศึกษาคณธรรม ๘ ประการของนักเรียนมัธยมศึกษา
ในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์
Moral Education 8 Secondary School Students
in Phisalee District, Nakhonsawan Province

อดิศักดิ์ กอวัฒนา*

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาคณธรรม ๘ ของนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคณธรรม ๘ ประการของนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ ๓) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการศึกษาคณธรรม ๘ ประการของนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง คือนักเรียนกำลังศึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๖ ของสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๓ โรงเรียน ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๗๘ คน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) วิเคราะห์ ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) และสรุปข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ โดยวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ข้อมูลที่ได้

ผลการวิจัยพบว่า

นักศึกษามีความคิดเห็น ต่อคณธรรม ๘ ประการ ของนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๕$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผลการเปรียบเทียบการศึกษาคณธรรม ๘ ประการ ที่มีผลต่อนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, ระดับการศึกษา, เกรดเฉลี่ย, รายได้, และอาชีพของผู้ปกครอง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อมองในภาพรวมและแบ่งเป็นกลุ่มตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพผู้ปกครอง ก็พบว่าไม่แตกต่างกัน ตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ที่ยังพบว่า ภาพรวม

* อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่าแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อมองในภาพรวม ในด้านเกรตเฉลี่ย พบว่า ด้านความขยัน ด้านความประหยัด ด้านความสุภาพ และด้านความสะอาด พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

รูปแบบการประยุกต์ ใช้หลักคุณธรรม ๘ ประการ สำหรับนักเรียน โดยภาพรวมแบ่งออกเป็น ๒ ขั้นตอน คือ ๑) การประยุกต์ ใช้หลักคุณธรรม ๘ ประการ และ ๒) ระดับความคิดเห็นสูงสุดของนักเรียน ซึ่งอธิบายในรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ประยุกต์ใช้หลักคุณธรรม ๘ ประการของนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ นครสวรรค์ ทั้ง ๘ ด้าน คือ ด้านความขยัน ด้านความประหยัด ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความมีวินัย ด้านความสุภาพ ด้านความสะอาด ด้านความสามัคคี ด้านความมีน้ำใจ

ขั้นตอนที่ ๒ ระดับความเห็นสูงสุดของนักเรียน เป็นขั้นตอนสูงสุดของการใช้หลักคุณธรรม ๘ ประการสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ นครสวรรค์ เมื่อผ่านขั้นตอนที่ ๑ และถึงขั้นตอนที่ ๒ แล้วจะสามารถสร้างระดับความเห็นสูงสุดแก่นักศึกษาได้

คำสำคัญ: คุณธรรม, นักเรียนมัธยมศึกษา

ABSTRACT

The objectives of the research were: 1) to study Moral Education 8 of Secondary School. Students in Phaisalee District Nakhonsawan Province 2) to compare the opinions towards Moral Education 8 Secondary School Students in Phaisalee District Nakhonsawan Province classify by persona[factors and, 3) to study the problems, barriers and suggestions in Moral Education 8 Secondary School Students in Phaisalee District Nakhonsawan Province. The study sample consisted of student are studying high school students 2556 B.E of the office of Education School District in Phaisalee District Nakhonsawan Province. The sample size of three school Consisted of Qualitative 278 bodies. Methodology was applied used to collect survey data using questionnaire. The study was survey Research. The research tool. used questionnaire. The data were analyzed to find frequency percentage, mean and standard deviation. The test of hypotheses had been made by t - test, One Way ANOVA. If there were significant difference the Multiple. Comparison by the Least Significant Difference: LSD. And summarized the problems, barriers and suggestions by analyzed and synthesized the collected data.

The findings of the study had been found that: Students opinion towards Moral Education 8 Secondary School Students in Phaisalee District Nakhonsawan

Province as wrote were in high mean scores ($\bar{X} = 3.73$). When considering to each aspect it was at so found that there were high mean scores in act aspect.

Results of the comparison of the Marat Education 8 Secondary School Students in Phaisalee District Nakhonsawan Province classify by personal factors were gender, education at Level, mean score, income and occupation of parents as a whole no significant difference. When considering to each aspect there were found that no statistical significance at .05 Level. Therefore rejected the hypothesis but at so found that the overate difference when considering each aspect is different. Research hypothesis is accepted when viewed as a whote found that the average grade in the diligent, economize, petite and clean found that there were significant differences according to statistics. Therefore accept the hypothesis set.

Model for the application at moral principles for student's overview is demoded into two stages. 1) Marat Education 8, and 2) top of student's opinion which is described in detail as follows:

Step 1 application Moral Education 8 Secondary School Students in Phaisalee District Nakhonsawan Province were diligent, honest, discipline, polite, clean. Union and good wall.

Step 2 top of student's opinion is the highest stage of Moral Education 8 Secondary School Students in Phaisalee District Nakhonsawan Province. After step one and the second step is to build up the student's opinion.

Keywords: Moral, Secondary School Students

๑. บทนำ

การกำหนดทิศทางการพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) จึงมุ่งให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพราะคนเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาในทุกเรื่อง การพัฒนาเศรษฐกิจเป็นเพียงเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยให้คนมีความสุขและมีชีวิตที่ดีขึ้น ยุทธศาสตร์หลักของการพัฒนาในแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ จึงเป็นการพัฒนาคนและการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางสังคมให้มีความมั่นคง สร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและครอบครัว เพื่อเป็นการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของมนุษย์เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”^๑ กระทรวงศึกษาธิการตระหนักถึงปัญหาที่สูงผลกระทบต่อ

^๑สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานฯ, ๒๕๕๕), หน้า ช-ฎ.

พฤติกรรมและค่านิยมของเด็กและเยาวชนดังกล่าว จึงได้พยายามขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ ดำเนินการไปตามอำนาจหน้าที่ของตนร่วมมือกันแก้ไขปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง โดยเฉพาะ “ครู” ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ที่สามารถขับเคลื่อนองค์การได้รวดเร็วที่สุด เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีโอกาส และเวลามากที่สุดในการเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดีให้กับผู้เรียนและโรงเรียนเป็นศูนย์กลางสำคัญของการรวมพลังจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะครอบครัวที่สามารถผลักดันแนวคิดใหม่ๆ ให้เกิดผลเป็นองค์ประกอบสำคัญด้านคุณธรรม จริยธรรมด้วยคนเก่งและมีความสุข ดังนั้น นักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งจัดให้มีการเรียนการสอน ตามนโยบายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ มีกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยให้ผู้สอนคำนึงถึงพัฒนาการเรียนรู้ในทุกๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง ให้ผู้เรียนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองเน้นการเรียนรู้คู่คุณธรรม สอดแทรกกระบวนการในการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวมโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเน้นการปฏิบัติพัฒนาความคิด กล้าตัดสินใจ ใส่ใจและเคารพในความคิดของผู้อื่น รู้จักมองปัญหาของสังคมและมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ ได้กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักศึกษา มีกิริยา วาจา และมารยาทงดงามตามกาลเทศะ เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น อดทน อดกลั้น ชยัน ประหยัด อดออม ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มีสุขภาพและจิตใจดีหลักเลียงสารเสพติด และมีความภูมิใจความเป็นไทย

จากความสำคัญและสาเหตุของปัญหาการจัดการเรียนรู้คู่คุณธรรมดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาด้านคุณธรรม ๘ ประการ ของนักเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ว่านำคุณธรรม ๘ ประการ มาประยุกต์ใช้สำหรับนักศึกษามากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ เพื่อให้นักเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์นั้น ตระหนักและนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้ เพื่อประโยชน์สุขทางสังคม ประเทศชาติ และยังบรรลุเป้าหมายของตนเองในการ ดำรงชีวิตกับบุคคลทั่วไปในสังคมได้

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาคุณธรรม ๘ ประการนักเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์

๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณธรรม ๘ ประการ ของนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในการศึกษาคุณธรรม ๘ ประการ ของนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์

๓. วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยวิธีการเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อให้การวิจัยเรื่อง คุณธรรม ๘ ประการ ของนักเรียนมัธยมศึกษาใน

เขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักเรียนมัธยมศึกษาในเขต อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ การศึกษา พ.ศ.๒๕๕๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต ๔๒ ในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๑,๐๕๕ คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นนักเรียนระดับมัธยมศึกษา เขต ๔๒ ในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๓ โรงเรียน ปีการศึกษา ๒๕๕๖ โดยใช้ตารางของ R.C.Krejcie and D.W.Morgan^๒ ได้ประชากรนักเรียนจำนวน ๒๗๘ คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

๔. ผลการศึกษา

๔.๑ ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕๒ ระดับชั้นการศึกษา มัธยมศึกษาและมัธยมศึกษาปีที่ ๒ ที่เท่ากัน จำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๔๕ เกรดเฉลี่ย ๒.๐๐ – ๒.๙๙ จำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๔๑ รายได้ ๓๑ – ๕๐ บาท จำนวน ๑๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๕๖ และอาชีพของผู้ปกครองเกษตรกร จำนวน ๑๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๓๖

๔.๒ ความคิดเห็นของนักเรียนต่อคุณธรรม ๘ ประการ สำหรับของนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๓$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

๑) ด้านความซื่อสัตย์ ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนมีความคิดเห็น ต่อคุณธรรม ๘ ประการ ของนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๕$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒) ด้านความประหยัด ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษามีความคิดเห็น ต่อคุณธรรม ๘ ประการ ของนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความประหยัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๕$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านความประหยัด พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๓) ด้านความซื่อสัตย์ ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษามีความคิดเห็น ต่อคุณธรรม ๘ ประการ ของนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๒$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านซื่อสัตย์ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔) ด้านความมีวินัย ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนมีความคิดเห็น ต่อคุณธรรม ๘ ประการ ของนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความมีวินัย โดย

^๒Krejcie, Robert V., & Morgan, Daryle W, Determining Sample Size for Research Activitie, (Educational and Psychological Measureme, 1970), p. 608.

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๕$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านความมีวินัย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕) ด้านความสุภาพ ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนมีความคิดเห็น ต่อคุณธรรม ๘ ประการ ของนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความสุภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๘$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านความสุภาพ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๖) ด้านความสะอาด ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนมีความคิดเห็น ต่อคุณธรรม ๘ ประการ ของนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความสะอาด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๕$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านความสะอาด พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๗) ด้านความสามัคคี ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนมีความคิดเห็น ต่อคุณธรรม ๘ ประการ ของนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความสามัคคี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๒$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านความสามัคคี พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๘) ด้านความมีน้ำใจ ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนมีความคิดเห็น ต่อคุณธรรม ๘ ประการ ของนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความมีน้ำใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๕$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านความมีน้ำใจ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณธรรม ๘ ประการ ของนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ของนักเรียนต่อคุณธรรม ๘ ประการ ของนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ เป็นการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ การจำแนกตามเพศ, ระดับชั้นการศึกษา, เกรดเฉลี่ย, รายได้, และอาชีพของผู้ปกครอง ตามสมมติฐาน ดังนี้

เพศ เมื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับเพศระหว่างนักเรียน จากการศึกษาคุณธรรม ๘ ประการ ของนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณธรรม ๘ ประการ สำหรับของนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณธรรม ๘ ประการ ไม่แตกต่างกัน

ระดับชั้นการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับระดับชั้นการศึกษา คุณธรรม ๘ ประการ ของนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า นักเรียนที่มีระดับชั้นการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นว่าคุณธรรม ๘ ประการ ของนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่

เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักเรียนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณธรรม ๘ ประการ ไม่แตกต่างกัน

เกรตเฉลี่ย เมื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับเกรตเฉลี่ย คุณธรรม ๘ ประการของนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า นักเรียนที่มีระดับเกรตเฉลี่ยต่างกัน มีระดับความคิดเห็นว่าคุณธรรม ๘ ประการของนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักศึกษาที่มีเกรตเฉลี่ยต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณธรรม ๘ ประการแตกต่างกันยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๔ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางคุณธรรม ๘ ประการ ของนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์

โดยภาพรวมส่วนใหญ่ตอบแบบสอบถามปัญหาและอุปสรรคว่า ด้านความขยัน นักเรียนบางส่วนไม่ค่อยจะสนใจทำการบ้าน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๑ และนักเรียนบางส่วนขาดความอดทน ไม่ค่อยทำแบบฝึกหัด ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๙ ด้านความประหยัด นักเรียนบางคนยังใช้เงินอย่างฟุ่มเฟือย ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๙ และนักศึกษาบางคนยังวางแผนการใช้เงินไม่เป็น ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๗ ด้านความซื่อสัตย์ นักศึกษาบางส่วนไม่ค่อยเข้าเรียนตรงเวลาชั่วโมง ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๑๑ และนักศึกษาบางส่วนไม่ค่อยทำตามสัญญาที่ให้ไว้กับตนเอง และอาจารย์ ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๐๓ ด้านความมีวินัย นักศึกษาบางส่วนไม่ค่อยจะทำตามกฎระเบียบของวิทยาลัย ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๗ และนักศึกษาบางกลุ่มไม่ค่อยจะขออนุญาตก่อนหยิบของคนอื่นมาใช้ ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๕ ด้านความสุภาพ นักศึกษาบางคนพูดจาไม่สุภาพกับเพื่อนๆ และครูอาจารย์ ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๑ และนักศึกษาบางส่วนไม่ค่อยขอบคุณเมื่อได้รับความช่วยเหลือจากคนอื่น ๑๐ คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๘ ด้านความสะอาด นักเรียนชอบทิ้งขยะลงบริเวณวิทยาลัยไม่ทิ้งลงถังขยะ ๑๓ คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๗ และนักศึกษาบางคนไม่ค่อยจะดูแลรักษาความสะอาดเมื่อใช้ห้องน้ำ ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๕ ด้านความสามัคคี นักเรียนบางคนไม่ค่อยให้ความร่วมทำกิจกรรมในกลุ่มกับเพื่อนๆ ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๙ และนักศึกษาไม่ชอบเสียสละเวลาและการช่วยเหลือผู้อื่น ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๐ ด้านความมีน้ำใจนักศึกษาไม่เคยช่วยเหลือสังคมส่วนหนึ่งยังทำงานร่วมกับผู้อื่นไม่ได้และบางส่วนไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ๙ คน ๓.๒๓ และนักเรียนยังเห็นแก่ตัวในการแบ่งปันสิ่งของให้เพื่อนยืมใช้ ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๕

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขดังนี้ ด้านความขยัน ฝึกเรียนให้มีความอดทน อดกลั้นพยายามเข้มแข็งไม่ท้อถอยต่องานที่เราทำ ขยันหมั่นเพียร ช่วยพ่อแม่ประหยัด ต้องต่อสู้กับปัญหา ด้านความประหยัด สอนให้นักศึกษารู้จักเก็บออมถนอมใช้ทรัพย์สิน สิ่งของแต่พอควรพอประมาณ ทำแบบฝึกหัด หาความรู้เพิ่มเติม ช่วยเหลืองานบ้าน ชุมชนและสังคม ด้านความซื่อสัตย์ ต้องพูดความจริง จริใจ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ด้านการมีวินัย ฝึกนักศึกษาให้เป็นผู้ที่ปฏิบัติตนในขอบเขตกฎระเบียบของสถาบัน องค์กร สังคมและประเทศ โดยที่ตนเองยินดีปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ

และตั้งใจ การแต่งกายที่ถูกต้องตามระเบียบรู้จักเข้าแถวรับบริการตามลำดับ ด้านความสุภาพ ส่งเสริมนักเรียนให้ใช้ถ้อยคำที่สร้างความรู้สึกที่ดีต่อกันและเรียบร้อย อ่อนโยน ละมุนละม่อม มีกิจกรรมรายทีกี่ดงาม มีสัมมาคารวะ ต่อเพื่อนๆ ครู และผู้ปกครองด้านความสะอาด ฝึกนักศึกษาให้เป็นผู้ที่รักษาร่างกาย ที่อยู่อาศัย ความสามัคคี ให้เรียนมีความรักใคร่กลมเกลียว ไม่เอาเปรียบกัน ไม่ยุยงให้เกิดแตกแยก ไม่ก่อการทะเลาะวิวาท และนักศึกษาร่วมมือกันทำงานเพื่อประโยชน์ของหมู่คณะ มีพร้อมเพรียงกันปรองดองกันในการทำงานหรือประกอบภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จ ด้านความมีน้ำใจ รู้จักการให้แบ่งปันเสียสละบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวมไม่ตระหนี่ถี่เหนียวเปิดใจให้กว้าง รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละเพียงน้อยความคิดทุกคน หมั่นทำตัวให้เป็นคนเสียสละพยายามเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความแบ่งปันของให้คนจน รู้จักแบ่งเวลาให้เป็น ทำบุญหรือช่วยเหลือผู้อื่นบ้าง ไม่ทำอะไรเกินตนผู้ปกครองผู้ใหญ่คุณครูหรือผู้ที่เกี่ยวข้องที่รับผิดชอบต้องรู้จักเสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดีและเอาจริงกับเรื่องที่ไม่ดีเหล่านี้ จะต้องชี้ถึงโทษและผลที่ตามมา สอนให้รู้จักคิดและทำในสิ่งที่ถูกต้อง สร้างความรักในโรงเรียนขึ้นและบอกหลักการดำเนินชีวิตให้ถูกต้อง ดูแลเอาใจใส่ครอบครัวดูแลเอาใจใส่ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เช่น ออกกำลังกายเล่นกีฬา ฟังเพลง หารากิจกรรมที่ตนเองชอบ หาคบเพื่อนดีๆ กวดขันไม่เผยแพร่สื่อไม่ดี ให้ความรู้ความเข้าใจให้มีหน้าที่ในครอบครัว เพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมสิ่งที่ดีที่สุดก็คือ “จริงใจ ถูกต้อง รู้จักตนเอง ประมาทตน” เพื่อที่เยาวชนจะได้นำไปประพฤติปฏิบัติตามให้เกิดผลสัมฤทธิ์แก่ตน จะได้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดีในสังคมต่อไปในอนาคต

๕. ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่องคุณธรรม ๘ ของนักเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- ๑) โรงเรียนควรปรับปรุงด้านคุณธรรม ๘ ประการของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น
- ๒) โรงเรียนควรเพิ่มกิจกรรมคุณธรรม ๘ ประการในโรงเรียน
- ๓) โรงเรียนควรปรับปรุงด้านคุณธรรม ๘ ประการ มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการบริหารงาน ด้านคุณธรรม ๘ ประการในโรงเรียน
- ๔) โรงเรียนควรสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคลากร ผู้ปกครอง และนักศึกษาให้มากขึ้น
- ๕) ผู้บริหาร และคณาจารย์ ควรจะบริหารงาน ด้านคุณธรรม ๘ ประการแบบการมีส่วนร่วม โดยให้คณาจารย์ นักเรียน และชุมชน กำหนดนโยบาย วางแผน และปฏิบัติตามแผน
- ๖) โรงเรียนควรจะกำหนดนโยบายเรื่อง ด้านคุณธรรม ๘ ประการไว้ในแผนปฏิบัติงานของวิทยาลัย โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการบริหารงาน ด้านคุณธรรม ๘ ประการ
- ๗) โรงเรียนควรจัดหาอุปกรณ์ในการเรียนการสอนด้านคุณธรรม ๘ ประการให้เพียงพอ
- ๘) โรงเรียนควรจัดตั้งคณะกรรมการด้านคุณธรรม ๘ ประการเพื่อรับผิดชอบงานด้านนี้โดยเฉพาะ

๙) โรงเรียนควรจัดกิจกรรมคุณธรรม ๘ ประการปลูกจิตสำนึกให้กับคณาจารย์ และนักเรียนให้มากขึ้น

๑๐) โรงเรียนควรแสวงหาความร่วมมือจากชุมชนโดยผ่าน คณะกรรมการสถานศึกษา สมาคมศิษย์เก่า และทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่น

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุวิริยาสาสน์, ๒๕๓๕.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานฯ, ๒๕๕๕.

๒. ภาษาอังกฤษ

Krejcie, Robert V. & Morgan. Daryle W. **Determining Sample Size for Research Activitie**. Educational and Psychological Measureme, 1970.

ชีววิทยาเชิงพุทธ : ระบบความสัมพันธ์ของชีวิตและสิ่งแวดล้อม และการสร้างปัจจัย เกื้อกูลต่อการพัฒนาชีวิตตามหลักสัปายะ

Buddhist Biology: Systemic Relationship of Life and Environment, And the Creation of Supportive Factors for Development of Life Based on the Seven Suitable (Sappāya)

सानุ มหัทธนาคุณย์*

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระบบความสัมพันธ์ของชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาและชีววิทยา รวมถึงเพื่อสร้างปัจจัยเกื้อกูลต่อการพัฒนาชีวิตตามหลักสัปายะที่สอดคล้องกับหลักภาวะธำรงดุลทางชีววิทยา ตลอดจนเพื่อสำรวจระดับความรู้และการประยุกต์ใช้หลักสัปายะในการจัดระบบความสัมพันธ์ของชีวิตและสิ่งแวดล้อมตามหลักชีววิทยาเชิงพุทธ

ผลการวิจัยพบว่า ระบบความสัมพันธ์ของชีวิตและสิ่งแวดล้อมตามหลักชีววิทยาเชิงพุทธ มีเซลล์และพันธุกรรมเป็นความสัมพันธ์ของชีวิต ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งมีชีวิตและสิ่งแวดล้อมเป็นไปใน ๒ มิติคือ มิติความสัมพันธ์ของการอาศัยอยู่ร่วมกันในระบบนิเวศระหว่างสิ่งมีชีวิตด้วยกัน และมิติความสัมพันธ์มุมกว้างระหว่างสิ่งมีชีวิตกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทุกมิติอาศัยหลักภาวะธำรงดุล ซึ่งเป็นหลักการสำคัญทางชีววิทยาที่ทำให้เราเข้าใจถึงการปรับตัวของร่างกายในการดำรงอยู่ในสภาวะแวดล้อมตามธรรมชาติได้อย่างกลมกลืนสอดคล้องประสานกับธรรมชาติ หลักการนี้สอดคล้องกับหลักสัปายะของพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นหลักการอธิบายความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ที่มีส่วนเกื้อกูลต่อการดำรงอยู่ของชีวิตและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และปัญญา คุณภาพชีวิตที่ดีเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อปัจจัยเหล่านี้อยู่ในสภาวะที่เหมาะสม สมดุลพอดี เมื่อนำหลักการดังกล่าวไปสร้างเกณฑ์มาตรฐานเรื่องปัจจัยเกื้อกูลต่อการดำรงชีวิตตามหลักสัปายะ ๗ ด้าน ๑๔ องค์ประกอบ ผลวิจัยเชิงสำรวจชี้ชัดว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจ รวมถึงมีการนำหลักสัปายะไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันในสังคมปัจจุบันได้อย่างเหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๕๙๗

คำสำคัญ : ชีววิทยาเชิงพุทธ, ชีวิตและสิ่งแวดล้อม, ปัจจัยเกื้อกูลต่อการพัฒนาชีวิต, ระบบความสัมพันธ์, สัปายะ

*วิทยาลัยพุทธศาสน์นานาชาติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ABSTRACT

This research is a mixed method research between qualitative and survey. To conduct the research, In-depth interview, Focus Group Discussion (FGD), and academic seminar were applied. Moreover, the questionnaires were employed in the field study to analyze the phenomenon of the seven suitable concept's applications. The objectives of the study are to study the systemic relationship of life and environment appeared in the Buddhist scriptures and Biology texts, and to create the supportive factors for development of live based on the seven suitable (Sappāya) in accordance with the Homeostasis Theory, as well as to survey the level of knowledge and the application of the seven suitable in managing the systemic relationship of life and environment in the light of Buddhist Biology.

The research findings show that the Bio-Buddhist notion towards relational system of life and environment involved with two main concepts, cell and heredity, with limited extent in organism, e.g., human beings, animals, plants, crops, etc. These living organisms systemically react to surrounding environment in the ecosystems in two dimensions; relational dimension between organisms, relational dimension between organisms and their physical environment. A biological principle of “homeostasis” therefore plays a significant role in comprehending the adaptation of the human's body to be able to survive in the natural environment harmoniously. It is in line with the concept of supportive factors for development of life according to the seven suitable (Sappāya) which means “suitable conditions” consisting of seven key factors, e.g. suitable abode (āvāsa-sappāya), suitable resort (gocara-sappāya), suitable speech (bhassa-sappāya), etc. The factors contribute greatly to support the living of human beings and also encourage the development of body, mind and wisdom. Therefore, in the creation of the seven suitable, the fourteen constituents was established to serve as a reliable criterion to measure the application of the seven suitable concept in the everyday life, as the field study thus showed the respondents have ability to apply the seven suitable concept to the everyday life statistically significant at 0.597.

Keywords: Buddhist Biology, Life and Environment, Supportive Factors, Development of Live, Sappāya.

๑. บทนำ

ชีววิทยากล่าวถึง ๓ ทฤษฎีสำคัญ คือ ๑) ทฤษฎีเซลล์ (Cell Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้ระบุว่า สิ่งมีชีวิตทั้งหลายจะต้องประกอบไปเซลล์อย่างน้อยหนึ่งเซลล์ ซึ่งเซลล์ถือว่าเป็นหน่วยพื้นฐานของชีวิตที่จะถูกจัดรูปแบบทางชีวภาพในร่างกาย^๑ นอกจากนี้ กระบวนการทางกลศาสตร์และทางเคมีต่างก็ล้วนอาศัยเซลล์เป็นตัวขับเคลื่อนกระบวนการเช่นเดียวกัน ๒) ทฤษฎีพันธุกรรม (Gene Theory) เชื่อการถ่ายทอดทางพันธุกรรมว่าลักษณะทางพันธุกรรมนั้นถูกเก็บเป็นรหัสสิ่งมีชีวิตใน DNA ในยีนอันเป็นมูลฐานแห่งการถ่ายทอดพันธุกรรม (heredity) หมายถึง การถ่ายทอดเอกลักษณ์ของการทำสำเนาตนเอง^๒ และ ๓) ทฤษฎีภาวะธำรงดุล (Homeostasis) ว่าด้วยเรื่องของกระบวนการต่างๆ ทางสรีรวิทยาที่ช่วยควบคุมและรักษาความคงที่ของสภาวะแวดล้อมภายในของเซลล์หรือสิ่งมีชีวิตในระดับที่สมดุล ในแต่ละกระบวนการเกี่ยวข้องกับตัวตรวจจับทางความรู้สึก (sensory devices) ที่คอยตรวจสอบประเมินค่าตัวแปรเมื่อเกิดสภาวะไม่คงที่^๓ ให้กลับคืนสู่อัตราที่ดีที่สุด (optimum rates)^๔

ทฤษฎีเหล่านี้อธิบายถึงระบบความสัมพันธ์ภายในร่างกายที่ทำให้ร่างกายดำรงอยู่ได้ด้วยวิวัฒนาการของการสร้างสรรค์ซึ่งก่อเกิดขึ้นเพื่อปกป้องตัวเอง และมีความสัมพันธ์กับจิตใจ รวมทั้งมีลักษณะและระบบความสัมพันธ์กับปัจจัยเกื้อกูลภายนอกที่มีต่อการดำรงและพัฒนาชีวิตมนุษย์ เช่น เมื่อมนุษย์จำเป็นต้องอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศ (Ecosystem) ล้วนพึ่งพาอาศัยอุณหภูมิ แสงแดด ความชื้น น้ำ แร่ธาตุ อาหาร และอากาศ เป็นต้น ซึ่งเป็นการพึ่งพาอาศัยกันตั้งแต่ระบบภายในร่างกายและออกไปสู่การพึ่งพาภายนอกคือ ระบบนิเวศที่เชื่อมโยงกับองค์ประกอบหลักของชีวิต พระพุทธศาสนากล่าวว่าได้แก่ ชันท์ทั้ง ๕ มีรูปขันธ์ และเวทนาขันธ์ เป็นต้น^๕ วิวัฒนาการการเกิดขึ้นแห่งรูปหรือร่างกายนี้ มีจุดเริ่มต้นมาจากหน่วย มูลฐานระดับจุลภาคที่ว่า “รูปนี้เป็น กลละ ก่อน จาก กลละ เกิดเป็น อัพพุทะ จาก อัพพุทะ เกิดเป็น เปส

^๑ Greg Roza, *Inside The Human Body: Using Scientific And Exponential Notation*, Illustrated ed., (New York: The Rosen Publishing Group, 2007), p. 21.

^๒ “heredity. the transmission of self-reproducing entities” – Theodosius Dobzhansky, “Mankind Evolving”, in Richard Dawkins, *The Oxford Book of Modern Science Writing*, (New York: Oxford University Press, 2008): 24.

^๓ M. Abercrombie, M. Hickman, M. L. Johnson et al., *The New Penguin Dictionary Of Biology*, 8th ed., (London: Penguin Books Ltd., 1990), p. 274., ดูรายละเอียดใน Heather Bateman, Ruth Hillmore, Daisy Jackson et al., *Dictionary of Medical Terms*, 4th ed., (London: A & C Black Publishers Ltd, 2007), p. 179., และใน Hershel Raff, Michael Levitzky, *Medical Physiology A Systems Approach*, (New York: McGraw-Hill, 2011), p. 1.

^๔ John Daintith, Elizabeth Martin, *Oxford Dictionary of Science*, 6th ed., (New York: Oxford university Press Inc., 2010), p. 397.

^๕ ดูรายละเอียดใน อง.นวก. (ไทย) ๒๓/๓๖/๕๐๘.

(ขึ้นเนื้อเล็ก) จาก เปลี เกิดเป็น ฆนะ (เป็นก้อน) จาก ฆนะ เกิดเป็น ปัญจสาขา (ปุ่ม ๕ ปุ่ม) ต่อจากนั้น ผม ขน เล็บ จึงเกิดขึ้น”^๖ แล้วจึงพัฒนาขึ้นเป็นองค์ประกอบที่เป็นโครงสร้างที่เป็นพื้นฐานทางร่างกายของมนุษย์ เป็นสัมผัสการธาตุ คือธาตุที่เป็นส่วนแห่งอวัยวะ^๗ อาทิ ผม ขน เล็บ ฟัน หนัง ฯลฯ อย่างไรก็ตาม ระบบความสัมพันธ์ของมนุษย์กับสรรพสิ่งจึงมีความสำคัญยิ่งในมิติแห่งสัมพันธภาพระหว่างมนุษย์กับปัจจัยเกื้อกูลในการพัฒนาชีวิต กล่าวคือชีวิตจะดำรงอยู่ได้จะต้องเข้าไปสัมพันธ์สอดคล้องกับปัจจัยภายนอกอย่างเป็นระบบด้วย หากขาดซึ่งระบบการจัดการความสมดุลแล้ว ก็จะทำให้เกิดภาวะการขาดสมดุลซึ่งจะส่งผลให้เห็นในรูปแบบของอาการเจ็บป่วยและโรคที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ตลอดจนถึงขั้นของการเสียชีวิตได้ ดังนั้นหลักสัปปายะซึ่งหมายถึง ความสบาย^๘ ความเหมาะสม^๙ ความมีประโยชน์ก่อให้เกิดความเจริญ (สปปายานิ)^{๑๐} จึงมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตในฐานะปัจจัยเกื้อกูลต่อการพัฒนาชีวิตของมนุษย์

ด้วยเหตุที่ว่า องค์ความรู้ระหว่างพระพุทธศาสนาและชีววิทยาต่างก็มีความสัมพันธ์ต่อกันในหลากหลายมิตติดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ดังนั้นจึงสมควรศึกษาให้ถ่องแท้ในประเด็นต่างๆ ทั้งในเรื่องระบบความสัมพันธ์ของชีวิตและสิ่งแวดล้อมเชิงพุทธชีววิทยา เรื่องการสร้างปัจจัยเกื้อกูลต่อการพัฒนาชีวิตตามหลักสัปปายะให้สอดคล้องกับหลักภาวะดำรงดุลทางชีววิทยา รวมไปถึงการศึกษาเชิงสำรวจปรากฏการณ์เรื่องความรู้ความเข้าใจและการประยุกต์ใช้หลักสัปปายะในชีวิตประจำวันของประชากรกลุ่มตัวอย่างต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระบบความสัมพันธ์ของชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาและชีววิทยา
๒. เพื่อสร้างปัจจัยเกื้อกูลต่อการพัฒนาชีวิตตามหลักสัปปายะที่สอดคล้องกับหลักภาวะดำรงดุลทางชีววิทยา
๓. เพื่อสำรวจระดับความรู้และการประยุกต์ใช้หลักสัปปายะในการจัดระบบความสัมพันธ์ของชีวิตและสิ่งแวดล้อมตามหลักชีววิทยาเชิงพุทธ

^๖ ส.ส. (ไทย) ๑๕/๒๓๕/๓๓๗.

^๗ คุรุยละเอียดใน พระสัทธัมมโชติกะ อัมมาจาริยะ, ปรมัตถโชติกะ ปริจเฉทที่ ๑-๒-๖ จิต เจตสิก รูป นิพพาน, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพฯ ฯ: หจก. ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๕๓), หน้า ๗๘-๗๙.

^๘ วิ.ม. (ไทย) ๔/๒๐๑/๓๑๕., คุรุยละเอียดใน วิ.มหา.อ. (ไทย) ๑/๗๘/๖๙๙., อง.ปญจก.อ. (ไทย) ๓๖/๗๓/๑๗๐.

^๙ คุรุยละเอียดใน อง.ติก.อ. (ไทย) ๓๔/๕๔๑/๕๐๕.

^{๑๐} คุรุยละเอียดใน อง.ติก.อ. (ไทย) ๓๔/๔๖๑/๗๒.

๓. ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

๑) ศึกษากระบวนการความสัมพันธ์ของชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาและชีววิทยาในประเด็นเรื่องระบบความสัมพันธ์ของชีวิตตามหลักชีววิทยาเชิงพุทธ (แนวคิดเรื่องเซลล์ และพันธุกรรม) และเรื่องระบบความสัมพันธ์ของชีวิตและสิ่งแวดล้อมตามหลักชีววิทยาเชิงพุทธ (ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งมีชีวิตที่อาศัยอยู่ร่วมกันในระบบนิเวศ และความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งมีชีวิตกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ)

๒) ศึกษาการสร้างปัจจัยเกื้อกูลต่อการพัฒนาชีวิตตามหลักสัปายะที่สอดคล้องกับหลักภาวะธำรงดุล (Homeostasis) ทางชีววิทยา ในประเด็นเรื่อง ระบบการปรับสมดุลร่างกายตามหลักภาวะธำรงดุล (ระบบปรับสมดุลตามทฤษฎีภาวะธำรงดุล, ระบบปรับสมดุลแบบปิด, ระบบปรับสมดุลแบบเปิด) เรื่องปัจจัยเกื้อกูลต่อการพัฒนาชีวิตตามหลักสัปายะ เรื่องความสอดคล้องของหลักสัปายะ ๗ กับหลักภาวะธำรงดุลทางชีววิทยา (หมวดปัจจัยเนื่องด้วยสิ่งมีชีวิตตามระบบการปรับสมดุลแบบปิด, หมวดปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมตามระบบการปรับสมดุลแบบเปิด) เรื่องกรณีศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสัปายะของศูนย์วิปัสสนาสากลไร่เชิญตะวัน และเรื่องการสร้างปัจจัยเกื้อกูลต่อการพัฒนาชีวิตตามหลักสัปายะ

๓) ศึกษาเชิงสำรวจระดับความรู้และการประยุกต์ใช้หลักสัปายะในการจัดระบบความสัมพันธ์ของชีวิตและสิ่งแวดล้อมตามหลักชีววิทยาเชิงพุทธ ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวข้องกับประเด็นศึกษา ๒ ประเด็นได้แก่ ๑) ความรู้ความเข้าใจ ๒) ระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปายะในชีวิตประจำวันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขอบเขตด้านพื้นที่ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มที่ ๑. กลุ่มองค์กรที่พัฒนาความรู้ด้านพระพุทธศาสนาและชีววิทยาหรือศาสตร์สมัยใหม่ ได้แก่คณะพุทธศาสตร์และบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และภาควิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประชากรกลุ่มที่ ๒. กลุ่มองค์กรที่มีการประยุกต์ใช้และดำเนินการเผยแพร่การใช้ความรู้ด้านพระพุทธศาสนาและศาสตร์สมัยใหม่ตามแนวชีววิทยาและนิเวศวิทยา ได้แก่ หอจดหมายเหตุพุทธทาส อินทปัญโญ (สวนโมกข์กรุงเทพ) กรุงเทพมหานคร และศูนย์วิปัสสนาสากลไร่เชิญตะวัน ตำบลห้วยสัก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

ประชากรกลุ่มที่ ๓. ชุมชนและวัดที่มีการดำเนินชีวิตด้วยวิถีแห่งการเกื้อกูลตามหลักชีววิทยาเชิงพุทธ ได้แก่ ชุมชนกลุ่มเกษตรกรปลูกผักปลอดสารพิษบ้านสวนหอม อำเภอเมือง จังหวัดน่าน และวัดปัญญานันทาราม ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (mixed method) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ๘ ขั้นตอนตามลำดับ ดังต่อไปนี้

๑. การศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary research)

การวิจัยเอกสาร เพื่อประมวลองค์ความรู้ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ และ ๒ ตามลำดับ ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดในขั้นนี้จะถูกนำไปวิเคราะห์ สังเคราะห์จัดหมวดหมู่ ตีความตามความสำคัญของงานวิจัย และบูรณาการเพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ด้านชีววิทยาเชิงพุทธ ก่อนจะพัฒนาไปสู่ขั้นตอนของการเก็บข้อมูลภาคสนามในลำดับต่อไป

๒. การเก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Study)

เป็นการดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ใน ๒ ลักษณะ คือ การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มย่อย การสัมภาษณ์เชิงลึกเฉพาะกลุ่มประชากร กลุ่มที่ ๑ (กลุ่มองค์กรที่พัฒนาความรู้ด้านพระพุทธศาสนาและชีววิทยาหรือศาสตร์สมัยใหม่) จำนวน ๖ ท่าน กลุ่มที่ ๒ (กลุ่มองค์กรที่มีการประยุกต์ใช้และดำเนินการเผยแพร่การใช้ความรู้ด้านพระพุทธศาสนาและศาสตร์สมัยใหม่ตามแนวชีววิทยา/นิเวศวิทยา รวมทั้งสิ้น ๔ ท่าน การสนทนากลุ่มย่อย ๒ ครั้งในกลุ่มประชากร กลุ่มที่ ๑ ณ ห้องประชุมบัณฑิตวิทยาลัย A400 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ต.ลำไทร, อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนา จำนวน ๖ ท่าน กลุ่มที่ ๒ ณ ศูนย์วิปัสสนาสากลไร่เชิงตุระวัน ต.ห้วยสัก อ.เมือง จ.เชียงราย จำนวน ๑๔ ท่าน

๓. วิเคราะห์ผลวิจัยเชิงคุณภาพ / จัดทำชุดรูปแบบองค์ความรู้

ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพสู่ชุดองค์ความรู้เรื่อง “การจัดระบบความสัมพันธ์ของชีวิตและสิ่งแวดล้อมฯ” และ “การสร้างปัจจัยเกื้อกูลต่อการพัฒนาชีวิตตามหลักสัปปาเยที่สอดคล้องกับหลักภาวะธำรงดุลทางชีววิทยา” เพื่อนำไปพัฒนาเป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณต่อไป

๔. การเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

แบบสอบถามจำนวน ๓๕ ชุด ที่จัดทำขึ้นจะถูกนำไปทดสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่นด้วยการทดลองใช้กับกลุ่มวัดป่าเจริญราช อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ก่อนปรับปรุง ๑๐๐ ชุด เพื่อไปแจกกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ ๓ คือชุมชนและวัดที่มีการดำเนินชีวิตด้วยวิถีแห่งการเกื้อกูลตามหลักชีววิทยาเชิงพุทธ ๒ แห่ง คือ ๑) ชุมชน/กลุ่มเกษตรกรปลูกผักปลอดสารพิษบ้านสวนหอม อ. เมือง จังหวัดน่าน ๒) วัดปัญญาบันทาราม ต. คลองหก อ. คลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

๕. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

วิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS ในประเด็นต่อไปนี้ คือ ๑) ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ๒) ความรู้เรื่องสัปปาเยทั้ง ๗ ด้าน และการประยุกต์ใช้หลักสัปปาเยในชีวิตประจำวัน ๓)

ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เรื่องสัปายะทั้ง ๗ ด้าน และการประยุกต์ใช้หลักสัปายะในชีวิตประจำวัน

๖. จัดทำร่างผลการวิจัย

การจัดทำรายงานการวิจัยฉบับร่างประกอบการสัมมนา รับฟังความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง “ชีววิทยาเชิงพุทธ : ระบบความสัมพันธ์ของชีวิตและสิ่งแวดล้อม และการสร้างปัจจัยเกื้อกูลต่อการพัฒนาชีวิตตามหลักสัปายะ”

๗. การจัดสัมมนา รับฟังความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

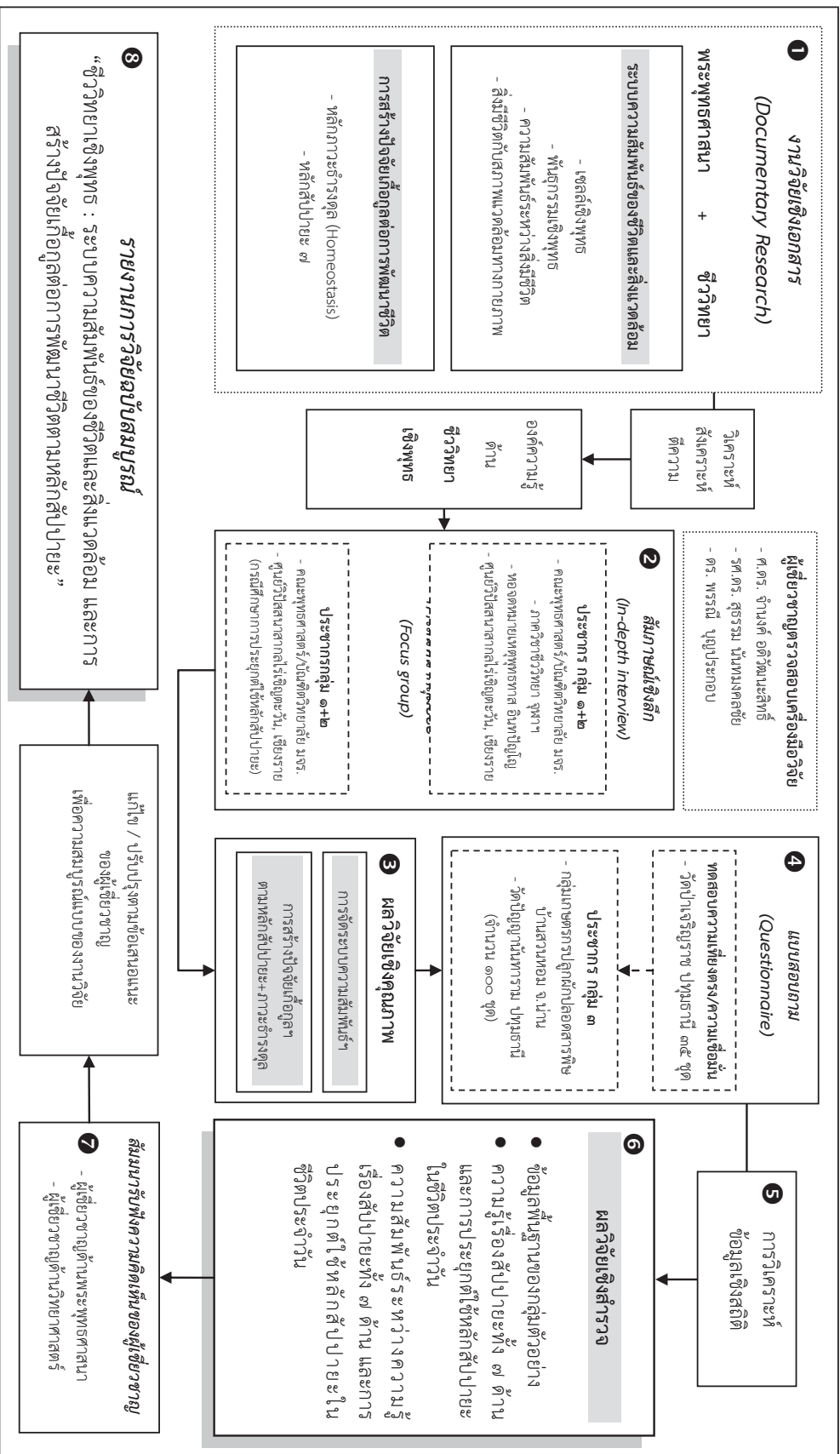
จัดทำเป็นรายงานการวิจัยฉบับร่างประกอบการสัมมนา เพื่อรับฟังข้อคิดเห็น ข้อวิพากษ์ และเสนอแนะที่เอื้อประโยชน์ให้แก่งานวิจัยจากนักวิชาการผู้ซึ่งมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไปปรับปรุงให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์แบบมากยิ่งขึ้นทั้งในแง่ของเนื้อหา หลักการ และทฤษฎีที่ใช้ ฯลฯ ผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญมีทั้งด้านพระพุทธศาสนา ด้านวิทยาศาสตร์ และด้านชีววิทยา รวมทั้งสิ้นจำนวน ๔ ท่าน

๘. จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

ดำเนินการแก้ไขและปรับปรุงงานวิจัยตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง “ชีววิทยาเชิงพุทธ : ระบบความสัมพันธ์ของชีวิตและสิ่งแวดล้อม และการสร้างปัจจัยเกื้อกูลต่อการพัฒนาชีวิตตามหลักสัปายะ” ต่อไป

กระบวนการวิจัยทั้ง ๘ ขั้นตอนดังกล่าวนำมาเสนอในรูปแบบของแผนภูมิรูปภาพได้ดังนี้

แผนภูมิรูปภาพที่ ๓.๑ แสดงกระบวนการวิจัย (Research Process)



๕. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ตามสาระสำคัญของวัตถุประสงค์ของงานวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

๑. ระบบความสัมพันธ์ของชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาและชีววิทยา

ระบบความสัมพันธ์ของชีวิตตามหลักชีววิทยาเชิงพุทธ เกี่ยวข้องกับ ๒ แนวคิดหลัก ได้แก่ ๑) แนวคิดเรื่องเซลล์เชิงพุทธ ๒) แนวคิดเรื่องพันธุกรรมเชิงพุทธ ซึ่งมีขอบเขตจำกัดอยู่ในระดับสิ่งมีชีวิตเท่านั้นไม่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม แนวคิดเรื่องเซลล์เชิงพุทธ เซลล์ทางชีววิทยาเป็นอุปาทินนกรูปทางพระพุทธศาสนา สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับกลละในฐานะที่เป็นปฐมสสารมีชีวิตเช่นเดียวกัน เซลล์ มีส่วนสำคัญในฐานะที่เป็นปัจจัยสำคัญพื้นฐานที่ทำให้เกิดระบบอวัยวะของสิ่งมีชีวิต ส่วน กลละ เป็นรูปแรกที่ปรากฏแห่งชีวิต เซลล์และกลละเป็นจุดเริ่มต้นชีวิตด้านองค์ประกอบทางร่างกาย อย่างเดียวกัน นอกจากนั้น ในเซลล์มีลักษณะของธาตุ ๔ ที่บูรณาการกันอยู่ ทั้งหมดสะท้อนให้เห็นสัมพันธ์ภาพระหว่าง เซลล์ ชั้น ๕ ธาตุ ๔ อุปาทินนกรูป กลละ และ พัฒนาการชีวิต ที่มีส่วนเชื่อมโยงกันอยู่ทั้งหมด แนวคิดเรื่องพันธุกรรมเชิงพุทธ ตั้งอยู่บนฐานคิด ๒ ประการคือ ๑) พันธุกรรมทางชีววิทยามีลักษณะที่คล้ายคลึงกับพีชนิยามทางพระพุทธศาสนาในฐานะที่อธิบายถึงการถ่ายทอดลักษณะทางกายภาพจากบรรพบุรุษไปสู่ลูกหลานในพืชและสัตว์เหมือนกัน ๒) พันธุกรรมทางชีววิทยามีขอบเขตที่แคบกว่ากรรมนิยามทางพระพุทธศาสนา เนื่องจากพันธุกรรมทางชีววิทยากล่าวถึงมิติด้านการถ่ายทอดลักษณะทางกายภาพของร่างกายดังกล่าวเท่านั้น แต่กรรมนิยามกว้างกว่าในแง่ของจิตใจนามธรรมด้วย พันธุกรรมทางชีววิทยา พ้องรูปกับ กัมมพณฺธุ^{๑๑} ในภาษาบาลี เป็นคำอธิบายที่ปรากฏอยู่ในกรรมนิยาม แต่ความหมายนั้นแตกต่างกัน กรรมนิยามมีขอบเขตกว้างกว่ามาก แต่คล้ายคลึงเฉพาะบริบทของการให้ผลเป็นรูปร่างทางกายภาพเท่านั้น

ระบบความสัมพันธ์ของชีวิตและสิ่งแวดล้อมตามหลักชีววิทยาเชิงพุทธ เกี่ยวข้องกับ ๒ แนวคิดหลัก ได้แก่ ๑) ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งมีชีวิตที่อาศัยอยู่ร่วมกันในระบบนิเวศ ๒) ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งมีชีวิตกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งมีชีวิตที่อาศัยอยู่ร่วมกันในระบบนิเวศ เป็นไปใน ๒ ลักษณะ ได้แก่ ๑) ความสัมพันธ์เชิงอนุกรมวิธาน (taxonomy) คือการจัดหมวดหมู่ของสิ่งมีชีวิตตามแต่ละสาขา^{๑๒} ๒) ปฏิสัมพันธ์เชิงนิเวศวิทยา อนุกรมวิธานเชิงชีววิทยาแบบจารีตแบบลินเนียนเป็นแนวคิดสำคัญที่จัดกลุ่มสิ่งมีชีวิตเป็น ๘ ลำดับชั้นคือ โดเมน (domain) คิงดอม (kingdom) ไฟลัม (phylum) คลาส (class) ออเดอร์

^{๑๑} จุฬกัมมวิวัฏฐสูตร - ม.อ. (ไทย) ๑๔/๒๘๙/๓๕๐.

^{๑๒} John Daintith, Elizabeth Martin, A Dictionary of Science, 6th ed., (Oxford University Press, 2010), p. 807.

(order) แฟมิลี (family) จีนัส (genus) และสปีชีส์ (species)^{๑๓} ในขณะที่อนุกรมวิธานเชิงพุทธแบ่งกลุ่มสิ่งมีชีวิตออกเป็นกลุ่มต่างๆ ได้แก่ สิ่งมีชีวิตจำพวกพืชและสัตว์นานาชนิดในระบบนิเวศ ส่วนปฏิสัมพันธ์แบบนิเวศวิทยาเชิงชีววิทยาศาสตร์ อธิบายถึงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันหรือปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (interaction) ในภาวะทั้ง ๖ (๑) ภาวะล่าเหยื่อ (๒) ภาวะพึ่งพา (๓) ภาวะการได้ประโยชน์ (๔) ภาวะอิงอาศัยหรือภาวะเกื้อกูล (๕) ภาวะปรสิต (๖) ภาวะมีการย่อยสลาย มีลักษณะของการปฏิสัมพันธ์บนฐานการได้และเสียประโยชน์ในลักษณะที่เป็น บวก (+) ลบ (-) หรือ ศูนย์ (0) เครื่องหมายทั้ง ๓ หมายถึงทั้ง ๓ ภาวะการได้ประโยชน์, ภาวะการได้เสียประโยชน์ และภาวะที่ไม่มีอะไรเกิดขึ้น ส่วนปฏิสัมพันธ์เชิงนิเวศวิทยาเชิงพุทธ คือระบบการอยู่ร่วมกันแบบอิงอาศัยระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ พืช และสัตว์ ซึ่งควรเป็นไปในทางที่ไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน ไม่ประทุษร้าย ทำลายล้างซึ่งกันและกัน ภาวะล่าเหยื่อ ก็คือการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน ส่วนภาวะพึ่งพา คือการช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันและกัน ส่วนภาวะย่อยสลาย ก็คือปัจจัยสัมพันธ์ของธรรม ทั้งหมดตั้งอยู่บนหลักการเรื่อง กรรม ไตรลักษณ์ และปฏิจจสมุปบาท **ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งมีชีวิตกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ** ทางชีววิทยาก็คือ วัฏจักรของสารที่สำคัญๆ ในระบบนิเวศ ได้แก่ วัฏจักรของน้ำ (hydrological cycle) วัฏจักรของคาร์บอน (carbon cycle) วัฏจักรของไนโตรเจน (nitrogen cycle) วัฏจักรของออกซิเจน (oxygen cycle) วัฏจักรเหล่านี้เป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เข้าไปสัมพันธ์กับสิ่งมีชีวิต จัดระเบียบได้อีกรูปแบบหนึ่ง ได้แก่ แสงอาทิตย์ อุณหภูมิ น้ำ ดิน แร่ธาตุในดิน และอากาศ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของสิ่งมีชีวิต เป็นธาตุ ๕ ภายนอก ในทางพระพุทธศาสนา คือ ธาตุดิน ธาตุน้ำ ธาตุไฟ ธาตุลม และธาตุอากาศ^{๑๔} ที่เป็นปัจจัยทางกายภาพที่ส่งผลต่อชีวิต

๒. การสร้างปัจจัยเกื้อกูลต่อการพัฒนาชีวิตตามหลักสัปปายะที่สอดคล้องกับหลักภาวะธำรงดุลทางชีววิทยา

ระบบการปรับสมดุลร่างกายตามหลักภาวะธำรงดุล เป็นแนวคิดทางชีววิทยาว่าด้วยเรื่องของการรักษาภาวะสมดุลของร่างกายให้เกิดความเหมาะสมอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาของระบบอวัยวะภายในร่างกายทั้ง ๑๑ ระบบ^{๑๕} เกี่ยวข้องกับ ๔ แนวคิดหลักได้แก่ ๑) ระบบการปรับสมดุลตามทฤษฎีภาวะธำรงดุล ๒) ระบบการปรับสมดุลแบบปิด^{๑๖} ๓) ระบบการปรับสมดุล

^{๑๓} Claire Waterton, Rebecca Ellis, Brian Wynne, **Barcoding Nature: Shifting Cultures of Taxonomy in an Age of Biodiversity Loss**, (Abingdon: Routledge, 2013), p. 179.

^{๑๔} แสดงในรูป ธาตุ ๖ โดยมีวิญญาณธาตุเป็นที่สุด - อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๑๓๗/๑๓๕.

^{๑๕} David Shier, Jackie Butler, Ricki Lewis, **Hole's Essentials of Human Anatomy & Physiology**, 11th ed., (New York: McGraw-Hill, 2012), p. 13.

^{๑๖} ดูรายละเอียดใน Immanuel Kant, **Critique of Judgment**, tr. Wemer S. Pluhar, (Indianapolis: Hackett, 1987), p. 253.

แบบเปิด^{๑๗} ๔) ภาวะธำรงดุลเชิงพุทธ ระบบการปรับสมดุลตามทฤษฎีภาวะธำรงดุล (balancing system in Homeostasis Theory) ว่าด้วยเรื่องทฤษฎีภาวะธำรงดุลซึ่งเป็นหลักการสำคัญทางชีววิทยาที่อธิบายกลไกและระบบการปรับสมดุลหรือการรักษาเสถียรภาพระหว่างสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกของร่างกายให้เกิดความเหมาะสม เป็นการปรับตัวระหว่างสิ่งมีชีวิตกับสภาวะแวดล้อมตามธรรมชาติเพื่อความอยู่รอดและการพัฒนาชีวิตได้อย่างกลมกลืน โดยมีระบบอวัยวะทั้ง ๑๑ ระบบภายในร่างกายทำหน้าที่ในการปรับตัวเองให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมตั้งแต่ระดับเล็กคือหน่วยชีวิตไปจนถึงระดับใหญ่คือระดับสิ่งมีชีวิต ระบบการปรับสมดุลแบบปิด (closed Balancing System) มุ่งเน้นที่การจัดการตนเองภายในระบบของหน่วยชีวิตด้วยการซ่อม (repairing) การสร้าง (reproduction) และการสันดาป (metabolism)^{๑๘} เป็นระบบปิดตัวเองจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ระบบการปรับสมดุลแบบเปิด (opened Balancing System) การปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกแบบระบบเปิด เป็นเครือข่ายเปิดเพื่อการแลกเปลี่ยนสารและพลังงานจากสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ไหลเวียนอยู่ตลอดเวลาเพื่อการดำรงชีวิต ภาวะธำรงดุลเชิงพุทธ คือ “มัชฌิมนธรรมเทศนา” ซึ่งเป็นหลักในการปรับทัศนคติให้เกิดความสมดุลเป็นกลาง ไม่เอียงไปด้านใดด้านหนึ่งระหว่างสัสตทัญญูกับอุทเททัญญู เป็นคำสอนเรื่องความเป็นกลางตามกฎธรรมชาติระดับอภิปรัชญาอันเกี่ยวข้องกับชั้น ๕ ธาตุ ๔ อายตนะ ๑๒ ฯลฯ^{๑๙} เป็นหลักการปรับสมดุลให้กับสิ่งมีชีวิต ทั้งด้านร่างกายและจิตใจด้วยในเวลาเดียวกัน

ปัจจัยเกื้อกูลต่อการพัฒนาชีวิตตามหลักสัปปายะ นอกเหนือจากการดำรงชีวิตให้อยู่รอดตามหลักชีววิทยาแล้ว พระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงเรื่องปัจจัยเกื้อกูลต่อเฉพาะต่อการพัฒนาชีวิตมีแกนหลักอยู่ที่หลักสัปปายะบนแนวคิดที่ว่ามนุษย์และสิ่งแวดล้อมภายนอกต่างต้องปรับตัวเข้าหากันเพื่อความอยู่รอดและการพัฒนาอย่างสมดุลกันทุกฝ่าย เป็นคุณภาพของสิ่งแวดล้อมที่ดีและเหมาะสม สัปปายะมี ๗ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) อาวาสสัปปายะ คือ ความเหมาะสมด้านที่อยู่อาศัย ๒) โจรสัปปายะ คือ ความเหมาะสมด้านการคมนาคม ๓) ภัสสสัปปายะ คือ ความเหมาะสมด้านการสื่อสาร ๔) ปุคคลสัปปายะ คือ ความเหมาะสมด้านบุคคล ๕) โภชนสัปปายะ คือ ความเหมาะสมด้านอาหาร ๖) อุตสัปปายะ คือ ความเหมาะสมด้าน

^{๑๗} “ระบบเปิด หมายถึง ระบบใดๆ ที่ไม่มีขอบเขตที่แข็งแรงปิดกั้นอยู่ ซึ่งเปิดโอกาสให้ข้อมูลและสสารจากสภาวะแวดล้อมของระบบไหลเข้าและไหลออกได้” - Mehdi Khosrow-Pour, Dictionary of Information Science and Technology, Vol. 2, 2 Vols., (Hershey: Idea Group Reference, 2007), p. 496.

^{๑๘} Lynn Margulis, *Symbiotic Planet*, (New York: Basic Books, 1998), p. 63.

^{๑๙} สัมภาษณ์ พระศรีคัมภีรญาณ, รศ.ดร., รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ กันยายน ๒๕๕๘.

ภูมิอากาศ ๗) อิริยาบถสัปปายะ คือ ความเหมาะสมด้านอิริยาบถ^{๒๐} คำอธิบายแต่ละข้อมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ๗ ประการ

ความสอดคล้องของหลักสัปปายะ ๗ กับหลักภาวะธำรงดุลทางชีววิทยา

หลักสัปปายะ ๗ กับหลักภาวะธำรงดุลทางชีววิทยามีความสอดคล้องกันอยู่ในตัวในแง่ของ “ระบบการปรับสมดุลระหว่างภายในและภายนอก” เมื่อนำทฤษฎีภาวะธำรงดุลทางชีววิทยาบูรณาการเข้ากับหลักสัปปายะ ๗ ทำให้จำแนกสัปปายะทั้ง ๗ องค์ประกอบออกเป็น ๒ หมวด คือ ๑) หมวดปัจจัยเนื่องด้วยสิ่งมีชีวิต หรือระบบการปรับสมดุลแบบปิด ๒) หมวดปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม หรือระบบการปรับสมดุลแบบเปิด **หมวดปัจจัยเนื่องด้วยสิ่งมีชีวิต (ระบบการปรับสมดุลแบบปิด)** เป็นปัจจัยเกี่ยวเนื่องอย่างใกล้ชิดกับองค์ประกอบภายในร่างกายกับการปรับสมดุลของสิ่งมีชีวิตโดยตรง ได้แก่ สัปปายะ ๗ องค์ประกอบที่ ๓, ๔ และ ๗ ตามลำดับ ส่วน **หมวดปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (ระบบการปรับสมดุลแบบเปิด)** เป็นปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนสสารและพลังงานระหว่างภายนอกกับภายใน ได้แก่ สัปปายะองค์ประกอบที่ ๑, ๒, ๕ และ ๖ ตามลำดับ

กรณีศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสัปปายะของศูนย์วิปัสสนาสากลไร่เชิญตะวัน^{๒๑}

กรณีศึกษาจากศูนย์วิปัสสนาสากลไร่เชิญตะวัน ซึ่งเป็นกลุ่มองค์กรที่มีการประยุกต์ใช้และดำเนินการเผยแพร่การใช้ความรู้ด้านพระพุทธศาสนาและศาสตร์สมัยใหม่ตามแนวชีววิทยา/นิเวศวิทยา ศูนย์วิปัสสนาสากลไร่เชิญตะวัน ดำเนินชีวิตภายใต้หลักการแห่งความสมดุลพอดีกับธรรมชาติ ไม่สลายหรือหุรหาวจนแปลกแยกจากธรรมชาติ เป็นความชิล (chill) ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ธรรมชาติ กรวด หิน ดิน ทราย รวมถึง ขี้ไก่ ทุกอย่างคือธรรมชาติที่ต้องเรียนรู้จดจำเพื่อพัฒนาปัญญาและมองข้ามความลำบากทางกายภาพทั้งหมด ดังนั้น จึงบรรลุประสิทธิผลด้านการประยุกต์ใช้หลักสัปปายะทั้ง ๗ ด้าน ๑๔ องค์ประกอบอย่างสมบูรณ์ครบถ้วน เป็นองค์กรแบบอย่างด้านการจัดการสภาพสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมและเกื้อกูลต่อการดำรงชีวิต ทั้งยังสามารถกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาร่างกาย จิตใจ และปัญญา

การสร้างปัจจัยเกื้อกูลต่อการพัฒนาชีวิตตามหลักสัปปายะ

ปัจจัยเกื้อกูลต่อการพัฒนาชีวิตที่ถูกสร้างขึ้นจากการเรียนรู้ระบบความสัมพันธ์ตามธรรมชาติประกอบไปด้วย ๗ ด้าน ในแต่ละด้านจะมีองค์ประกอบย่อย ๒ องค์ประกอบเหมือนกันทั้งหมด องค์ประกอบของแต่ละปัจจัยฯ จะทำหน้าที่เป็นเกณฑ์ชี้วัดมาตรฐานความเป็นอยู่ของระบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และสิ่งแวดล้อม รายละเอียดปัจจัยเกื้อกูลต่อการพัฒนาชีวิตทั้ง ๗ ด้านรวม ๑๔ องค์ประกอบดังปรากฏรายละเอียดแล้วในนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัย

^{๒๐} วิมหา.อ. (ไทย) ๒/๒๒๖/๓๖๘., ม.อ.อ. (ไทย) ๒๓/๓๕๖/๓๓., วิสุทิ. (ไทย) ๕๙/๒๒๐.

^{๒๑} สัมภาษณ์ พระมหาวิฑูชัย วชิรเมธี, ดร., ผู้อำนวยการสถาบันวิมุตตยาลัย และศูนย์วิปัสสนาสากลไร่เชิญตะวัน, ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘, สนทนากลุ่มย่อย, ศูนย์วิปัสสนาสากลไร่เชิญตะวัน ตำบลห้วยสัก อำเภอเมืองจังหวัดเชียงราย, วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘.

๓. การสำรวจระดับความรู้และการประยุกต์ใช้หลักสัปปายะในการจัดระบบความสัมพันธ์ของชีวิตและสิ่งแวดล้อมตามหลักชีววิทยาเชิงพุทธ

การสำรวจระดับความรู้และการประยุกต์ใช้หลักสัปปายะในการจัดระบบความสัมพันธ์ของชีวิตและสิ่งแวดล้อมตามหลักชีววิทยาเชิงพุทธ จากจำนวนประชากรจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๐ ตัวอย่าง ได้ผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ความรู้เรื่องสัปปายะทั้ง ๗ ด้าน และการประยุกต์ใช้หลักสัปปายะในชีวิตประจำวัน จากการศึกษา พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจดีในเรื่องปัจจัยเกื้อกูลต่อการพัฒนาชีวิตทั้ง ๗ ด้าน วิเคราะห์จากคำถามทั้งหมดรายข้อ จำนวน ๑๗ ข้อ คำถาม มีเพียงคำถาม ๒ ข้อที่คำตอบถูกและตอบผิดมีจำนวนใกล้เคียงกัน ได้แก่ คำถามข้อที่ ๑๒ โภชนสัปปายะ (ความเหมาะสมด้านอาหาร) มีสาเหตุมาจากความเปลี่ยนแปลงด้านสภาพสังคม อุตสาหกรรมและธุรกิจอาหารแบบมวลรวม และพฤติกรรมและรูปแบบการบริโภคอาหารใช้ชีวิตที่เน้นความสะดวกรวดเร็วเป็นหลักเป็นเหตุให้ผู้บริโภคในสังคมปัจจุบันจำนวนไม่น้อยที่เลือกรับประทานอาหารโดยพิจารณาแต่เพียงปัจจัยด้านราคาที่ถูก นำรับประทาน และหาซื้อง่าย ฯลฯ จนมิได้คำนึงถึงสาระสำคัญของตัวอาหารเอง ทั้งยังไม่ให้ความสำคัญกับการพิจารณาเลือกซื้อและเลือกบริโภคอาหารตามหลักสัปปายะ อาทิ ความสดสะอาด ถูกสุขลักษณะ มีประโยชน์ต่อร่างกาย ปลอดภัย ย่อยง่าย ไม่มีสารพิษ ฯลฯ คำถามข้อที่ ๑๑ บุคคลสัปปายะ (ความเหมาะสมด้านบุคคล) มีสาเหตุมาจากการมองข้ามความสำคัญของคุณธรรมที่จำเป็นต้องมาควบคู่กับความรู้ในการดำรงชีวิตในสังคมเป็นฐานรากตามหลักบุคคลสัปปายะ

การประยุกต์ใช้หลักสัปปายะในชีวิตประจำวัน พบว่า จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน ๑๐๐ คน คะแนนต่ำสุดที่ได้ เท่ากับ ๐.๗๙ คะแนนสูงสุดที่ได้ เท่ากับ ๒.๐๐ คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๑.๕๔ ค่า SD. เท่ากับ ๐.๒๕๗ ระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปายะในชีวิตประจำวันของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับเป็นประจำ ทั้งชุมชน/กลุ่มเกษตรกรปลูกผักปลอดสารพิษบ้านสวนหอม อำเภอเมือง จังหวัดน่าน และวัดปัญญานันทาราม ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ซึ่งแม้รูปแบบการใช้ชีวิตประจำวันจะแตกต่างกันก็ตาม แต่ความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักสัปปายะเข้ากับการดำเนินชีวิตประจำวันแล้วถือว่าบรรลุเป้าหมายการใช้ชีวิต กล่าวคือมีการประยุกต์ใช้หลักสัปปายะในการจัดระบบความสัมพันธ์ของชีวิตและสิ่งแวดล้อมตามหลักชีววิทยาเชิงพุทธอย่างเป็นรูปธรรม

ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เรื่องสัปปายะทั้ง ๗ ด้าน และการประยุกต์ใช้หลักสัปปายะในชีวิตประจำวัน จากการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เรื่องสัปปายะทั้ง ๗ ด้าน และการประยุกต์ใช้หลักสัปปายะในชีวิตประจำวัน ด้วยสถิติวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient: r) พบว่า ความรู้ความเข้าใจในเรื่องปัจจัยเกื้อกูลต่อการพัฒนาชีวิตทั้ง ๗ ด้าน มีความสัมพันธ์กับการประยุกต์ใช้หลักสัปปายะในชีวิตประจำวันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .๔๙๗^*$, $\text{sig} = .๐๐๐$) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องสัปปายะทั้ง ๗ ด้าน เมื่อเกิดความรู้ในแง่ของทฤษฎีแล้วจะ

นำไปสู่ภาคของการปฏิบัติจริงคือการประยุกต์ใช้หลักธรรมเหล่านั้นในชีวิตประจำวันของผู้ศึกษาได้เป็นอย่างดี

๖. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

๑. หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ควรตระหนักถึงความสำคัญขององค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้เรื่อง “ชีววิทยาเชิงพุทธ : ระบบความสัมพันธ์ของชีวิตและสิ่งแวดล้อม และการสร้างปัจจัยเกื้อกูลต่อการพัฒนาชีวิตตามหลักสัปปายะ” และควรนำผลวิจัยไปใช้จริงให้เป็นรูปธรรมและให้พระพุทธศาสนาเกิดความทันสมัย ใช้ได้จริง

๒. ควรส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับการให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องชีววิทยาเชิงพุทธให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นเรื่องสัปปายะ องค์ประกอบย่อยลำดับที่ ๔ คือ ความเหมาะสมด้านบุคคล (บุคคลสัปปายะ) และ ความเหมาะสมด้านอาหาร (โภชนสัปปายะ)

๓. แม้ผลวิจัยในเรื่องการประยุกต์ใช้หลักสัปปายะฯ จะออกมาเป็นที่น่าพึงพอใจ แต่ถึงกระนั้นก็ควรสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปายะในชีวิตประจำวัน เพื่อเป็นการจัดระบบความสัมพันธ์ของชีวิตและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลตามหลักชีววิทยาเชิงพุทธในสังคมต่อไปอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องพัฒนาการในสิ่งมีชีวิตมิติของสัมพันธ์ภาพระหว่างเซลล์และกลไลให้ละเอียดลึกซึ้งลงไป

๒. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระบบและกลไกความสัมพันธ์ของการถ่ายทอดลักษณะทางรูปธรรมและนามธรรมของชีวิตภายใต้กฎเกณฑ์ด้านกาลาวากาศ (กาลและอวกาศ)

๓. ควรศึกษาพัฒนาการแนวคิดและการประยุกต์ใช้หลักสัปปายะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักภาวนา ๔ (กาย ศีล จิต ปัญญา) แบบพุทธบูรณาการ

บรรณานุกรม

พระพุทธโฆสเถระ. **คัมภีร์วิสุทธิมรรค**. แปลและเรียบเรียงโดย สมเด็จพระพุทธมาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร). พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพฯ: บริษัท ธนาเพรส จำกัด, ๒๕๕๔.

พระสัทธัมมโชติกะ ธัมมาจริยะ. **ปรมัตถโชติกะ ปริเฉทที่ ๑-๒-๖ จิต เจตสิก รูป นิพพาน**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพฯ: หจก. ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๕๓.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

มหาวิทยาลัย. พระไตรปิฎกพร้อมอรรถกถา แปล ชุด ๙๑ เล่ม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๔.

สัมภาษณ์ พระมหาวิฑูชัย วชิรเมธี, ดร., ผู้อำนวยการสถาบันวิมุตตยาลัย และศูนย์วิปัสสนาสากลไร่เชิงตะวัน, ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ พระศรีคัมภีรญาณ, รศ.ดร., รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ กันยายน ๒๕๕๘.

สนทนากลุ่มย่อย, ศูนย์วิปัสสนาสากลไร่เชิงตะวัน ตำบลห้วยสัก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย, วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘.

Abercrombie, M., Hickman, M., Johnson, M. L. et al. **The New Penguin Dictionary of Biology**. 8th ed. London: Penguin Books Ltd., 1990.

Bateman, Heather., Hillmore, Ruth., Jackson Daisy. et al. **Dictionary of Medical Terms**. 4th ed. London: A & C Black Publishers Ltd., 2007.

Daintith, John., Martin, Elizabeth. **Oxford Dictionary of Science**. 6th ed. New York: Oxford university Press Inc., 2010.

Dobzhansky, Theodosius. “Mankind Evolving”. in Richard Dawkins. **The Oxford Book of Modern Science Writing**. New York: Oxford University Press, 2008: 24.

Kant, Immanuel. **Critique of Judgment**. tr. Werer S. Pluhar. Indianapolis: Hackett, 1987.

Khosrow-Pour, Mehdi. **Dictionary of Information Science and Technology**. Vol. 2. 2 Vols. Hershey: Idea Group Reference, 2007.

Margulis, Lynn. **Symbiotic Planet**. New York: Basic Books, 1998.

Raff, Hershel., Levitzky, Michael. **Medical Physiology A Systems Approach**. New York: McGraw-Hill, 2011.

Roza, Greg. **Inside the human body: using scientific and exponential notation**. Illustrated ed. New york: The Rosen Publishing Group, 2007.

Shier, David., Butler, Jackie., Lewis, Ricki. **Hole’s Essentials of Human Anatomy & Physiology**. 11th ed. New York: McGraw-Hill, 2012.

Waterton, Claire; Ellis, Rebecca; Wynne, Brian. **Barcoding Nature: Shifting Cultures of Taxonomy in an Age of Biodiversity Loss**. Abingdon: Routledge, 2013.

ทัศนคติที่มีต่อบทบาทและการแสดงออกของนิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ Attitude Toward The Role and Performance of Student Nakhonsawan Buddhist College

อัครเดช พรหมกัลป์*

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ทัศนคติที่มีต่อบทบาทและการแสดงออกของนิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อบทบาทและการแสดงออกของนิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ และเพื่อศึกษาถึงปัญหาและข้อเสนอแนะในการแสดงออกถึงบทบาทของนิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากกลุ่มตัวอย่าง ๒๐๓ รูป/คน เพื่อศึกษาเปรียบเทียบใน ๓ ด้าน ประกอบด้วย ๑) บทบาทในอุดมคติ (Ideal Role) ๒) บทบาทที่บุคคลเข้าใจ (Perceived Role) ๓) บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual or Enacted Role) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๑๕ คน

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นคฤหัสถ์ จำนวน ๑๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๕๒ เป็นนิสิตภาคปกติ จำนวน ๑๒๗ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕๖ และมีอายุระหว่าง ๒๑-๓๐ ปี จำนวน ๑๒๑ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๖๑ และมีทัศนคติที่มีต่อบทบาทและการแสดงออกของนิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ทั้ง ๓ ด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๙$) โดยด้านบทบาทในอุดมคติมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๙ ด้านบทบาทที่คนทั่วไปเข้าใจมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๖ และด้านบทบาทที่แสดงออกจริงมีค่าเฉลี่ย ๓.๙๓ ผลการเปรียบเทียบ พบว่า นิสิตที่มีสถานภาพต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อบทบาทและการแสดงออกของนิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์โดยภาพรวมแตกต่างกัน ขณะที่นิสิตที่มีสถานะต่างกันและมีอายุต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อบทบาทและการแสดงออกของนิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า กิจกรรมการจัดการเรียนการสอน นอกห้องเรียนเป็นการเปิดโอกาสให้นิสิตแสดงออกทางบทบาททั้ง ๓ ด้านมากที่สุด ประกอบกับสามารถแสดงออกด้านความรู้ ความสามารถ การวิเคราะห์ วิจัย การวางแผน การตัดสินใจ การเป็นผู้นำผู้ตาม การเป็นผู้ประสานงาน และการเป็นผู้ทำประโยชน์เพื่อสังคม สำหรับปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อ

* อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การแสดงบทบาทของนิสิต คือ ความไม่พร้อมของตัวนิสิต ขณะที่ส่วนหนึ่งเกิดจากการปิดกั้นโอกาสไม่ให้นิสิตแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วม

คำสำคัญ : บทบาท, การแสดงออกทางบทบาท, นิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ABSTRACT

The study on “Attitudes toward Role and Performance of Students at Nakhonsawan Buddhist College” had three objectives: to study the concept, theory and role of the students, to compare the attitude toward the role of the students at Nakhonsawan Buddhist College, and to study the problems and suggestions for the performance in the role of the students. This research applied the Mixed Methods Research consisting of the qualitative and quantitative research. The sample was 203 students for the comparison the attitude toward the role and performance of the students at Nakhonsawan Buddhist College in 3 aspects: 1) Ideal Role, 2) Perceived Role), and 3) Actual or Enacted Role, and the in-Depth interview from the 15 key informants.

Results of the Research

1. Overall, it was found that 65.52 percent of the respondents are 133 householders, 62.56 percent was 127 students, 59.61 percent of the respondents was 121 students ageing between 21-30 years. The students had the attitude toward the role of the students at Nakhonsawan Buddhist College at the high level ($\bar{X} = 3.99$). When considering each aspect, it arranged from the high to low level: the Ideal Role ($\bar{X} = 4.19$), Actual or Enacted Role ($\bar{X} = 3.93$), and Perceived Role ($\bar{X} = 3.86$). Overall, the result of the comparison found that the students having the different status had the different attitudes toward the role and performance of the students at Nakhonsawan Buddhist College. However, the students having the different state and age had no different attitudes toward the role and performance of the students at Nakhonsawan Buddhist College.

The result of the in-depth interview from the key informants found that the activities in the teaching and learning management outside the classroom were giving the opportunities for the students in the best performance of 3rd role on the knowledge, capability, analysis, research, planning, decision, leadership, follower, co-operator, and people making the benefit for the society. The problems affecting the performance of students' role were no readiness of students, no proficiency in

the subject of the lecturers, and no giving the opportunities for the students in expressing the opinion or participation.

Keyword : Role, Performance of Role, Students at Nakhonsawan Buddhist College

๑. บทนำ

หากจะกล่าวถึงบทบาทของนิสิตนักศึกษาซึ่งในเชิงอุดมคติคนทั่วไปยอมรับว่าบทบาทอนาคตของชาติกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มที่ช่างคิด เป็นนักอ่าน นักเขียน เป็นกลุ่มทำกิจกรรม เป็นจิตอาสาที่มีจิตสาธารณะ สำหรับมุมมองเกี่ยวกับบทบาทในแง่ดีของนิสิตนักศึกษาพบว่านิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่นิยมแสดงบทบาทของตนเองในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในสังคมโดยการออกค่ายอาสาพัฒนา เพื่อใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการสร้างสรรค์ประโยชน์เพื่อส่วนรวมในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ขณะเดียวกันในทางตรงกันข้ามซึ่งเป็นบทบาทในแง่ลบที่นิสิตนักศึกษาแสดงออกให้คนทั่วไปได้รับรู้ได้รับทราบกลับพบว่ายังมีนิสิตนักศึกษาบางกลุ่มยังมีปัญหาในเรื่องการแสดงออกทางบทบาทที่ไม่ค่อยจะเป็นที่ยอมรับมากนัก^๑ เป็นต้นว่า ปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมที่ปัจจุบันพบว่ามีความอดทนสั้นลงหรืออ่อนโยนลง มีการประพฤติปฏิบัติตนไม่เหมาะสมโดยการเข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องอบายมุขและสิ่งมอมเมา ขณะเดียวกันในเรื่องของความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการก็ยังขาดความสามารถในการประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสภาพความเป็นจริงของสังคมและขาดการสร้างสรรค์ในทางวิชาการ ซึ่งอาจจะเป็นปัญหาของผู้ที่ขาดนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน โดยเฉพาะเท่านั้นเมื่อลงมือทำงานยังพบว่านิสิตนักศึกษายังขาดความสามารถในเชิงการคิด วิเคราะห์ การคิดในเชิงบูรณาการ วิธีการมองประเด็นปัญหา ตลอดจนวิธีการแก้ไขปัญหา

ทั้งนี้การแสดงออกทางบทบาทยังเกี่ยวพันไปถึงภาระที่ต้องรับผิดชอบตามสภาพของแต่ละบุคคล เช่น เป็นพ่อแม่ นอกจากจะเลี้ยงดูให้ลูกเติบโตแล้ว จะต้องมียบทบาทในการอบรมสั่งสอนให้ความรู้ ป้องกันมิให้ลูกทำความชั่วหรือดูแลทุกข์สุขอื่นๆ ส่วนครูจะต้องมียบทบาทอื่นๆ นอกเหนือจากการอบรมสั่งสอนวิชาความรู้ เช่น ช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลนเสื้อผ้า อาหาร ส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมของนักเรียนและดูแลรักษาสุขภาพอนามัยของเด็กๆ^๒ ฉะนั้นบทบาทจึงเป็นสิ่งที่บุคคลจะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับตำแหน่งหรือหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นการแสดงพฤติกรรมตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ที่มอบหมายอำนาจนั้น^๓ แนวทางของการแสดงออกหรือปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในตำแหน่งทางสังคมทางหน้าที่การงานตามสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลที่เป็นอยู่ เช่น ครูมี

^๑ สุธรรม อารีกุล และคณะ, “วิกฤตอุดมศึกษาไทยและทางออก : การปฏิรูปอุดมศึกษา”, รายงานวิจัย, (อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, ๒๕๔๐)

^๒ ยนต์ ชุ่มจิต, **ความเป็นครู**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๐), หน้า ๓๓.

^๓ ปราชญา กล้าผจญ, **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๐), หน้า ๓๓.

บทบาทหน้าที่ในการสอนให้ความรู้แก่ผู้เรียน ตำรวจมีบทบาทหน้าที่ในการรักษาความสงบภายในประเทศเป็นต้น

บทบาทยังเป็นการกระทำหรือการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามตำแหน่งตามสถานภาพของแต่ละบุคคลที่เป็นอยู่ถ้าตำแหน่งหรือสถานภาพเปลี่ยนไปบทบาทที่มีอยู่ก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย พฤติกรรมการแสดงออกตามสถานภาพของแต่ละบุคคลในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่นั้นๆ พฤติกรรมที่เห็นได้ถือเป็นการกระทำของบุคคล ผู้ที่มีสถานภาพเหมือนกันย่อมมีการแสดงบทบาทแบบเดียวกันตามบรรทัดฐานที่กำหนดไว้^๔ เช่น บุคคลประพฤติตามหน้าที่ของตนตามสถานภาพหรือตำแหน่งฐานะที่ตนดำรงอยู่ บทบาทจึงเป็นกลไกอย่างหนึ่งของสังคมที่ทำให้คนที่อยู่ร่วมกันสามารถสร้างระบบความสัมพันธ์ต่อกันได้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย บุคคลจะมีสถานภาพและบทบาทหลายสถานภาพและแตกต่างกันออกไป เช่น เป็นพ่อ แม่ ลูก ครู อาจารย์ ทหาร ตำรวจ แพทย์ นักเรียน นักศึกษา นิสิต เป็นต้น^๕

ขณะเดียวกันจะสังเกตเห็นว่าบุคคลในสังคมจะแสดงบทบาทต่างๆ แตกต่างกันไป โดยที่การแสดงบทบาทของบุคคลจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงลักษณะของบุคคลนั้นและตั้งอยู่บนพื้นฐานตามแนวคิดที่ว่า บุคคลจะแสดงออกทางบทบาท^๖ ในมิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. บทบาทในอุดมคติ (Ideal Role) เป็นบทบาทที่กำหนดไว้เป็นกฎหมายหรือตามความคาดหวังของบุคคลทั่วไปในสังคม เป็นแบบฉบับที่สมบูรณ์ซึ่งผู้มีสถานภาพหนึ่งๆ ควรกระทำแต่อาจไม่มีใครทำตามนั้นก็ได้

๒. บทบาทที่บุคคลเข้าใจ (Perceived Role) เป็นบทบาทที่ขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นๆ ที่คาดคิดด้วยตนเองว่าควรเป็นอย่างไร ทั้งนี้อาจเกี่ยวข้องกับค่านิยม ทัศนคติ บุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

๓. บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual or Enacted Role) เป็นการกระทำที่บุคคลปฏิบัติจริง ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์เฉพาะหน้าในขณะนั้นด้วย สถานการณ์ดังกล่าวอาจเป็นสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและทางสังคม เช่น การก่อกวนของกลุ่มต่างๆ และบทบาทที่กระทำจริงที่อาจสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับบทบาทในอุดมคติหรือบทบาทที่บุคคลรับรู้ก็ได้

ในฐานะที่รับผิดชอบในการบรรยายในรายวิชาการเมืองกลุ่มผลประโยชน์และการเลือกตั้งของนักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร์ในระดับชั้นปีที่ ๓ ทั้งในภาคปกติและภาคพิเศษ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของนิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ที่แสดงออกในฐานะที่เป็นกลุ่มผลประโยชน์ในสังคมว่าจะมีการแสดงออกในบทบาทแต่ละมิติอย่างไร และนิสิตเหล่านั้นสามารถที่จะแสดงบทบาทเชื่อมโยงเกี่ยวพันกันอย่างไรระหว่างบทบาทในเชิงอุดมคติ บทบาทที่ประชาชนทั่วไปรับรู้ รับทราบและบทบาทที่นิสิตวิทยาลัยสงฆ์จะต้องประพฤติปฏิบัติให้เป็นไปตามกรอบบวลักษณ์ ๙

^๔ จานงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ และคณะ, **สังคมวิทยา**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๓๗.

^๕ สนธยา พลศรี, **หลักสังคมวิทยา**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๒๕.

^๖ จานงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ และคณะ, **สังคมวิทยา**, อ้างแล้ว, หน้า ๓๗-๓๘.

ประการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย^๗ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่แสดงออกถึงอัตลักษณ์ที่พึงประสงค์ของนิสิต ๙ อย่าง ที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในฐานะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบพุทธซึ่งมีความมุ่งมั่นพัฒนาให้เกิดขึ้น ประกอบด้วย

MAHACHULA

M – Morality	มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส
A – Awareness	รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงทางสังคม
H – Helpfulness	มีศรัทธา อุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา
A – Ability	มีความสามารถในการแก้ปัญหา
C – Curiosity	มีความใฝ่รู้ใฝ่คิด
H - Hospitality	มีน้ำใจเสียสละเพื่อส่วนรวม
U – Universality	มีโลกทัศน์กว้างไกล
L – Leadership	มีความเป็นผู้นำด้านจิตใจและปัญญา
A – Aspiration	มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนให้เพียบพร้อมด้วยคุณธรรม

จริยธรรม

ทั้งนี้บทบาทนิสิตที่พึงประสงค์ส่วนใหญ่จะเน้นในด้านความถึงพร้อมซึ่งคุณธรรมจริยธรรม มีพฤติกรรมที่เหมาะสม มีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นผู้ที่มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล ทันต่อโลกและเหตุการณ์ เป็นผู้นำหรือตัวอย่างที่ดีโดยเฉพาะด้านจิตใจและปัญญา เป็นผู้ถึงพร้อมแห่งวิจยญาณ สามารถแก้ปัญหาได้ มีความใฝ่รู้ใฝ่คิด และเป็นผู้ที่พร้อมจะอุทิศหรือเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยในเรื่องข้างต้นนี้

๒. วัตถุประสงค์การวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อบทบาทของนิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๒.๒ เพื่อศึกษาถึงปัญหาและข้อเสนอแนะในการแสดงออกถึงบทบาทของนิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๓. ขอบเขตการวิจัย

สำหรับขอบเขตด้านเนื้อหานั้นได้มุ่งเน้นสังเคราะห์เนื้อหาจากแนวคิดของจำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ ที่ให้มุมมองในทางสังคมวิทยาว่า คนเรานั้นสามารถที่จะแสดงออกในความเป็นบทบาทใน ๓ มิติ คือ ๑) บทบาทในอุดมคติ (Ideal Role) ๒) บทบาทที่บุคคลเข้าใจ (Perceived Role) และ ๓) บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual or Enacted Role) ขณะที่ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษานั้นได้แก่ความแตกต่างด้านสถานภาพ (บรรพชิต/คฤหัสถ์) สถานะ (ภาคปกติ/ภาคพิเศษ) และอายุ สำหรับ

^๗ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, คู่มือนิสิต, (นครสวรรค์ : ไพศาลการพิมพ์, ๒๕๕๖), หน้า ๓๔.

ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญนั้นได้แก่ นิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ในปีการศึกษา ๒๕๕๗ ทั้งภาคปกติและภาคพิเศษในระดับพุทธศาสตรบัณฑิตจำนวน ๔๑๑ รูป/คน ได้กลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane จำนวน ๒๐๓ รูป/คน และมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยการเจาะจงกลุ่มทดลองที่เป็นนิสิตสาขาวิชารัฐศาสตร์ (ภาคพิเศษ) ชั้นปีที่ ๓ จำนวน ๑๕ คน ที่ศึกษาในรายวิชาพรรคการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ และการเลือกตั้ง นอกจากนี้ขอบเขตด้านพื้นที่ได้ศึกษาวิจัยในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีขอบเขตด้านระยะเวลาตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ๒๕๕๗ ถึงเดือนมีนาคม ๒๕๕๘ รวมระยะเวลา ๑๑ เดือน

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Qualitative Research) จากกลุ่มตัวอย่าง ๒๐๓ รูป/คน เพื่อศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อบทบาทและการแสดงออกในด้านบทบาทในอุดมคติ (Ideal Role) ๒) บทบาทที่บุคคลเข้าใจ (Perceived Role) และ ๓) บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual or Enacted Role) ตามกรอบแนวคิด ๙ ประการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ก่อนจะนำข้อมูลที่ได้นำไปสู่การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๑๕ คน เพื่อหาข้อสรุปที่จะส่งผลให้เกิดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่จะส่งเสริมให้นิสิตได้แสดงออกถึงบทบาททั้ง ๓ ด้านได้มากที่สุด

๕. ผลการวิจัย

จากการศึกษาพบ ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นคฤหัสถ์ จำนวน ๑๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๕๒ เป็นนิสิตภาคปกติ จำนวน ๑๒๗ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕๖ และมีอายุระหว่าง ๒๑-๓๐ ปี จำนวน ๑๒๑ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๖๑

สำหรับทัศนคติที่มีต่อบทบาทและการแสดงออกของนิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

๑) ด้านบทบาทในอุดมคติ ทัศนคติที่มีต่อบทบาทและการแสดงออกของนิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ด้านบทบาทในอุดมคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๙

๒) บทบาทที่คนทั่วไปเข้าใจ ทัศนคติที่มีต่อบทบาทและการแสดงออกของนิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ บทบาทที่คนทั่วไปเข้าใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๖

๓) ด้านบทบาทที่แสดงออกจริง ทัศนคติที่มีต่อบทบาทและการแสดงออกของนิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ด้านบทบาทที่แสดงออกจริง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๓

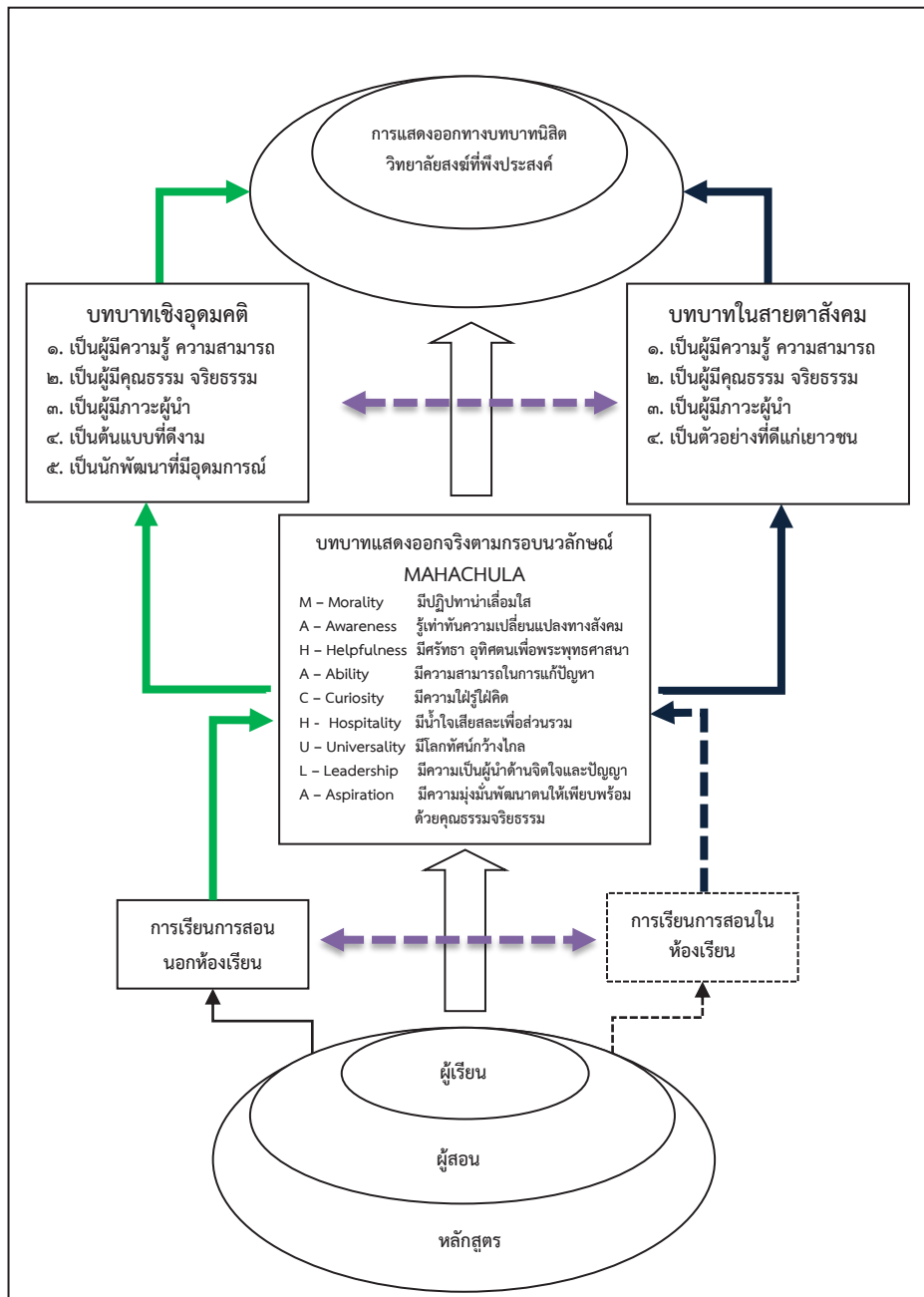
ส่วนผลการเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อบทบาทและการแสดงออกของนิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ นั้นพบว่า

๑) นิสิตที่มีสถานภาพต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อบทบาทและการแสดงออกของนิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์แตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

๒) นิสิตที่มีประเภทต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อบทบาทและการแสดงออกของนิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์แตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๓) นิสิตที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อบทบาทและการแสดงออกของนิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์แตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ข้อเท็จจริงว่า กิจกรรมการจัดการเรียนการสอนนอกห้องเรียนเป็นการเปิดโอกาสให้นิสิตแสดงออกทางบทบาททั้ง ๓ ด้านมากที่สุด ประกอบกับสามารถแสดงออกด้านความรู้ ความสามารถ การวิเคราะห์ วิจัย การวางแผน การตัดสินใจ การเป็นผู้นำผู้ตาม การเป็นผู้ประสานงาน และการเป็นผู้ทำประโยชน์เพื่อสังคม สำหรับปัญหาที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทของนิสิต คือ ความไม่พร้อมของตัวนิสิต ขณะที่ส่วนหนึ่งเกิดจากการปิดกั้นโอกาสไม่ให้นิสิตแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วม ทั้งนี้คณะผู้วิจัยได้พัฒนาและสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ที่เป็นรูปแบบในการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมให้นิสิตแสดงออกจริงถึงบทบาทที่พึงประสงค์ตามกรอบบวลักษณ์ ๙ ประการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และบทบาทอีก ๒ ด้านที่เหลือ ดังแผนภาพต่อไปนี้



จากแผนภาพอธิบายได้ว่า การจัดการเรียนการสอนที่จะส่งผลให้เกิดการแสดงออกซึ่งบทบาทของนิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์นั้น จากการวิจัยพบว่าปัจจัยที่จะส่งผลต่อบทบาทของนิสิตนั้นประการสำคัญขึ้นอยู่กับนิสิตหรือตัวผู้เรียน ที่ผ่านกระบวนการตัดกรองเข้ามาศึกษาเล่าเรียนในหลักสูตรหรือสาขาวิชาต่างๆ เมื่อก้าวเข้ามาสู่ความเป็นนิสิตแล้วผู้สอนหรือผู้บรรยายจะเป็นส่วนสำคัญที่จะมีส่วนผลักดัน สนับสนุน ส่งเสริม ให้นิสิตได้แสดงออกซึ่งศักยภาพในตัวเองที่สะท้อน

ออกมาในรูปของการแสดงบทบาท โดยมีคณะกรรมการบริหารหลักสูตรเป็นส่วนสนับสนุนในการวางแผนการเรียนรู้นิสิตในสาขาต่างๆ และคอยตรวจสอบ ดูแล และประเมินผลกระบวนการจัดการเรียนการสอน

ในด้านการจัดการเรียนการสอนนั้นที่ผ่านมาจะจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนเป็นส่วนใหญ่ จากการวิจัยพบว่าสาเหตุที่ทำให้นิสิตไม่สามารถแสดงบทบาทได้อย่างเต็มศักยภาพนั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากปัญหาที่เกิดจากความไม่พร้อมของตัวนิสิต และมีกลไกหรือกระบวนการปิดกั้นการแสวงหาความรู้ที่เกิดจากความขี้อายจนกลายเป็นปัญหาซ้ำซาก คือ การที่ผู้สอนไม่เปิดโอกาสให้นิสิตแสดงความสามารถในการแสดงความคิดเห็น ขณะเดียวกันก็มีนิสิตจำนวนมากที่กลัวการถาม-ตอบ หรือไม่กล้าแสดงออกถึงศักดิ์และสิทธิ์ของบทบาทผู้ศึกษาเล่าเรียน

ขณะเดียวกันในการจัดการเรียนการสอนอีกมิติหนึ่ง คือ การจัดการเรียนการสอนนอกห้องเรียน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาดูงาน การลงพื้นที่เก็บข้อมูลในการศึกษาวิจัย การลงพื้นที่ประกอบกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งกิจกรรมในลักษณะเช่นนี้กลับกลายเป็นสิ่งเร้าที่กระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวทางการเรียนรู้ได้ดีกว่า ทั้งนี้เพราะ ๑) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้นิสิตเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมหรือโครงการ ๒) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่นิสิตมีโอกาสแสดงออกซึ่งศักยภาพทางความรู้ ความสามารถ ๓) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่นิสิตต้องเกิดการประยุกต์ใช้ความรู้ ๔) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่นิสิตต้องเป็นนักวิจัย ชุมชน ท้องถิ่น ๕) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่นิสิตต้องเป็นนักวิเคราะห์ นักวินิจฉัย ๖) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่นิสิตต้องเป็นผู้กล้าตัดสินใจ ๗) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่นิสิตต้องบริหารจัดการตน คน เวลาและงบประมาณ ๘) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่นิสิตจะต้องแยกแยะให้เห็นความแตกต่าง ๙) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่นิสิตจะต้องฝึกฝนการปรับตัวให้เข้ากับสังคม และ ๑๐) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่นิสิตจะได้รับข้อมูล ข้อเท็จจริงเพื่อการเตรียมความพร้อมในการออกไปปรับใช้สังคมในอนาคต

นอกจากนั้นการจัดการเรียนการสอนนอกห้องเรียนยังเป็นการเสริมสร้าง เป็นการทดสอบ เป็นการประเมินผลถึงบทบาทนิสิตที่จะแสดงออกในด้าน ๑) การเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และสังคม ๒) การเป็นองค์ประกอบของการทำงานระบบทีม ๓) การเป็นผู้นำ การเป็นผู้ตาม ๔) การเป็นผู้ที่เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ๕) การเป็นนักวางแผน นักจัดการ ๖) การเป็นนักตัดสินใจ ๗) การเป็นนักการทูต ๘) การเป็นนักประสานงาน และ ๙) การเป็นนักประชาสัมพันธ์

ในการที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้นิสิตได้แสดงออกซึ่งบทบาทในสถานะต่างๆ ได้อย่างชัดเจนนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความรู้ ความเข้าใจถึง อัตลักษณ์ของความเป็นนิสิตวิทยาลัยสงฆ์ในสังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัยที่เรียกว่า นวลักษณ์ ๙ ประการ (MAHACHULA) อันประกอบด้วย M-Morality มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส A-Awareness รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงทางสังคม H-Helpfulness มีศรัทธา อุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา A-Ability มีความสามารถในการแก้ปัญหา C-Curiosity มีความใฝ่รู้ใฝ่คิด H-Hospitality มีน้ำใจเสียสละเพื่อ

ส่วนรวม U–Universality มีโลกทัศน์กว้างไกล L–Leadership มีความเป็นผู้นำด้านจิตใจและปัญญา และ A–Aspiration มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนให้เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม

ทั้งนี้หากผู้เรียนเกิดความเข้าใจ เข้าถึงความเป็นอัตลักษณ์ภายใต้กรอบ นวลักษณ์ ๙ ประการแห่งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากอาจารย์ผู้สอนหรือผู้บรรยายหรือจากหลักสูตร/สาขาวิชาอย่างจริงจัง บทบาทของนิสิตวิทยาลัยสงฆ์ที่จะเกิดในสายตาสังคมก็จะได้รับการยอมรับในฐานะ ๑) เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ๒) เป็นผู้มีความดี จริยธรรม ๓) เป็นผู้มีความดี และ ๔) เป็นตัวอย่างที่ดีแก่เยาวชน ขณะเดียวกันยังส่งผลให้สามารถแสดงออกซึ่งบทบาทในเชิงอุดมคติที่ตั้งอยู่บนความคาดหวังของคนทั่วไป โดยเฉพาะในมิติที่ ๑) เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ๒) เป็นผู้มีความดี จริยธรรม ๓) เป็นผู้มีความดี ๔) เป็นต้นแบบที่ดีงาม และ ๕) เป็นนักพัฒนาที่มีอุดมการณ์ ได้อย่างไม่ยากเย็นนัก ซึ่งนั่นก็หมายถึงการแสดงออกถึงความเป็นนิสิตที่พึงประสงค์นั่นเอง

๖. การอภิปรายผล

ทัศนคติที่มีต่อบทบาทและการแสดงออกของนิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๙$) เมื่อพิจารณาเรียงจากมากไปหาน้อยเป็นรายด้าน พบว่า ทัศนคติที่มีต่อบทบาทและการแสดงออกของนิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ด้านบทบาทในอุดมคติ ($\bar{X} = ๔.๑๙$) รองลงมาได้แก่ด้านบทบาทที่แสดงออกจริง ($\bar{X} = ๓.๙๓$) ขณะที่ด้านบทบาทที่เป็นไปตามคนทั่วไปเข้าใจนั้นอยู่ในระดับต่ำสุด ($\bar{X} = ๓.๘๖$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสิริรัตนานุวัตร และคณะ^๔ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของพุทธศาสนบัณฑิตในจังหวัดพิษณุโลก” แล้วพบว่า พุทธศาสนบัณฑิตทั้งที่อยู่ในสถานะบรรพชิตและคฤหัสถ์ต่างก็มีบทบาทต่อสังคม ชุมชนท้องถิ่นในหลายๆ มิติ และเป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ตั้งไว้ เป็นต้นว่า บทบาทในฐานะพระสังฆาธิการผู้ปกครองตั้งแต่ระดับเจ้าอาวาสไปจนถึงระดับรองเจ้าคณะจังหวัด บทบาทในฐานะของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนทั้งปริยัติสามัญ สามัญศึกษา โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ โรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ นอกจากนั้นยังได้รับบทบาทในด้านการเป็นพระนักเทศน์ พระวิทยากรในการบรรยายธรรมและกิจกรรมอบรมส่งเสริมศีลธรรม ในส่วนของคฤหัสถ์และผู้ที่มีจิตศรัทธาเลื่อมใสศรัทธาส่วนหนึ่งยังมีบทบาทตามสถานะที่ประกอบอาชีพ เป็นต้นว่า การรับราชการทั้งที่เป็นข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครู หรือข้าราชการทหารในตำแหน่ง อนุศาสนาจารย์ประจำกองทัพด้วย

^๔ พระครูสิริรัตนานุวัตร และคณะ, “บทบาทของพุทธศาสนบัณฑิตในจังหวัดพิษณุโลก”, รายงานวิจัย, สำนักวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘).

ขณะเดียวกันยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาจักรพรรณ มหาวิโร และคณะ^๙ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของพุทธศาสนบัณฑิตวิทยาลัยสงฆ์เลยกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจ : ศึกษากรณีกองทุนหมู่บ้านในชุมชนเมืองเลย จังหวัดเลย” แล้วพบว่า พุทธศาสนบัณฑิตวิทยาลัยสงฆ์เลยมีบทบาทในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนกองทุนหมู่บ้านในชุมชนเมืองเลยมากที่สุด คือ การเทศนาอบรมด้านคุณธรรมแก่สมาชิกของกองทุนหมู่บ้านให้รู้จักความสามัคคี มีความเสียสละ ประหยัด อุดม ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการมีส่วนร่วมพบว่า พุทธศาสนบัณฑิตที่เป็นบรรพชิตเมื่อจบการศึกษาแล้วส่วนหนึ่งได้ตัดสินใจลาสิกขาออกไปประกอบอาชีพส่วนตัว ส่งผลให้การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนโดยเฉพาะด้านคุณธรรมจริยธรรมเกิดการขาดหายไปและเป็นไปในลักษณะที่ไม่ต่อเนื่อง

๗. ข้อเสนอแนะ

๗.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การจัดการเรียนการสอนนั้นที่ผ่านมาจะจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนเป็นส่วนใหญ่ และจากข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่พบจากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า สาเหตุที่ทำให้ นิสิตไม่สามารถแสดงบทบาทได้อย่างเต็มศักยภาพนั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากปัญหาที่เกิดจากความไม่พร้อมของตัวนิสิต ขณะที่ส่วนหนึ่งเกิดจากความไม่แตกฉานในศาสตร์วิชาของผู้สอนหรือผู้บรรยาย โดยมีกลไกและกระบวนการปิดกั้นการแสดงออกซึ่งบทบาทนิสิตในการแสวงหาความรู้ และที่เกิดจากความขาดใจจนกลายเป็นปัญหาซ้ำซากคือการที่ผู้สอนไม่เปิดโอกาสให้นิสิตแสดงความคิดเห็นในการถาม-ตอบ หรือแสดงความคิดเห็น ขณะเดียวกันก็มีนิสิตจำนวนมากที่กลัวการถาม-ตอบหรือไม่กล้าแสดงออกถึงศักดิ์และสิทธิ์ของบทบาทผู้ศึกษาเล่าเรียน ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า วิทยาลัยหรือหลักสูตรควรจะมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาการเรียนการสอนที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ดังนี้

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดการเรียนการสอนนอกห้องเรียน ไม่ว่าจะเป็น การศึกษาดูงาน การลงพื้นที่เก็บข้อมูลในการศึกษาวิจัย การลงพื้นที่ประกอบกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งกิจกรรมในลักษณะเช่นนี้จะเป็นสิ่งเร้าที่กระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวทางการเรียนรู้ได้ดีกว่า ทั้งนี้เพราะ

(๑) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้นิสิตเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมหรือโครงการ

(๒) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่นิสิตมีโอกาสแสดงออกซึ่งศักยภาพทางความรู้ความสามารถ

^๙ พระมหาจักรพรรณ มหาวิโร และคณะ, “บทบาทของพุทธศาสนบัณฑิตวิทยาลัยสงฆ์เลยกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจ : ศึกษากรณีกองทุนหมู่บ้านในชุมชนเมืองเลย จังหวัดเลย”, รายงานวิจัย, สำนักวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘).

- (๓) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่นิสิตต้องเกิดการประยุกต์ใช้ความรู้
- (๔) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่นิสิตต้องเป็นนักวิจัยชุมชน ท้องถิ่น
- (๕) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่นิสิตต้องเป็นนักวิเคราะห์ นักวินิจฉัย
- (๖) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่นิสิตต้องเป็นผู้กล้าตัดสินใจ
- (๗) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่นิสิตต้องบริหารจัดการตน คน เวลาและงบประมาณ
- (๘) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่นิสิตจะต้องแยกแยะให้เห็นความแตกต่าง
- (๙) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่นิสิตจะต้องฝึกฝนการปรับตัวให้เข้ากับสังคม
- (๑๐) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่นิสิตจะได้รับข้อมูล ข้อเท็จจริงเพื่อการเตรียมความ

พร้อมในการออกไปปรับใช้สังคมในอนาคต

๒. ส่งเสริมการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนในเชิงรูปธรรม โดยการประเมินผลถึงบทบาทนิสิตที่จะแสดงออกในด้านต่างๆ มาเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาเป็นต้นว่า

- (๑) การปรับตัวที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและสังคมได้
- (๒) การเป็นองค์ประกอบของการทำงานระบบทีม
- (๓) การเป็นผู้นำ การเป็นผู้ตาม
- (๔) การเป็นผู้ที่เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- (๕) การเป็นนักวางแผน นักจัดการ
- (๖) การเป็นนักตัดสินใจ
- (๗) การเป็นนักประสานงาน
- (๘) การเป็นนักประชาสัมพันธ์

๓. สนับสนุนส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนหรือผู้บรรยายหรือจากหลักสูตร/สาขาวิชาให้เป็นพี่เลี้ยงในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นิสิตวิทยาลัยสงฆ์ได้มีเวทีในการแสดงออกเพื่อให้เกิดการยอมรับของชุมชนและสังคมในเรื่องต่อไปนี้

- (๑) เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ
- (๒) เป็นผู้มีความคุณธรรม จริยธรรม
- (๓) เป็นผู้มีความภาวะผู้นำ
- (๔) เป็นต้นแบบที่ดีงาม
- (๕) เป็นนักพัฒนาที่มีอุดมการณ์

๗.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ผลจากการวิจัยจะพบข้อสังเกตที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับบทบาทนิสิตของวิทยาลัยสงฆ์ที่เกิดขึ้นในสายตาหรือความเข้าใจของคนในสังคม ซึ่งมีประเด็นที่ บ่งบอกถึงด้านบวกและลบที่จะนำไปสู่แนวทางในการแก้ไขให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ดังต่อไปนี้

๑. มุมมองด้านบวกหรือจุดแข็งของนิสิตวิทยาลัย

- (๑) นิสิตเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ

(๒) นิสิตเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม

(๓) นิสิตมีภาวะผู้นำ กล้าคิด กล้าแสดงออก

(๔) การเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เยาวชน

๒. มุมมองด้านลบหรือจุดด้อยของนิสิตวิทยาลัยสงฆ์

(๑) นิสิตบางส่วนยังไม่เป็นผู้ที่ถึงพร้อมซึ่งความรู้ ความสามารถ

(๒) นิสิตยังขาดหรือด้อยประสบการณ์

(๓) สังคมยังยึดติดในตัวสถาบันมากกว่าตัวบุคคล

(๔) สังคมยังมองวิทยาลัยสงฆ์เพียงผิวเผินและยึดติดว่าเป็นที่เรียนของพระภิกษุและสามเณรเท่านั้น

ในส่วนของแนวทางในการแก้ไขมุมมองด้านลบหรือจุดด้อยของนิสิตวิทยาลัยสงฆ์นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมให้นิสิตได้มีโอกาสแสดงออกถึงความเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก โดยการดำเนินการให้เกิดผลทั้งกระบวนการผ่านการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

๑. เน้นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้นิสิตเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมหรือโครงการ

๒. เน้นการจัดการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้นิสิตแสดงออกซึ่งศักยภาพทางความรู้ความสามารถ

๓. เน้นการจัดการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้นิสิตต้องเกิดการประยุกต์ใช้ความรู้

๔. เน้นการจัดการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้นิสิตมีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนในฐานะผู้ช่วยนักวิจัยชุมชน ท้องถิ่น

๕. เน้นการจัดการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้นิสิตเป็นผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นักวินิจฉัย

๖. เน้นการจัดการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้นิสิตเกิดความมั่นใจและสามารถเป็นตัดสินใจในประเด็นปัญหาทางการเรียนได้

๗. เน้นการจัดการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้นิสิตมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตนเอง คน เวลาหรืองบประมาณ

๘. เน้นการจัดการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้นิสิตสามารถใช้กระบวนการศีกษาวิเคราะห์ แยกแยะ ให้เห็นความแตกต่างในแต่ละประเด็นปัญหา

๙. เน้นการจัดการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้นิสิตได้ฝึกฝนการปรับตัวให้เข้ากับสังคมในสถานการณ์ต่างๆ

๑๐. เน้นการจัดการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้นิสิตเป็นผู้ที่เปิดกว้างทางความคิดในการรับข้อมูล ข้อเท็จจริงเพื่อการเตรียมความพร้อมในการออกไปรับใช้สังคมในอนาคต

บรรณานุกรม

- จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์ และคณะ. **สังคมวิทยา**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๕.
- ปราชญา กล้าผจญ. **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๐.
- ยนต์ ชุ่มจิต. **ความเป็นครู**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๐.
- วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์. **คู่มือนิสิต**. นครสวรรค์ : ไพศาลการพิมพ์, ๒๕๕๖.
- วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์. **หนึ่งทศวรรษ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- สนธยา พลศรี. **หลักสังคมวิทยา**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๒๕.
- สุธรรม อารีกุล และคณะ, “วิกฤตอุดมศึกษาไทยและทางออก : การปฏิรูปอุดมศึกษา”, **รายงานวิจัย**, (อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, ๒๕๔๐)
- พระครูสิริรัตนาวตฺร และคณะ. “บทบาทของพุทธศาสนาบันทึกในจังหวัดพิษณุโลก”. **รายงานวิจัย**. สำนักวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.
- พระมหาจักรพรรณ มหาวีโร และคณะ. “บทบาทของพุทธศาสนาบันทึกวิทยาลัยสงฆ์เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจ : ศึกษากรณีกองทุนหมู่บ้านในชุมชนเมืองเลยจังหวัดเลย”. **รายงานวิจัย**. สำนักวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.
- Allport. Gordon. **Personality : A Psychological Interpretation**. New York : Holt, 1973.
- Broom. L., & Sclzrnick. P. **Sociology**. New York : Harper & Row, 1976.
- Collins. Bary E. **Social psychology**. Massachusetts : Addison - Weatey, 1970.

การพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดนครสวรรค์ บนฐานพุทธธรรม
The Buddha Dhamma Development of Public Management
System In Nakhon Sawan Local Administrative Organization

พระครูนิวาส์ขันธ์ (ณรงค์ จิตวาทมโน)*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ ๑) เพื่อศึกษาระบบและกลไกการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ ๒) เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบนฐานพุทธธรรม และ ๓) เพื่อวิเคราะห์ระบบการบริหารจัดการกับประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ๒๑๑ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทำการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของการบริหารงานตามหลักอริยธรรมกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (r) ประกอบกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quality Research) โดยการการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) จำนวน ๘ ท่านเพื่อนำข้อมูลมาสนับสนุนผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ระบบการบริหารจัดการตามหลักอริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.73$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านฉันทะ ($\bar{X} = 3.82$) ด้านวิริยะ ($\bar{X} = 3.70$) ด้านวิมังสา ($\bar{X} = 3.70$) และด้านจิตตะ ($\bar{X} = 3.68$) ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.86$) ด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 3.83$) ด้านปริมาณ ($\bar{X} = 3.77$) ด้านต้นทุน ($\bar{X} = 3.69$) ส่วนความสัมพันธ์ของการบริหารงานตามหลักอริยธรรมกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r = .928$)

* อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ส่วนผลสรุปการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการบริหารก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โดยเมื่อผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบริหารงานตามหลักอิทธิบาทธรรมได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดผลรูปธรรมสูงสุด

คำสำคัญ : การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ, หลักพุทธธรรม, ประสิทธิภาพ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the system and mechanism of local administrative organization, 2) to study the strengthen and developed of system and mechanism in local administrative organization by Buddha Dhamma, 3) to study the analyzed of public management system to efficiency and happiness of work in Nakhon Sawan local administrative organization. This research applied the Mixed Methods Research consisting of the qualitative and quantitative research. The sample was 211 employees at Nakhon Sawan local administrative organization. The analysis of data used Statistical Package for Social Science. The tools of the research were questionnaire and in-depth interview from the 8 key informants. The statistics for analysis data used Frequencies, Percentage, Mean, Standard Deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

Results of the Research : Overall, the administration according to the Iddhipada Dhamma in Nakhon Sawan local administrative organization was at the high level ($\bar{X} = 3.73$). When considering each aspect, it arranged from the high to low level: Chanda: will ($\bar{X} = 3.82$), Viriya: effort ($\bar{X} = 3.70$), Vīmaṃsā: reasoning ($\bar{X} = 3.70$) and Citta: thoughtfulness ($\bar{X} = 3.68$). The opinion towards the efficiency of public management system and happiness of work in Nakhon Sawan local administrative organization was at the high level ($\bar{X} = 3.79$). When considering each aspect, it arranged from the high to low level: the time ($\bar{X} = 3.86$), the quality ($\bar{X} = 3.83$), the quantity ($\bar{X} = 3.77$) and the capital ($\bar{X} = 3.69$). The relationship of the administration according to the Iddhipada Dhamma and the efficiency in the performance of the public management system had the positive relationship to the performance was at the high.

The in-depth interview found that the application of Iddhipada Dhamma had the relationship to the efficiency in the performance of public management

system suggestions: were that the administrators should make the Iddhipada Dhamma for the public management of local administrative organization had to the efficiency in the working.

Keywords: Development of Public Management System, Buddha Dhamma, Efficiency, local administrative organization

๑. บทนำ

จากคำกล่าวที่ว่า “การปกครองของประชาชน โดยประชาชน และ เพื่อประชาชน” ตามแนวคิดของ อับราฮัม ลินคอล์น (Abraham Lincoln) ประธานาธิบดีคนที่ ๑๖ แห่งสหรัฐอเมริกา^๑ ถือได้ว่าเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ขณะเดียวกัน “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ก็ถือเป็นองค์กรประชาธิปไตยในระดับรากหญ้าที่มีภูมิลำเนากระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศและมีบทบาทสำคัญต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน^๒ เพราะเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดประชาชน รู้และเข้าใจในปัญหาในพื้นที่ รวมถึงความต้องการของประชาชนในชุมชนและหมู่บ้านอย่างแท้จริง นอกจากนั้นยังจะเป็นหน่วยงานที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบได้อย่างรวดเร็ว ตรงประเด็น และมีประสิทธิภาพตามแนวคิดดังที่ลินคอล์นได้กล่าวไว้

นับตั้งแต่รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ (พ.ศ. ๒๔๑๑ – ๒๔๕๓) หรือกว่า ๑๐๐ ปีที่ผ่านมา พระองค์ได้ทรงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้สมเด็จพระบรมวงศ์เธอกรมพระยาดำรงราชานุภาพแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน โดยแบ่งการบริหารราชการส่วนกลางเป็นกระทรวง ทบวง กรม ตามแบบฉบับยุโรปตะวันตก ในส่วนของการบริหารราชการส่วนภูมิภาคนั้นได้ทรงจัดให้มีสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) ลดหลั่นกันลงไป ตั้งแต่ระดับกระทรวงในส่วนกลาง การปกครองมณฑล การปกครองเมือง (จังหวัด) การปกครองอำเภอ ไปจนถึงการปกครองในระดับตำบลและหมู่บ้าน^๓ ในปี พ.ศ. ๒๔๔๐ (ร.ศ. ๑๑๖) พระองค์ทรงมีพระราชดำริให้จัดการปกครองแบบสุขาภิบาลขึ้นในกรุงเทพมหานครเป็นการทดลองก่อน^๔ ต่อมาในวันที่ ๑๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๔๔๘ (ร.ศ. ๑๒๔) พระองค์ก็ได้ทรงจัดตั้งสุขาภิบาลนอก

^๑ ส. ศิวรักษ์, นักปรัชญาการเมืองฝรั่ง, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เคล็ดไทย, ๒๕๑๙), หน้า ๔.

^๒ พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร, แนวคิด ยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในโลกโลกาภิวัตน์, (กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน, ๒๕๕๒), หน้าคำนำ.

^๓ วุฒิสาร ตันไชย, ยุทธศาสตร์การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐.

^๔ ชูศักดิ์ เทียงตรง, การบริหารการปกครองท้องถิ่นเปรียบเทียบ, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, ๒๕๒๐), หน้า ๓๑๓-๓๑๔.

กรุงเทพมหานครขึ้นเป็นครั้งแรกที่ตำบลท่าฉลอม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร โดยปรับรูปแบบการปกครองท้องถิ่นให้เป็นการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่นตามลักษณะของ “Local Self – Government”

การจัดตั้งสุขาภิบาลในรัชสมัยรัชกาลที่ ๕ นับว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการปกครองท้องถิ่นของไทย ถัดจากนั้นอีกนับร้อยปีหลังเหตุการณ์พฤษภาทมิฬในปี พ.ศ. ๒๕๓๕ กระแสเรียกร้องให้มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นถือเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจและพูดถึงกันอย่างกว้างขวางทั่วประเทศในขณะนั้น เริ่มตั้งแต่การเรียกร้องให้มีการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดโดยตรงและการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง จนนำไปสู่การปฏิรูปการเมืองผ่านกระบวนการร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ ซึ่งถือเป็นครั้งแรกที่มีการยกประเด็นเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นเป็นหนึ่งในหลายๆ หมวดของรัฐธรรมนูญ โดยครั้งนั้นได้บัญญัติไว้ในหมวดที่ ๕ ว่าด้วยแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ในมาตรา ๗๘ และในหมวดที่ ๙ ในมาตรา ๒๘๒-๒๙๐

ขณะเดียวกันในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นก็ได้ระบุไว้ในหมวดที่ ๕ ว่าด้วยแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐเช่นกัน แต่ระบุไว้ในส่วนที่ ๓ เรื่องแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ในมาตรา ๗๘ (๓) โดยระบุว่า “ให้รัฐกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้นๆ”

การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นรูปแบบการปกครองที่เกิดขึ้นโดยประชาชนที่รู้และเข้าใจในปัญหา รวมถึงความต้องการของคนในชุมชนและหมู่บ้านด้วยกันอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบได้อย่างตรงประเด็น รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และเนื่องจากเจตนารมณ์ของการปกครองท้องถิ่นได้ถูกกำหนดขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการกระจายอำนาจและอุดมการณ์ประชาธิปไตย ที่มุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรมการปกครองตนเองซึ่งถือเป็นความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยมีอำนาจในการปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิทางกฎหมาย (Legal Rights) มีองค์กรที่จำเป็นในการปกครอง (Necessary Organization)^๕ และเป็นหน่วยงานการปกครองที่หน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะ ถูกจัดตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลางที่ให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้ท้องถิ่น รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใน

^๕ Daniel Wit, A Comparative Survey of Local Government and Administration, (Bangkok : Kurusapra Press., 1967), p 176.

ท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการปกครอง มีอำนาจการตัดสินใจในฐานะรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน^๖

การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากเป็นเครื่องมือชี้วัดถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรนั้นๆ หลักในการบริหารจัดการเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้นมีอยู่มากมายหลากหลายแนวคิดหลายทฤษฎี แต่โดยรวมแล้วก็มีความหมายไปในทิศทางเดียวกันคือเป็นเรื่องของกระบวนการทำงานของนักบริหารเพื่อให้งานต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยอาศัยการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น ซึ่งล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน คือ การคิด (Thinking) หรือการวางแผน (Planning) การดำเนินงาน (Acting) และการประเมินผล (Evaluating) และมีจุดหมายปลายทางคือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น^๗

สำหรับปัญหาของการปกครองท้องถิ่นเป็นที่ทราบกันดีว่ามีมากมายหลายปัญหา อาทิ ปัญหาการขาดแคลนผู้บริหาร ผู้นำ หรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ส่งผลให้การปฏิบัติงานที่ไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการจึงโอกาสและเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการแนวทางที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืนปัจจุบันนี้หลายฝ่ายได้หันมาให้ความสนใจสนับสนุนการใช้หลักพุทธธรรมมาเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทั้งนี้ประเทศไทยเป็นประเทศที่นับถือศาสนาพุทธเป็นส่วนใหญ่ หลักธรรมและหลักปฏิบัติในทางพุทธศาสนานั้นเป็นการมุ่งที่ปัจเจกบุคคลหรือการพัฒนาที่ตัวบุคคลเป็นเบื้องต้น ทั้งการพัฒนาทางพฤติกรรม จิตใจและสติปัญญา หลักธรรมทางพุทธศาสนาสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการใช้ชีวิตรวมถึงการประยุกต์ใช้กับการประกอบสัมมาอาชีวะต่างๆ หลักธรรมสำคัญที่มีส่วนสนับสนุนและเสริมสร้างระบบการบริหารจัดการที่เกิดประสิทธิภาพ คือ หลักอิทธิบาทธรรม^๘ ซึ่งมี ๔ ประการสำคัญ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา^๙ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและบริหารงาน ทั้งนี้เพราะถือเป็นหลักธรรมที่ได้ชื่อว่าเป็นหลักธรรมแห่งความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจว่า หากจะมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

^๖ ชูวงศ์ ฉายะบุตร, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร สมาคมนิสิตเก่ารัฐศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๒๑.

^๗ วิรัช วิรัชนิการวรรณ, การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๔๘), หน้า ๕.

^๘ ส. มหา. (ไทย) ๑๙/ ๑๑๑๐/ ๒๖๙.

^๙ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน , พิมพ์ครั้งที่ ๘ , (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓.

ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดความสุขของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานนั้น เราสามารถนำเอาหลักอิทธิบาทธรรมไปประยุกต์ใช้ได้จริงหรือไม่ และหากเรานำไปใช้เราจะนำไปใช้ในในรูปแบบหรือลักษณะใดจึงจะเกิดผลเป็นรูปธรรม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาวิจัยในเรื่องข้างต้นนี้

๒. วัตถุประสงค์การวิจัย

- ๑) เพื่อศึกษาระบบและกลไกการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์
- ๒) เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบนฐานพุทธธรรม
- ๓) เพื่อวิเคราะห์ระบบการบริหารจัดการกับประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์

๓ ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหาวิเคราะห์และสังเคราะห์หลักการบริหารจัดการ รวมถึงหลักอิทธิบาทธรรมในพระพุทธศาสนา และแนวคิดทฤษฎีของปีเตอร์สันและโพลว์แมน (Peterson and Plowman) ที่กล่าวถึงเรื่องประสิทธิภาพ ส่วนประชากร (Population) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลใน ๒ อำเภอของจังหวัดนครสวรรค์ (อำเภอลาดยาวและอำเภอแม่วงก์) จำนวน ๒๑๑ คน โดยดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ รวมเป็นระยะเวลา ๘ เดือน สำหรับขอบเขตด้านตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ โดยศึกษาการบริหารและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำมาศึกษาหาความสัมพันธ์ของการบริหารตามหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ บนฐานพุทธธรรม” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเริ่มด้วยวิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากกลุ่มตัวอย่าง ๒๑๑ คนที่ได้มาจากบุคลากรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลใน ๒ อำเภอของจังหวัดนครสวรรค์ (อำเภอลาดยาวและอำเภอแม่วงก์) ทั้งนี้เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการและศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการ รวมถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้วยหลักอิทธิบาทธรรม แล้วจึงนำมาหาความสัมพันธ์ระหว่างการ

บริหารจัดการตามหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วใช้ผลการวิจัยที่ได้เข้าสู่กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อพิจารณาคัดเลือกประเด็นปัญหาสำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๘ ท่าน เมื่อได้ผลการวิจัยเชิงคุณภาพแล้วจะนำผลสรุปตีความสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณ

๕. ผลการวิจัย

จากการวิจัย พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน ๑๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๘๗ มีอายุระหว่าง ๓๖-๕๐ ปี จำนวน ๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๔๕ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๒๙ ตำแหน่งเป็นลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๘๗

การพัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาทธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเกิดจากความสุขและความพอใจในการบริหารงานสูงสุดเป็นอันดับแรก (ฉันทะ) ตามมาด้วยการมีความเพียรพยายาม (วิริยะ) และการพิจารณาไตร่ตรอง การมีความรอบคอบในการบริหารงาน (วิมังสา) อยู่ในระดับความคิดเห็นที่เท่ากัน ขณะที่ความเอาใจความจดจ่อ (จิตตะ) ในการบริหารงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับท้ายสุด สำหรับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน หากเรียงลำดับจะพบว่าประสิทธิภาพด้านเวลา, ด้านคุณภาพ, ด้านปริมาณงาน, ด้านต้นทุน จะมีค่าเฉลี่ยที่ลดหลั่นกันลงมา ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างระบบการบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพและความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น เมื่อวิเคราะห์โดยหลักสถิติแล้วพบว่ามีความสอดคล้องสัมพันธ์กันอยู่ในระดับที่สูงมาก กล่าวคือ

๑) ด้านฉันทะ (ความพอใจ) บุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มีความพอใจในการบริหารจัดการองค์กร การปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร มีความพอใจในหน้าที่การทำงานที่กำลังปฏิบัติอยู่และพอใจในรายได้ว่ามีความเหมาะสมเพียงพอ โดยแสดงออกจากการมีความยินดีในการให้ความร่วมมือและให้การช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงาน การยินดีเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภายในองค์กร การยินดีเปิดโอกาสให้บุคลากรและประชาชนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการ และการมีความยินดีพอใจในการให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อขอใช้บริการ

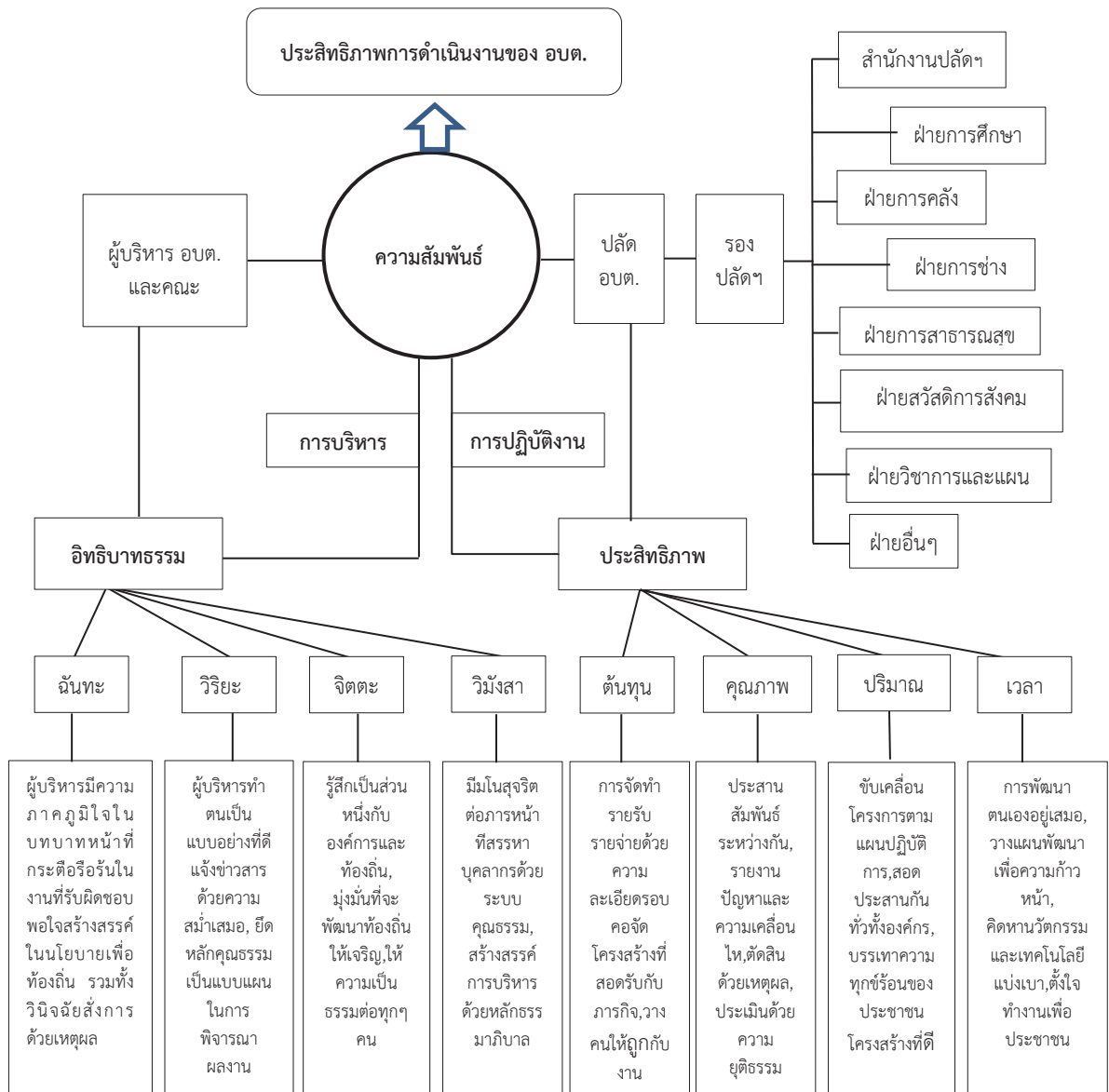
๒) ด้านวิริยะ (ความเพียร) บุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความขยันหมั่นเพียรมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีความพยายามในการที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จตรงตามเวลา มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือไปจากงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ไม่ละทิ้งงานกลางคัน ยอมเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนด มีความอดทนต่อสภาพปัญหา

ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ดี หลายคนไม่ละความพยายามแม้งานจะมีอุปสรรค รวมทั้งหมั่นศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมในการปฏิบัติงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๓) ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่) บุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้าใจในกระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กร ใส่ใจพัฒนาการปฏิบัติงาน สนใจในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงาน มีความเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงาน ไม่ละเลยในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน ยินดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นทีม มีความตั้งใจต่อการทำงานไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน เต็มใจในการอำนวยความสะดวกต่อประชาชนผู้มาใช้บริการ เอาใจใส่ต่อองค์กรและประชาชนผู้มาติดต่อขอใช้บริการ รวมถึงใส่ใจในการศึกษาเรียนรู้เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

๔) ด้านวิมังสา (ความรอบคอบ) บุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนในการบริหารจัดการอย่างรอบคอบ พิจารณาไตร่ตรองก่อนมีการตัดสินใจดำเนินงาน มีการตรวจสอบงานที่ทำเพื่อความถูกต้อง แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานโดยเหตุและผล พิจารณาทบทวนการทำงานเพื่อหาแนวทางพัฒนาและแก้ไขข้อบกพร่อง มีความระมัดระวังเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนา เข้าไปมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอเพื่อพัฒนาองค์กร และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

ขณะเดียวกันจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ในการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการมีความเกี่ยวข้องกับหลักประสิทธิภาพ ทั้งนี้โดยภาพรวมมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายจะต้องใช้หลักอิทธิบาทธรรมมาสนับสนุนส่งเสริม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยใช้งบประมาณน้อยที่สุด และหากมีการบริหารจัดการที่เป็นไปตามหลักอิทธิบาทธรรมจะถือเป็นแนวที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับอุปสรรคปัญหาที่พบในการศึกษาวิจัยส่วนใหญ่จะพบว่าเกิดปัญหาความไม่เป็นธรรมในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานเกิดขึ้นในบางพื้นที่ ในส่วนของข้อเสนอแนะที่สำคัญในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารจะต้องพยายามที่จะบริหารจัดการโดยยึดหลักประสิทธิภาพเคียงคู่ไปพร้อมกับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อเพิ่มความสุขให้เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น การเพิ่มสวัสดิการ การเลือกสรรบุคคลให้เหมาะสมกับงาน การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานให้เป็นไปตามหลักคุณธรรมที่ยึดหลักความรู้ความสามารถของบุคลากร และควรจัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความชำนาญในการปฏิบัติงานที่ ทั้งนี้สามารถสรุปเป็นแผนภาพองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยดังนี้



จากแผนภาพ ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการที่ถูกพัฒนาโดยการนำเอาหลักอิทธิบาทธรรมไปประยุกต์ใช้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาทธรรมนั้นเป็นการบริหารด้วยฉันทะ (ความพอใจ ความยินดี) วิริยะ (ความเพียร ความอดุสาหะ) จิตตะ (ความตั้งใจ การเอาใจใส่) และวิมังสา (ความรอบคอบการพิจารณาไตร่ตรอง) การบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาทธรรม คือ ความภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ

องค์กรและท้องถิ่น หนึ่งทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้มีภาวะกระตือรือร้น เต็มใจรับผิดชอบ มีความพอใจสร้างสรรค์นโยบาย มุ่งมั่นพัฒนาท้องถิ่น วินิจฉัยสั่งการด้วยเหตุผล พิจารณาคุณค่าของคนตามผลงาน ค่าตอบแทนรวมถึงสรรหาบุคคลด้วยหลักคุณธรรม มีมโนสุจริตต่อภาระหน้าที่

ขณะที่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร การวิจัยครั้งนี้ศึกษาองค์ประกอบ ๔ ด้าน คือ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ และเวลา พบว่า ปัจจัยในการบริหารจัดการมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย การวางแผนที่ดี การมีโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการประสานงาน และการบริหารงานบุคคลด้วยหลักคุณธรรม ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม ขณะเดียวกันประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นพิจารณาจากระบบการบริหารจัดการที่เริ่มตั้งแต่การจัดทำรายรับรายจ่ายด้วยความละเอียดรอบคอบ การจัดโครงสร้างที่สอดคล้องกับภารกิจ การใช้คนให้ถูกกับงาน การตัดสินใจบนหลักเหตุและผล ประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม ความมุ่งมั่นที่นำมาซึ่งความสำเร็จลุล่วงของโครงการต่างๆ ตามแผนงาน ความสามารถในการบรรเทาหรือการขจัดความทุกข์ร้อนของท้องถิ่น การหมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และการพัฒนาการบริหารจัดการโดยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้หรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร จากแผนภาพจะเห็นว่า โครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งความสัมพันธ์อาจจะมีทั้งด้านบวกและด้านลบนั้น จะปรากฏในระบบการบริหารจัดการ การปฏิบัติงาน และผลของการปฏิบัติงานซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งของสิ่งแวดล้อมในการบริหาร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารท่านนั้นจะมีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมมาสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่ ขณะเดียวกันความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับหลักประสิทธิภาพจากแผนภาพจะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์กันโดยตรง กล่าวคือ แม้จะไม่มีการบริหารจัดการหรือการปฏิบัติการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องทั้งสองส่วนก็ยังคงมีความสัมพันธ์ต่อกัน เช่น หากผู้บริหารหรือบุคลากรมีความขยันหมั่นเพียรบริหารจัดการหรือปฏิบัติการงานสำเร็จทันเวลา ทำด้วยความตั้งใจ ความรอบคอบ ทำให้ถูกต้อง ก็จะถือว่าบริหารจัดการหรือปฏิบัติงานได้มาตรฐาน เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาทธรรมสามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน การนำหลักอิทธิบาทธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทำให้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานติดตามมา และหากมีการประยุกต์ใช้บ่อยๆ หรือทำจนเป็นปกติวิสัยก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพที่ยั่งยืนยิ่งขึ้น ทั้งนี้ประสิทธิภาพหรือผลงานที่ดีนั้นส่วนใหญ่จะเกิดจากผู้บริหารที่เป็นคนที่มีความสามารถ มีความสนใจเอาใจใส่ในงานและคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสเข้าอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อความเหมาะสมและเชี่ยวชาญในตำแหน่งหรือหน้าที่การงานที่สูงขึ้น และผู้บริหารที่มีหลักอิทธิบาทธรรมเป็นเครื่องชี้้นำในการบริหารจัดการจะให้ความสนใจและใส่ใจกับผู้ปฏิบัติงาน สนใจในงาน ความใส่ใจนี้จะเป็นเหตุให้เกิดความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องต่อ

ผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยลดความกระทบกระทั่งที่เกิดขึ้นในองค์กร และเป็นที่แน่นอนแล้วว่าเมื่อทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันย่อมส่งผลต่อความสุข ความสามัคคี และประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๖. อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ บนฐานพุทธธรรม” พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงศักดิ์ เชียงยิ่ง^{๑๐} เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการจัดการทรัพยากร” ที่มีผลการค้นพบที่เป็นไปในทางเดียวกันที่ว่า การพัฒนาการบริหารเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการจัดการทรัพยากรของกลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลองผล : ก่อนการฝึกอบรม สมรรถนะในการจัดการทรัพยากรโดยรวมทุกด้านของกลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลองไม่แตกต่างกัน หลังการฝึกอบรมสมรรถนะในการจัดการทรัพยากรโดยรวมทุกด้านของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม , เปรียบเทียบสมรรถนะในการจัดการทรัพยากรโดยรวมทุกด้านของกลุ่มควบคุมหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม , เปรียบเทียบสมรรถนะในการจัดการทรัพยากรโดยรวมทุกด้านของกลุ่มทดลองหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ขณะเดียวกันยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผศ.ดร.อรทัย ก๊กผล และคณะ^{๑๑} ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารราชการแผ่นดิน แล้วพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนมีความจำเป็นการบริหารราชการยุคใหม่การบริหารงานยุคใหม่ไม่ใช้การทำงานตามกฎระเบียบหรือสายการบังคับบัญชา แต่เป็นเรื่องความสัมพันธ์กับประชาชน ดังนั้นในการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติจะต้อง การบริหารภาครัฐต้องยึดหลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน หลักนิติรัฐ หลักความพร้อมรับผิชอบการเปิดเผยข้อมูล ให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ร่วมตัดสินใจในนโยบาย ร่วมจัดบริการสาธารณะการทำงานในลักษณะเครือข่าย ประเมินผล และการตรวจสอบ

ขณะเดียวกันยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ รศ.ดร.โกวิท พวงงามและธีรเดช ฉายอรุณ^{๑๒} ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความรู้ ทักษะและการปฏิบัติของประชาชนในการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ แล้วพบว่า กระบวนการตัดสินใจมีพื้นฐานมาจากการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจของประชาชน เสริมสร้างเยาวชนประชาธิปไตยให้เกิดในชุมชน ก่อให้เกิดเครือข่าย การ

^{๑๐} เกรียงศักดิ์ เชียงยิ่ง, “รูปแบบการพัฒนาการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการจัดการทรัพยากร”, *รายงานวิจัย*, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๔๕.

^{๑๑} ผศ.ดร.อรทัย ก๊กผล และคณะ “การพัฒนาระบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารราชการแผ่นดิน” *รายงานวิจัย*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ), ๒๕๕๓.

^{๑๒} รศ.ดร.โกวิท พวงงาม และธีรเดช ฉายอรุณ. “ความรู้ ทักษะ และการปฏิบัติของประชาชนในการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ”. *รายงานวิจัย*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร - สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๕๓.

ก่อตั้งกลุ่มลักษณะอื่น ๆ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วศิน โกมุท และคณะ^{๑๓} ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแผนงานแบบมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรภาครัฐและประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโพรงน้ำม แล้วพบว่า การมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรภาครัฐและประชาชนภาครัฐจะต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารสร้างความรู้ความเข้าใจระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประสานความร่วมมือระหว่างองค์กร จัดทำแผนงานอย่างมีส่วนร่วม จัดตั้งคณะทำงานและวิทยาการเพื่อให้ความรู้ เสนอแผนและส่งแผนไปให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิต บุญบงการ และคณะ^{๑๔} ได้ศึกษาวิจัย “การเมืองท้องถิ่นของ อบต. และ อบจ.” แล้วพบว่า ปัญหาสำคัญของการเมืองการปกครองท้องถิ่น คือ ๑) รูปแบบโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางส่วนยังไม่เหมาะสม และไม่สอดคล้องกับลักษณะพื้นที่โดยมีการกำหนดรูปแบบที่ไม่อ่อนตัวหรือยืดหยุ่น ๒) หน่วยงานของรัฐในส่วนกลางและภูมิภาคยังไม่กระจายอำนาจการจัดทำบริการสาธารณะให้ท้องถิ่นอย่างจริงจัง ๓) โครงสร้างการคลังของท้องถิ่นยังไม่สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจ รวมถึงหน้าที่และบทบาทของท้องถิ่น ๔) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีบทบาทในในฐานะผู้บริหารและจัดการเศรษฐกิจชุมชน และ ๕) กำหนด ผู้ใหญ่บ้านยังมีบทบาทที่สับสนและไม่ชัดเจน หากไม่แก้ไขจะเป็นปัญหาในชุมชนอย่างรุนแรง ส่วนปัญหาอื่นๆ ได้แก่ ปัญหาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีประสิทธิภาพการบริหารจัดการท้องถิ่น ปัญหาการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นและทรัพยากรบุคคลท้องถิ่นซึ่งขาดความเป็นอิสระและไม่มีคุณภาพเพียงพอต่อการให้บริการสาธารณะ และปัญหาประชาชนในท้องถิ่นขาดความสนใจในการมีส่วนร่วมปกครองท้องถิ่นอย่างรอบด้าน และงานวิจัยของ โกวิท พวงงาม^{๑๕} ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างกลไกการป้องกันการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” เพื่อสะท้อนสภาพหรือลักษณะปัญหาการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ อบต. พบว่า สภาพหรือลักษณะปัญหาการทุจริตที่เกิดจากการทุจริตด้านงบประมาณ การทำบัญชีการจัดซื้อจัดจ้างและการเงินการคลัง ส่วนใหญ่ พบว่า กระบวนการทุจริตใน อบต. เกี่ยวกับด้านงบประมาณ การทำบัญชี การจัดซื้อจัดจ้างและการเงินการคลัง ซึ่งมีสาเหตุมาจากการที่ อบต. ละเลยไม่ปฏิบัติหรือไม่ทำตามระเบียบฯ และอ้างว่าไม่ทราบเกี่ยวกับเรื่องที่มีการให้จัดทำและไม่

^{๑๓} วศิน โกมุท และคณะ. “การพัฒนาแผนงานแบบมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรภาครัฐและประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโพรงน้ำม”. *รายงานวิจัย*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย), ๒๕๕๒.

^{๑๔} สุจิต บุญบงการ, พรศักดิ์ ผ่องแผ้วและไมเคิล เนลสัน, “การเมืองท้องถิ่นของ อบต. และ อบจ.”, *รายงานวิจัย*, (กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ สาขารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์), ๒๕๔๐.

^{๑๕} โกวิท พวงงาม, “แนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างกลไกการป้องกันการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” *รายงานการวิจัย*, *ทุนสนับสนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น : กระทรวงมหาดไทย*, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๔๙.

จัดทำ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนเรื่องที่กลุ่ม อบท. ไม่จัดทำ อันเป็นผลก่อให้เกิดการทุจริตใน อบท. นอกจากนั้น สภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากอำนาจบารมี อิทธิพล ใน อบท. บางแห่ง ยังมีอิทธิพลหรืออำนาจที่ส่งผลให้เกิดการทุจริตได้ โดยเฉพาะอิทธิพลและอำนาจของฝ่ายการเมืองที่ครอบงำหรือสามารถให้คุณให้โทษต่อเจ้าหน้าที่หรือข้าราชการท้องถิ่น ตลอดจนการใช้อิทธิพลข่มขู่หรือกีดกันผู้เสนอรายการอื่น ๆ การบีบบังคับให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจรับงานโครงการต่าง ๆ ตลอดจนบางครั้งประชาชนในท้องถิ่นไม่กล้าที่จะให้การเป็นพยานเพื่อเอาผิดกับผู้ทุจริต และส่วนหนึ่งวัฒนธรรมที่ฝังรากลึกจิตใจคนในสังคมไทยมานาน เช่น ความเกรงกลัวอิทธิพล การนับถือผู้มีบารมี การสำนึกบุญคุณของผู้มีพระคุณ สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจหน้าที่การทำงานในการแสวงหาผลประโยชน์

๗. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ บนฐานพุทธธรรม” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- ๑) ควรสร้างความเข้าใจในหลักอิทธิบาทธรรมอย่างถูกต้องกับผู้บริหารหรือผู้นำ
- ๒) ควรสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของระบบการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓) ในการพัฒนาบุคลากรนั้นควรพัฒนาทั้งด้านความรู้ ความสามารถและคุณธรรมไปพร้อมๆ กัน
- ๔) ควรส่งเสริมให้คนดีมีความรู้ความสามารถมีโอกาสดำรงตำแหน่งรับใช้ท้องถิ่นเพื่อเป็นรากฐานที่แข็งแกร่งและมั่นคงของการพัฒนาที่ยั่งยืน

๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปปฏิบัติ

- ๑) ควรมีการฝึกอบรมโดยสอดแทรกธรรมะเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในหลักธรรม และสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามหลักธรรมนั้นๆ
- ๒) ควรจัดให้มีอบรมธรรมะในเชิงปฏิบัติการเป็นประจำ เช่น การฝึกวิปัสสนากรรมฐาน การตอบปัญหาธรรมะ
- ๓) การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การเฝ้าหาความรู้ทั้งในการบริหารและปฏิบัติงานใหม่ๆ แสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน และเป็นที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
- ๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าต่อไป
 - ๑) ควรจะนำหลักธรรมอื่นๆ มาศึกษาเพื่อขยายขอบเขตในการนำธรรมะประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) ควรขยายขอบเขตมุมมองไปยังมิติอื่นๆ ของระบบการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น หลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธ หรือหลักทฤษฎีธรรมิกัตถประโยชน์ เป็นต้น

บรรณานุกรม

๑. ภาษาบาลี – ไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary sources)

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎก ๒๕๐๐.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

_____. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources)

(๑) หนังสือ

ชูวงศ์ ฉายะบุตร. การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : สมาคมนิสิตเก่ารัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. การบริหารการปกครองท้องถิ่นเปรียบเทียบ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๐.

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. ทิศทางการปกครองท้องถิ่นของไทยและต่างประเทศเปรียบเทียบ. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, พ.ศ. ๒๕๔๖.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๙.

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. แนวคิด ยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในโลกโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน, ๒๕๕๒.

ลิขิต ธรเวคิน. การเมืองการปกครองของไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕.

วิรัช วิรัชนิการวรรณ. การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๔๘.

วุฒิสาร ตันไชย. ยุทธศาสตร์การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เนท, ๒๕๕๒.

ส. ศิวรักษ์. นักปรัชญาการเมืองฝรั่ง. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เคล็ดไทย, ๒๕๑๙.

(๒) วิทยานิพนธ์

- เกรียงศักดิ์ เขียงยิ่ง, "รูปแบบการพัฒนาการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการจัดการทรัพยากร", **รายงานวิจัย**, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๔๕.
- ผศ.ดร.อรรถัย กักพล และคณะ "การพัฒนาระบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารราชการแผ่นดิน" **รายงานวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ), ๒๕๕๓.
- รศ.ดร.โกวิท พวงงาม และธีรเดช ฉายอรุณ. "ความรู้ ทักษะ และการปฏิบัติของประชาชนในการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ". **รายงานวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร - สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๔๓.
- วศิน โกมุต และคณะ. "การพัฒนาแผนงานแบบมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรภาครัฐและประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม". **รายงานวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย), ๒๕๕๒.
- สุจิต บุญบงการ, พรศักดิ์ ผ่องแผ้วและไมเคิล เนลสัน, "การเมืองท้องถิ่นของ อบต. และ อบจ.", **รายงานวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ สาขารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์), ๒๕๔๐.
- โกวิท พวงงาม, "แนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างกลไกการป้องกันการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" **รายงานการวิจัย**, **ทุนสนับสนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น : กระทรวงมหาดไทย**, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๔๙.

๒. ภาษาอังกฤษ

Daniel Wit. *A Comparative Survey of Local Government and Administration*, Bangkok : Kurusapra Press., 1967.

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ต่อการนำนโยบายป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

Applicability of New Public Management Towards the Implementation of Drug Prevention Policy in Central – Northeastern Region.

ณัฐภัทร เสมานู *

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “การจัดการภาครัฐแนวใหม่ต่อการนำนโยบายป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ต่อการนำนโยบายป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ๒) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของนโยบายการป้องกันยาเสพติดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง และ ๓) เพื่อศึกษาแนวทางป้องกันปัญหาเสพติดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ผลการวิจัยพบว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ต่อการนำนโยบายป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง นักวิชาการได้แสดงความคิดเห็นว่าไม่มีการจัดการภาครัฐแนวใหม่กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แต่เป็นเรื่องการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล และนายตำรวจหลายท่านก็แสดงความคิดเห็นตรงกัน สำหรับนโยบาย ๑๐๘/๒๕๕๘ การสมัครใจเข้ารับการบำบัดของผู้ติดยาเสพติด น่าจะมีปัญหาตามมาแน่นอน เพราะว่าตัวนโยบายมองภาพมั่ว บวก ไม่ใช่ผู้ค้ารายย่อยแต่เป็นผู้เสพ เหมือนคนป่วยที่ต้องเข้ารับการบำบัด แต่ในมุมมองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ กลับมองว่าก่อให้เกิดปัญหาดังนี้ ๑. เป็นช่องทางที่ทำให้ผู้ปฏิบัติไปแสวงผลประโยชน์จากที่ว่าค่าส่งไม่เกิน ๑๕ เมตร ถ้าจับได้ ๑๐๐ เมตร ก็ลงบันทึกการจับกุมแค่ ๑๕ เมตร ก็ส่งผู้ต้องหาไปรับการบำบัดเมื่อผู้ต้องหาสมัครใจ ๒. ทำให้ผู้ค้ารายใหม่มารู้จักกันผ่านกระบวนการบำบัดเป็นการสร้างเครือข่ายทำให้ยาบ้ายังขยายตัวเพิ่มมากขึ้น การจัดการภาครัฐกับกระบวนการมีส่วนร่วมป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดจะส่งผลดีต่อการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ต้องเน้นการมีส่วนร่วมในการป้องกันยาเสพติดเช่น นโยบายของตำรวจภูธรมหาสารคามได้มีโครงการศรัทธานาคูน มีการประชาสัมพันธ์ ดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม การจัดทำข้อมูลท้องถิ่น การสืบสภาพปัญหาเบื้องต้น การค้นหาผู้นำตามธรรมชาติ จัดระบบประสานความร่วมมือเพื่อประสานการ

* หลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยการจัดการเทคโนโลยีอีสเทิร์น.

ปฏิบัติงาน รวมทั้งสำรวจ X-ray พื้นที่ และบุคคลในหมู่บ้าน ชุมชนที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด ซึ่งประสิทธิภาพของนโยบายการป้องกันยาเสพติดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง หลักสำคัญ การปราบปรามเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ สิ่งที่สำคัญคือการป้องกันสำคัญที่สุด ต้องแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน ต้องสร้างเครือข่ายประชาชน เน้นการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องทุกหน่วยงานเข้ามามีบทบาทร่วมกันแก้ไขปัญหา จึงจะเกิดประสิทธิภาพ แนวทางป้องกันปัญหายาเสพติดที่มีประสิทธิภาพในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ต้องแก้ไขที่ต้นเหตุ โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนที่เป็นกลุ่มเสี่ยง การบูรณาการสำหรับการแก้ปัญหามองต้องร่วมกับสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด ๑ โรงเรียน ๑ ตำรวจ และการอบรมจากครูแดร์(D.A.R.E) โดยการให้ความสำคัญกับระบบข้อมูล ต้องมีนักจิตวิทยาเข้ามามีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาคู่ผู้ติดยาเสพติด อย่าอาศัยเจ้าหน้าที่ตำรวจเพียงฝ่ายเดียว ชุมชน สถาบันศาสนาทุกศาสนา และสังคมต้องช่วยกันแก้ไขปัญหายาเสพติด

คำสำคัญ : การนํานโยบาย ยาเสพติด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

ABSTRACT

The research on "Applicability of New Public Management Towards the Implementation of Drug Prevention Policy in Central – Northeastern Region has the following objectives : 1) To study the applicability of new public management towards the implementation of drug prevention policy in the Central Northeastern Region; 2) To study the effectiveness of drug prevention policy in the Central Northeastern Region and, 3) To search for guidelines for drug abuse prevention in the Central- Northeastern Region. The researcher used qualitative research via in-depth interview and focus group.

It was found from the study that new public management can be used as a drug prevention policy in the Central Northeastern Region, It is also toward that there was no new public sector management practice at Royal Thai Police Headquarters, but it was carried out by good governance principles. Regarding policy No. on 108/2558, voluntary decision to receive therapy of drug addicts might have certain subsequent problems because the persons were not retailing traders but they were themselves drug addicts. This is like a patient who has to be treated with therapy. However, in the point of view of the persons implementing the policy, they were of the opinion that it caused problems as it makes new drug

traders to know each other through therapy process, It hence they to create network, making methamphetamine to spread quite increasingly.

New Public Management and process of participation in the prevention on spreading out of drug will have good result towards prevention and suppression of drug. There should be emphasizing participation in preventing drug, for example, policy of MahaSarakhm police, there is Satthanadoon Project. There exist public relations, bringing community to participate in the project. There exist also the creation of people network. Every relevant public sector working unit must participate to have mutual role to solve problems, so effectiveness will occur. Guidelines to prevent problems of drug, must be set up at upstream, especially themselves children and youths that are risky groups. The suppression of drug is to solve problems at downstream. The important thing is to prevent drug closely through education institution closely, for example, one school one police and training from D.A.R.E. teachers. There should be psychologists to participate in solving the problems of drug addicts. Do not rely solely on police. Community, religious institutions of every religion and the society shall help solve drug problems.

Keywords : Implementation, Drug, Central – Northeastern Region.

๑. บทนำ

"..ยาเสพติดนี้มันก่อให้เกิดความเดือดร้อนหลายอย่าง โดยที่ไม่ได้ตั้งใจทั้งราชการตำรวจ โดยโรงพยาบาล โดยคน เอกชนต่าง ๆ เดือดร้อนหมด และสิ้นเปลืองคนทั่วประเทศก็สิ้นเปลือง แทนที่จะมีเงินทอง มีทุนมาสร้างบ้านเมืองให้สบาย ให้เจริญมั่งคั่งแต่ต้องมาปราบปราม ยาเสพติดมั่ว แต่ต้องเสียเงินค่าดูแลรักษาทั้งผู้เสพยาผู้เป็นคนเดือดร้อนอย่างนี้ก็เสียทั้งเงินและเสียทั้งชื่อเสียง..." พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ณ ศาลาดุสิดาลัย วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ สำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (ป.ป.ส.) ได้จัดทำรายงานสถานการณ์และแนวโน้มของปัญหายาเสพติด ปี ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ขึ้นเพื่อนำมาประกอบการจัดทำแผนงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในช่วง ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งมีหลายประเด็นที่สะท้อนความรุนแรงของปัญหาที่เกิดขึ้น จากการประเมินสถานการณ์ การลักลอบนำเข้าและส่งออก ยาเสพติด นั้นยังมียอดต่อเนื่องและมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ยาเสพติดส่วนใหญ่นำเข้าจากประเทศเพื่อนบ้าน ทั้ง เมียนมาร์ ลาว กัมพูชา และมาเลเซียโดย ยาบ้า ไอซ์ และเฮโรอีน ส่วนใหญ่นำเข้ามาจากประเทศ เมียนมาร์ ผ่านทางชายแดนภาคเหนือด้าน จ.เชียงราย และเชียงใหม่ เฉพาะยาบ้ามีการลักลอบนำเข้าผ่านพื้นที่ภาคเหนือเป็นหลักในการ โดยในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมาสถิติส่วนอยู่ระหว่างร้อยละ ๘๓.๑

-๙๓.๓ หากเข้มงวดมากก็จะเปลี่ยนไปเข้าทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือแทน ส่วนกัญชา แหล่งผลิตที่สำคัญอยู่ในลาว ส่วนใหญ่ลักลอบนำเขาทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือผ่านทาง จ.นครพนม บึงกาฬ หนองคาย และอุบลราชธานี^๑

จากสภาพความรุนแรงของปัญหายาเสพติดนั้นไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะกับประเทศไทยเท่านั้น สภาพปัญหาดังกล่าวยังเกิดขึ้นกับนานาประเทศ โดยเฉพาะกลุ่มประเทศอาเซียนซึ่งแต่ละประเทศ ก็พยายาม แสวงหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากสภาพปัญหายาเสพติดนี้ประเทศในกลุ่มเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เองจะพบว่า มีลักษณะแตกต่างกันไปตามสภาพภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ ประชากร ขนบธรรมเนียมประเพณีและ วัฒนธรรมของแต่ละประเทศ โดยเฉพาะประเทศไทยที่ปัญหา ยาเสพติดทวีความรุนแรงขึ้นทุกขณะ ทำให้รัฐบาลได้ยกเป็น “วาระแห่งชาติ และ “วาระแห่งภูมิภาค” ประเทศอาเซียนทุกประเทศต่างก็เผชิญกับปัญหานี้เช่นกัน และเมื่อรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียนแล้วปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ก็อาจจะมีความรุนแรงมากขึ้นเพราะความสัมพันธ์กับการเคลื่อนย้ายของประชากร การคมนาคมขนส่งสินค้า และการท่องเที่ยว รัฐบาลไทย โดยสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของประเทศไทย พยายามหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างเร่งด่วน และแสวงหาความร่วมมือกับประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคเดียวกัน โดยที่ประเทศไทยได้นำ เรื่องปัญหายาเสพติดมากำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วนของประเทศที่ต้องได้รับการแก้ไข เพื่อให้ปัญหานี้ลดน้อยลงและหมดไปในที่สุด ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือดังกล่าวโดยเฉพาะกับประเทศเพื่อนบ้านชายแดน ได้แก่ พม่า ลาว กัมพูชา ที่มีชายแดนติดต่อกับประเทศไทยและมีปัญหายาเสพติดเช่นเดียวกับประเทศไทย^๒

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นับว่าเป็นภูมิภาคที่มีประชากรมากที่สุดถึง ๓ ใน ๕ ของประเทศไทยงานวิจัยจำนวนมากได้แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ของยาจากการเสพยาเสพติดติดเข้ากันได้ดีกว่าวิถีชีวิตของประชาชนในภูมิภาคนั้นทั้งยาเสพติดที่เป็นพืชพื้นบ้านอาทิกัญชากระท่อมและยาเสพติดสังเคราะห์อาทียาบ้าสารระเหย ฯลฯ ในการตรวจเพื่อประมาณผู้เกี่ยวข้องกับสารเสพติดแต่ละครั้งที่ผ่านมาของหลายหน่วยงานแสดงให้เห็นว่าผู้คนที่อยู่ในภูมิภาคนี้ยากจนที่สุดแต่มีการใช้ยาเสพติดสูงที่สุด^๓

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงปัญหาและพิษภัยที่เกิดจากยาเสพติดที่ยังเป็นปัญหาสำคัญในสังคมไทยโดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึง “การจัดการภาครัฐแนวใหม่ต่อการนำนโยบายป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติในภาค

^๑ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. คำสั่งศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๕๘. รายงานสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, ๒๕๕๘) หน้า ๕.

^๒ อรรถกัญญา ฉัตรพันธ์. สำนักงาน ป.ป.ส. อาเซียน. ปีที่ ๓๑ (๒) (เมษายน-กรกฎาคม ๒๕๕๗). หน้า ๔.

^๓ สำนักงานป้องกันยาเสพติด, รายงานการวิจัยสถานการณ์ยาเสพติด, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ท้องถิ่น, ๒๕๕๐). หน้า ๗.

ตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง” เพราะจะทำให้เห็นภาพรวมของปัญหายาเสพติด สถานการณ์และแนวโน้มของ ปัญหายาเสพติด รวมถึงการบริหารจัดการนโยบายแห่งรัฐ ที่จะป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวร่วมกันเพื่อให้ยาเสพติดหมดไปในที่สุด

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของนโยบายการป้องกันยาเสพติดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

๒.๒ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ต่อการนำนโยบายป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

๒.๓ เพื่อวิเคราะห์แนวทางป้องกันปัญหายาเสพติดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

๓. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การจัดการภาครัฐแนวใหม่ต่อการนำนโยบายป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง” ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้มากที่สุด ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายได้แก่ ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค ๔ ผู้บังคับการตำรวจภูธร ขอนแก่นผู้บังคับการตำรวจภูธร กาฬสินธุ์ ผู้บังคับการตำรวจภูธร ร้อยเอ็ด และผู้บังคับการตำรวจภูธร มุกดาหารและตำรวจที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับยาเสพติดในตำรวจภูธรภาค ๔ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ประกอบด้วยจังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดร้อยเอ็ด และจังหวัดมุกดาหารนักวิชาการทางด้านรัฐศาสตร์ และผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด รวมกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้งนักวิชาการและนายตำรวจ ผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับคดียาเสพติด ๓๒ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการศึกษามีดังนี้แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสังเกต การสนทนากลุ่ม การบันทึกข้อมูล โดยการบันทึกเสียง สมุดจด และกล้องถ่ายภาพ ส่วนการตรวจสอบข้อมูลผู้วิจัยใช้วิธีตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าหรือไตรมิติ (Triangulation) เพื่อให้เกิดความแน่ใจในความแม่นยำ และความน่าเชื่อถือของข้อมูล ขจัดความลำเอียงของผู้วิจัย

๔. ผลการวิจัย

ประสิทธิภาพของนโยบายการป้องกันยาเสพติดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง เริ่มต้นมาจากแหล่งผลิตมาจากนอกประเทศ ลาว พม่า แหล่งลำเลียงฟอกเงินมาจาก สปป.ลาว ซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมนอกจากนี้ เส้นทางลำเลียงของอีสาน เข้ามาได้ง่าย เส้นทางคมนาคมเป็นเส้นใยแมงมุมลำเลียงได้ง่าย และการส่งซื้อขายเสพติดผ่านจากเรือนจำ หลักสำคัญของเรื่อง การปราบปรามเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ สิ่งที่สำคัญคือการป้องกันสำคัญที่สุด ต้องแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน ต้องสร้างเครือข่ายประชาชน เน้นการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐที่

เกี่ยวข้องกับหน่วยงานเข้ามามีบทบาทร่วมกันแก้ไขปัญหา จึงจะเกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ถ้าประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมก็จะช่วยให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจทำงานง่ายขึ้น การบังคับใช้กฎหมายโดยเฉพาะกฎหมายฟอกเงิน ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. ๒๕๔๒ มาใช้บังคับกับทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดในคดีอาญาเสพติดได้โดยตรง โดยใช้หลักการรับทรัพย์สินทางแพ่งที่ไม่ต้องดำเนินคดีอาญาเป็นหลัก ซึ่งจะเป็นการทำลายวงจรเศรษฐกิจอาชญากรได้อย่างมีประสิทธิภาพจัดการกับผู้ค้ายาเสพติด หลังจากผู้ต้องหาพ้นโทษไปแล้ว ต้องมีเรื่องการติดตามจัดแฟ้มจัดประวัติข้อมูลอาชญากรรม และเฝ้าสอดส่องพฤติกรรมเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติดอีกหรือไม่ นอกจากนี้ต้องลดจำนวนผู้เสพยา เสพติดให้ลดจำนวนให้เหลือน้อยที่สุด โดยเฉพาะผู้ผ่านการบำบัดอย่าให้วนกลับไปเสพยาซ้ำอีก

ผลสัมฤทธิ์ในการวัดประสิทธิภาพของนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ตั้งแต่สถิติการจับกุมตอนหลังก็สถิติในเรือนจำเราก็จะไปสำรวจถึงจำนวนผู้ต้องขังจากคดียาเสพติด ซึ่งผู้ต้องขังส่วนใหญ่ในเรือนจำจังหวัดร้อยเอ็ดส่วนใหญ่เป็นคดียาเสพติด สภาพของเรือนจำ ผู้ต้องขังแออัดยัดเยียดอยู่ในคุก โดยนักโทษส่วนใหญ่จะต้องโทษคดียาเสพติด ส่วนใหญ่ตำรวจเอาสถิติการจับกุมคดีที่รัฐเป็นผู้เสียหาย เพราะฉะนั้นผู้เสพยาเสพติดก็จะเป็นยอดที่สูงของแต่ละจังหวัด การบำบัดยาเสพติดงบประมาณที่ใช้ในการบำบัดได้งบประมาณมา ๔๕ วัน แต่งบประมาณที่ต้องใช้ต้อง ๔ เดือนครึ่งถึงจะสามารถบำบัดผู้ติดยาได้ผล การใช้งบประมาณแผ่นดินในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดนั้น งบประมาณถูกไปซ่อนอยู่ทุกหน่วยงาน และทุกกระทรวง

แนวทางป้องกันปัญหายาเสพติดที่มีประสิทธิภาพในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง การแก้ไขปัญหาเสพติดต้องแก้ไขที่ต้นเหตุ โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนที่เป็นกลุ่มเสี่ยง ซึ่งทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติเองก็ได้มีการบูรณาการสำหรับการแก้ปัญหาร่วมกับสถานศึกษา โดยการให้ความสำคัญกับระบบข้อมูล ของสถานศึกษา เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ข้อมูลสภาพปัญหาเสพติดในสถานศึกษา สถานะสถานศึกษา การใช้สารเสพติด ครู นักเรียนและแกนนำมีการเก็บข้อมูลแกนนำ กลุ่มเสี่ยงที่จะติดยา โดยเก็บข้อมูลส่วนบุคคลทุกด้านทั้งดีและเปี่ยงเบน ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด รวมถึงข้อมูลการดำเนินงาน เพื่อใช้ในการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในสถานศึกษา โดยโครงการครูแดร์ให้สถานศึกษาสอดส่องพื้นที่เสี่ยงที่กลุ่มนักเรียนจะไปมั่วสุมกัน หรือ ลดพื้นที่เป็นมุมอับ หรือสถานที่ลับตาเพื่อลดการมั่วสุม โดยเน้นไปที่กลุ่มที่ลองสูบบุหรี่ กลุ่มนี้หลังจากสูบบุหรี่มีความเสี่ยงสูงที่จะติดยาบ้า และปัญหาสำคัญก็คือผู้ค้ายาเสพติดในสถานศึกษา ส่วนมากก็จะมาจากกลุ่มเพื่อนๆ ในสถานศึกษา ซึ่งจะมีสองกลุ่มใหญ่ๆ คือนักเรียนที่เป็นผู้ค้ายาเสพติด ที่เรียกว่าผู้ค้ารายย่อย ต้องให้โรงเรียนสอดส่องพฤติกรรม เพื่อเป็นการป้องกันก่อนที่จะแพร่ระบาดมากกว่านี้และกลุ่มที่สอง กลุ่มที่ติดยาและขายยาให้เพื่อน เพราะเป็นการหารายได้เพื่อซื้อยามาเสพและจำหน่ายให้กับกลุ่มเพื่อนทั้งสองกลุ่มนี้ ก็จะทำให้เจ้าหน้าที่ ป.ป.ส. ร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าไปประสานกับสถานศึกษา ให้นักจิตวิทยาเข้ามามีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาอย่าอาศัยเจ้าหน้าที่ตำรวจเพียงฝ่ายเดียว ชุมชน สถาบันศาสนาทุกศาสนา และสังคมต้องช่วยกันแก้ไขปัญหา

๕. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ผ่านมา ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามประเด็นต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ประสิทธิภาพของนโยบายการป้องกันยาเสพติดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง เริ่มต้นมาจากแหล่งผลิตมาจากนอกประเทศ ลาว พม่า แหล่งลำเลียงฟอกเงินมาจาก สปป.ลาว ซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุม นอกจากนี้ เส้นทางลำเลียงของอีสาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โรเบิร์ตโฮสสเทลเลอร์ (Robert A. Hochstedler)^๔ ได้ศึกษานโยบายของสหรัฐอเมริกาในการปราบปรามยาเสพติดในสหภาพพม่า ผลการศึกษาพบว่า เป็นการเน้นเพียงด้านเดียว ซึ่งรัฐบาลสหรัฐอเมริกาควรจะมีนโยบายหลาย ๆ ด้าน เช่นการกำจัดยาเสพติด การให้การศึกษา และการสั่งห้ามลักลอบขนยาเสพติด การกำจัดการปลูกฝิ่น ที่นำมาผลิตเป็นยาเสพติด การลักลอบขนยาเสพติดของขบวนการขนยาเสพติด การให้การศึกษาแก่ชุมชนที่อยู่ในเขตที่มีการใช้ยาเสพติด สิ่งที่สำคัญคือการป้องกันสำคัญที่สุด ต้องแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน ต้องสร้างเครือข่ายประชาชน เน้นการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องทุกหน่วยงานเข้ามามีบทบาทร่วมกันแก้ไขปัญหา จึงจะเกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ถ้าประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ก็จะช่วยให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจทำงานง่ายขึ้น เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน คัดเลือกเจ้าหน้าที่ซื่อสัตย์ ที่ทำงานให้ประชาชนเชื่อใจ แนวทางในการสืบสวน การบังคับใช้กฎหมาย ที่มาของพยานหลักฐาน เข้ามาสู่สำนวนเน้นพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์เข้ามาช่วยการรวบรวมพยานหลักฐาน พยานสอบสวน เน้นพยานหลักฐานก็จะเป็นประโยชน์ในศาลตัดสินได้ง่าย หลังจากผู้ต้องหาพ้นโทษไปแล้ว ต้องมีเรื่องการติดตามจัดแฟ้มจัดประวัติข้อมูลอาชญากรรม และเฝ้าสอดส่องพฤติกรรมเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติดอีกหรือไม่ นอกจากนี้ต้องลดจำนวนผู้เสพยา เสพติดให้ลดจำนวนให้เหลือน้อยที่สุด โดยเฉพาะผู้ผ่านการบำบัดอย่าให้วนกลับไปเสพยาซ้ำอีก

ผลสัมฤทธิ์ในการวัดประสิทธิภาพของนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนใหญ่ตำรวจเอาสถิติการจับกุมคดีที่รัฐเป็นผู้เสียหาย เพราะฉะนั้นผู้เสพยาเสพติดก็จะเป็นยอดที่สูงของแต่ละจังหวัด การบำบัดยาเสพติดงบประมาณที่ใช้ในการบำบัดได้งบประมาณมา ๔๕ วัน แต่งบประมาณที่ต้องใช้ ๔ เดือนครึ่งถึงจะสามารถบำบัดผู้ติดยาได้ผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาภาศิริ สุวรรณานนท์และคณะ ได้วิจัยปัจจัยของความสำเร็จในการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพทำให้งบประมาณสามารถนำไปสนับสนุนการดำเนินงานอย่างทั่วถึงและเกิดประโยชน์สูงสุดมีการกำหนดแผนการดำเนินงานและแนวทางการดำเนินงานในทุกแผนงานไว้ล่วงหน้า

^๔ Hochstedler, R. A. United States Counter- Narcotics Policies Towards Burma, and how the illegal Myanmar Regime is Manipulating those Policies to commit ethnic genocide. Thesis Master of Arts in National Security Affairs., (Naval Postgraduate School. U.S.A.2006).

แนวทางป้องกันปัญหายาเสพติดที่มีประสิทธิภาพในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง การแก้ไขปัญหายาเสพติดต้องแก้ไขที่ต้นเหตุ โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนที่เป็นกลุ่มเสี่ยง ซึ่งทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติเองก็ได้มีการบูรณาการสำหรับการแก้ปัญหาร่วมกับสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับระบบข้อมูล ของสถานศึกษา เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ข้อมูลสภาพปัญหาเสพติดในสถานศึกษา สถานะสถานศึกษา การใช้สารเสพติด ครู นักเรียนและแกนนำ มีการเก็บข้อมูลแกนนำ กลุ่มเสี่ยงที่จะติดยา โดยเก็บข้อมูลส่วนบุคคลทุกด้านทั้งดีและเปี่ยงเบน ต้องให้โรงเรียนสอดส่องพฤติกรรม เพื่อเป็นการป้องกันก่อนที่จะแพร่ระบาดมากกว่านี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนชน อินทจันทร์^๕ ได้ศึกษารูปแบบการป้องกันยาเสพติดในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในภาคอีสานตอนล่าง โดยรูปแบบการป้องกันยาเสพติดในสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมในหกด้านเรียงตามลำดับได้แก่ด้านการปรับสภาพแวดล้อม ด้านกิจกรรมทางเลือก ด้านการใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อน ด้านการให้การศึกษา ด้านการฝึกทักษะชีวิต และด้านการประชาสัมพันธ์ และกลุ่มที่สอง กลุ่มที่ติดยาและขายยาให้เพื่อน เพราะเป็นการหารายได้เพื่อซื้อยามาเสพและจำหน่ายให้กับกลุ่มเพื่อน ทั้งสองกลุ่มนี้ก็จะให้เจ้าหน้าที่ ป.ป.ส. ร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าไปประสานกับสถานศึกษา คนที่ติดยาเป็นคนจิตใจอ่อนแอ ไม่สามารถแก้ไขปัญหาก็ได้ ต้องพึ่งยา แต่ส่วนใหญ่เมื่อจิตใจอ่อนแอ ถูกชักจูงได้ง่ายจากกลุ่มเพื่อน ให้นักจิตวิทยาเข้ามามีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาก็ได้ อย่าอาศัยเจ้าหน้าที่ตำรวจเพียงฝ่ายเดียว ชุมชน สถาบันศาสนาทุกศาสนา และสังคมต้องช่วยกันแก้ไขปัญหาก็ได้

๖. ข้อเสนอแนะ

๖.๑) ควรศึกษาเปรียบเทียบนโยบายในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของประเทศในกลุ่มอาเซียน

๖.๒) ควรศึกษาเปรียบเทียบงบประมาณในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของหน่วยงานภาครัฐ

๖.๓) ควรศึกษาการนำหลักความเชื่อของชุมชนต่อการป้องกันยาเสพติดในประเทศไทย

๖.๔) ควรศึกษาเรื่องเดียวกันนี้ในมิติอื่น ๆ ในเชิงลึกและยังไม่ค่อยมีการทำวิจัยมากนัก เช่น การศึกษาถึงความเชื่อของชุมชนภาคต่างๆ ต่อการแก้ปัญหายาเสพติด เช่น การสาบานต่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ชุมชนให้ความเคารพและศรัทธา ในการป้องกันปัญหายาเสพติด

^๕ ธนชน อินทจันทร์, “รูปแบบการป้องกันยาเสพติดในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในภาคอีสานตอนล่าง”, *ดัชนีพันธบัตรบริหารการศึกษาศึกษาฉบับพิเศษ*, (มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, ๒๕๕๖) บทคัดย่อ.

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) วารสาร/สื่อสิ่งพิมพ์

อรกัญญา ฉัตรทัน. สำนักงาน ป.ป.ส. อาเซียน. ปีที่ ๓๑ (๒) เมษายน - กรกฎาคม ๒๕๕๗.

ข่าว. ยาเสพติด. ผู้จัดการ. (๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗).

ข่าว. ยาเสพติด. ไทยโพสต์. (๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๔).

(๒) งานวิจัย

ธนชน อินทจันทร์. รูปแบบการป้องกันยาเสพติดในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในภาคอีสาน
ตอนล่าง. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, ๒๕๕๖.

ราตรี เสาศิล. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
กรณีศึกษา บ้านคูคำ หมู่ ๒ ตำบลคูคำ อำเภอลำดวน จังหวัดขอนแก่น. มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม, ๒๕๕๔.

(๓) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. คำสั่งศูนย์อำนวยการป้องกันและ
ปราบปรามยาเสพติดแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๕๘. รายงานสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ
ปราบปรามยาเสพติด.

อาภาศิริสุวรรณนันทและคณะ ปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อการติดยาเสพติดซ้ำ ภายใต้โครงการ
ศึกษาเพื่อพัฒนานโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดซ้ำ. สำนักงาน
คณะกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด : กรุงเทพฯ, ๒๕๕๖.

๒. ภาษาอังกฤษ

(I) Book

Ailsher, L. "Understanding Post 9/11 Drug Control Policy and Politics in Central
Asia." International Journal of Drug Policy 20. 2009.

Haken, J. Transnational crime in developing world. Washington D.C. : Global
Financial Integrity ., GFIC. 2011.

(II) Thesis

Hochstedler, R. A. United States Counter- Narcotics Policies Towards Burma, and
how the illegal Myanmar Regime is Manipulating those Policies to commit
ethnic genocide. Thesis Master of Arts in National Security Affairs. , Naval
Postgraduate School. U.S.A., 2006.

การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลประสิทธิภาพของผล
การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนกลางของไทย

Participatory Management and Results-Based Management
Affecting The Performance of Tambol Municipality
Organization in the North Eastern Region of Thailand.

อัศรเดช โชติพงษ์*

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางของประเทศไทย ๒) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางของประเทศไทย ๓) เพื่อเสนอแนวทางการสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางของประเทศไทย กรอบแนวคิดในการวิจัยได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้บริหารเทศบาลสมาชิกสภาเทศบาลข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นใช้ระยะเวลา ๑ ปี

ผลการวิจัยพบว่า ๑) การบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ๒) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ประกอบด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน การจัดสรรงบประมาณ การจูงใจและให้รางวัลตอบแทน การวางแผนกลยุทธ์ในการให้บริการสาธารณะ ๓) ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกอบด้านมิติด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภามิตีด้านการบริหารจัดการ มิติด้านการบริหารงานการเงินและการคลังและ มิติด้านการบริการสาธารณะ ๒) การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง มีค่า r ระหว่าง .๒๐๕ - .๓๙๘ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ๓) ตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม การ

* หลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยการจัดการเทคโนโลยีอีสเทิร์น.

บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล มีจำนวน๗ ตัวแปร มีอิทธิพลพยากรณ์ตัวแปรตามประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ ประกอบด้วย การมุ่งใจและให้รางวัลตอบแทนการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานการมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน การจัดสรรงบประมาณ การวางแผนกลยุทธ์ในการให้บริการสาธารณะ

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ประสิทธิภาพ

๑. บทนำ

ในกระแสโลกาภิวัตน์ การเป็นประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลก่อให้เกิดการปรับตัวเพื่อสามารถคงอยู่ได้ในสภาวะการณที่เปลี่ยนแปลงไปไม่ว่าทั้งภาครัฐประชาชนและเอกชนการไม่ปรับตัวจะทำให้เกิดความขัดแย้งและปัญหาต่างๆตามมามีสำหรับภาครัฐต้องทำการปรับตัวเช่นกันการพยายามปรับตัวให้เข้าสู่ยุคการบริหารแนวใหม่ที่เน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางและเสริมสร้างสังคมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อการปรับตัวและปรับปรุงการบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยรวมสิ่งที่ท้าทายก็คือการปรับตัวเข้ากับกระแสประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมที่ประชาชนต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางนโยบายและการตัดสินใจต่างๆที่อาจมีผลกระทบต่อพวกเขา^๑ นอกจากนี้การตอบสนองความต้องการของประชาชนและการมีสำนึกรับผิดชอบที่พึงมีเพื่อการสร้างวัฒนธรรมธรรมาภิบาลก็เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเผชิญและปรับตัวให้ได้อีกทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจและการเพิ่มขึ้นของช่องว่างทางสังคมระหว่างคนจนและคนรวยแสดงถึงการไม่เท่าเทียมกันทางสังคมส่งผลให้ผู้ด้อยโอกาสกว่าพยายามเรียกร้องสิทธิที่พึงมีแต่ไม่เคยมีหรือไม่ค่อยมีภาครัฐจึงมีการปฏิรูประบบการบริหารราชการเพื่อให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมิฉะนั้นประเทศไทยคงถูกมองว่าล้าหลังเต็มทีนอกจากนี้ในหลายๆประเทศกำลังมุ่งที่จะปฏิรูประบบราชการโดยวิธีการต่างๆ อาทิฟินแลนด์ฝรั่งเศสนิวซีแลนด์และสหรัฐอเมริกาและในช่วง ๓๐ ปีที่ผ่านมาได้มีการปฏิรูประบบราชการมากมายในอีกหลายประเทศทำให้เห็นว่าการทำงานของข้าราชการกำลังเปลี่ยนแปลงไปเน้นการมีประสิทธิภาพมากขึ้นประชาชนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นมากขึ้นเพื่อให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพการทำงานและการบริการต่างๆดังที่อดีตประธานาธิบดีบิลคลินตันเคยกล่าวว่า “ช่วงเวลาของรัฐบาลที่มีขนาดใหญ่ได้จบลงแล้ว”^๒ มีกรณีศึกษามากมายที่แสดงถึงการบริหารราชการระบบใหม่มีการศึกษาวิจัยที่แสดงถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวของการ

^๑ ถวิลวดี บุรีกุล. ระบบการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมระดับจังหวัด : ทำอย่างไรให้เป็นจริง. (สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า : นนทบุรี, ๒๕๕๑). หน้า ๑.

^๒ Cohen, J.M., & Uphoff, N.T., *Participation's Place in Rural Development Seeking Clarity through Specificity*. (World Development, 1980). p. 8.

ปฏิรูประบบราชการแต่ทั้งนี้ประเด็นสำคัญหนึ่งคือต้องสอดคล้องกับระบบสังคมนั้นๆ^๓ เดิมการบริหารราชการในประเทศไทยการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมีน้อยมากจนมีการปฏิรูปการเมืองครั้งสำคัญที่มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๔๐ ที่มีเจตนารมณ์สำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนจึงมีการริเริ่มการสร้างช่องทางสำหรับการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนอย่างแท้จริงอย่างไรก็ดีช่องทางการมีส่วนร่วมของประชาชนจัดว่ายังมีจำกัดอยู่มากในประเทศไทยทั้งในสังคมเมืองและชนบททั้งนี้เพราะแนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนและข้าราชการมีแตกต่างกันออกไป

การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมจัดเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการแนวใหม่โดยการยอมรับและให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นร่วมตัดสินใจร่วมดำเนินการร่วมรับประโยชน์และตรวจสอบผลการดำเนินงานของภาครัฐซึ่งการบริหารราชการดังกล่าวเป็นปัจจัยสนับสนุนให้ระบบราชการสามารถสนองตอบตรงตามความต้องการของประชาชนและนำไปสู่ประโยชน์สุขของประชาชนอย่างยั่งยืนอันเป็นการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของราชการยุคใหม่ที่มีลักษณะของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ที่สุจริตเปิดเผยโปร่งใสและนำไปสู่ราชการระบบเปิดในที่สุด^๔

ในด้านการบริหารงานสาธารณะขณะที่ทั่วโลกกำลังเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลายและรุนแรงเพิ่มมากขึ้น รัฐบาลและองค์กรต่างๆ ต้องตกอยู่ภายใต้แรงกดดันทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อให้มีการพัฒนาและปฏิรูปการบริหารงานภาครัฐ โดยมีการเรียกร้องให้มีความรับผิดชอบและมีความโปร่งใสในการดำเนินงาน ตลอดจนการพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยผลักดันให้มีการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ที่จับต้องได้ และประชาชนหรือผู้มีส่วนได้เสียไม่ได้สนใจเพียงกระบวนการดำเนินงานของภาครัฐเท่านั้น แต่ยังให้ความสนใจถึงผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ที่พึงปรารถนาด้วย^๕ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management: RBM) เป็นเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่น่าสนใจมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm) และวิธีการบริหารงานภาครัฐไปจากเดิมที่ให้ความสำคัญต่อทรัพยากร หรือปัจจัยนำเข้า (input) ตลอดจนอาศัยกฎระเบียบเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความถูกต้อง สุจริต และเป็นธรรม โดยหันมาเน้นถึงวัตถุประสงค์และสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานทั้งในแง่ของผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และความคุ้มค่าของเงิน (Value for money) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพ และสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ ตลอดจนผู้บริหารต้องการมุ่งเน้นผลในแง่มูลค่าของการบริหาร โดยทุกองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์และเหตุผลที่ชัดเจนในสิ่งที่

^๓ Pollitt, C. & Bouckaert, G. **Public management reform: A comparative analysis.** (Oxford UK : Oxford University Press, 2,000). P. 10.

^๔ อ่างแล้ว.

^๕ Kusek, J.Z. & Rist, R.C. **Ten Steps to a Results-Based Monitoring and Evaluation System.** (Washington D.C.: The World Bank, 2004). P. 18-25.

องค์กรต้องการที่จะบรรลุ มีวิธีการที่ดี และมีการวางแผนการทำงานที่ชัดเจนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะเป็นความคืบหน้าและความท้าทายของระบบการพัฒนาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการของรัฐให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์เป็นแกนกลาง โดยการวางแผน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และเรียนรู้ด้วยความรับผิดชอบต่อสาธารณะ (United Nations, ๒๐๑๒) สอดคล้องกับสถาบันดำรงราชานุภาพ (๒๕๕๓) ที่ได้อธิบายว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เน้นกระบวนการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่จะมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ เพื่อสร้างการเติบโตหรือความยั่งยืน (Growth and Sustainability)

ดังนั้น จากที่กล่าวมาภายใต้บริบทใหม่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถูกท้าทายให้เพิ่มบทบาทใหม่ไม่เพียงเป็นผู้บริหารยึดบทบาทตามกฎหมายแต่ต้องเป็นผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์ทำงานเชิงรุกเพิ่มบทบาทเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมใหม่เช่นเป็นผู้ประสานความขัดแย้งเป็นผู้มีจริยธรรมเป็นผู้สร้างทีมงานและเป็นผู้ส่งเสริมให้ประชาชนเป็นพลเมืองที่มีความตื่นตัวและมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น^๖ ด้วยเหตุนี้เองผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางของประเทศไทย

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางของประเทศไทย

๒.๒ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางของประเทศไทย

๒.๓ เพื่อเสนอแนวทางการสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางของประเทศไทย

๓. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ คณะผู้บริหารเทศบาลสมาชิกสภาเทศบาลข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางของประเทศไทย (กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ร้อยเอ็ด มหาสารคาม ยโสธร) จำนวน ๔๐๐ คน การวิจัยเชิงคุณภาพโดยการใช้วิธีสัมภาษณ์ คือ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลจำนวน ๒๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น

^๖ วราภรณ์ เรือนยศ. การปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทางด้านสาธารณูปโภคโดยสิทธิการมีส่วนร่วมของประชาชนกรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาลจังหวัดลำปาง(ทุนวิจัยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.) : มหาวิทยาลัยโยนก, ๒๕๕๓). บทคัดย่อ.

แบบสอบถาม (questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จะดำเนินการแยกให้เป็นหมวดหมู่และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูล ตามกรอบแนวคิดที่ตั้งไว้ในประเด็นเนื้อหาต่างๆ

๔. สรุปผลการวิจัย

๑. ผลการศึกษาและสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล: รูปแบบความสัมพันธ์เชิงปริมาณ

๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี ๔๐๐ คน อาศัยอยู่ในจังหวัดขอนแก่นมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยเอ็ด กาฬสินธุ์ ยโสธรและมหาสารคาม ตามลำดับ โดยคิดเป็นร้อยละ ๒๙.๒๕, ๒๗.๕๐, ๒๕.๗๕, ๑๐.๐๐ และ ๗.๕๐ แยกประเภท คือ หญิง ร้อยละ ๕๑.๕๐ ชายร้อยละ ๔๘.๕๐ ตำแหน่ง ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลร้อยละ ๔๐.๒๐ บุคคลที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปีร้อยละ ๓๒.๐ กลุ่มตัวอย่างมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ ๙๕.๑๑

ผู้วิจัยได้แบ่งองค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลที่กลุ่มตัวอย่างมีต่อการทำงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ออกเป็น ๔ องค์ประกอบ ที่สำคัญ (๑) มิติด้านการบริหารจัดการ (๒) มิติด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา (๓) มิติด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง (๔) มิติด้านการบริการสาธารณะผลปรากฏว่า โดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.513$, S.D. = .๒๒๙๖๕) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ มิติด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.๓๖๒๙$, S.D. = .๓๒๒๙๔) รองลงมาคือ มิติด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.๒๗๘๑$, S.D. = .๓๐๗๓๙) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มิติด้านการบริการสาธารณะ ($\bar{X} = 4.๐๙๔๘$, S.D. = .๒๖๑๘๑) และเมื่อนำมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแต่ละด้านระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ตามพื้นที่แตกต่างกัน ไม่มีแตกต่างกันในค่าเฉลี่ยทุกๆด้านประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างทุกพื้นที่ที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในระดับที่ใกล้เคียงกันในทุกๆ ด้าน

๑.๒ ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์โครงสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลพบว่า แต่ละคู่ตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางโดยมีค่า r ระหว่าง .๒๐๕ ถึง .๓๙๘ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ

๐.๐๑ โดยมีคู่ตัวแปรระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิผลการดำเนินงานมีความสัมพันธ์มากที่สุดที่ค่า $r = .๓๙๘$

ความสัมพันธ์ของแต่ละคู่องค์ประกอบภายในส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับต่ำถึงระดับสูง มีค่า r ระหว่าง .๐๐๐ ถึง .๘๔๙ โดยองค์ประกอบภายในส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับมากกับตัวแปรผลประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล โดยเฉพาะตัวแปรการมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจกับตัวแปรการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและมีค่า $r = .๘๔๙$ มีความสัมพันธ์ระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และตัวแปรการวางแผนกลยุทธ์ในการให้บริการสาธารณะไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรมิติด้านการบริหารงานการเงินและการคลังและมีค่า $r = .๐๐๐$

๑.๓ ผลการวิเคราะห์อิทธิพลโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเพื่อให้ทราบว่าตัวแปรซึ่งเป็นเหตุมีอิทธิพลต่อตัวแปรซึ่งเป็นผลในลักษณะใดโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณความสัมพันธ์ตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน พบว่า พบว่าผลการทดสอบอิทธิพลพยากรณ์ของตัวแปรอิสระจำนวน ๗ ตัวแปรมีอิทธิพลพยากรณ์ตัวแปรตามประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล (Performance) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ เรียงตามลำดับอิทธิพลพยากรณ์ ประกอบด้วยตัวแปรการจูงใจและให้รางวัลตอบแทนมีอิทธิพลพยากรณ์ร้อยละ ๕๑.๕ ($St_e = .๐๒๘$ Sig. .๐๐๐) ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการประเมินผลร้อยละ ๔๕.๖ ($St_e = .๐๑๙$ Sig. .๐๐๐) ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานร้อยละ ๔๕.๓ ($St_e = .๐๔๐$ Sig. .๐๐๐) ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจร้อยละ ๓๙.๒ ($St_e = .๐๓๒$ Sig. .๐๐๐) การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานร้อยละ ๓๖.๓ ($St_e = .๐๔๓$ Sig. .๐๐๐) ตัวแปรการจัดสรรงบประมาณ ร้อยละ ๑๙.๗ ($St_e = .๐๓๘$ Sig. .๐๐๓) ตัวแปรการวางแผนกลยุทธ์ในการให้บริการสาธารณะร้อยละ ๐๑.๗ ($St_e = .๐๒๓$ Sig. .๐๐๒) โดยมีความสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ ๔๘.๘ มีผลทดสอบ $F = ๕๓.๓๖๘$ (Sig. .๐๐๐) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕

ดังนั้น สมการคะแนนดิบ (กรณีใช้ตัวอย่าง) ของประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล (Performance) โดยมี การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) และการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results – Based Management) เป็นตัวแปรต้น สมการดังนี้

ประสิทธิผลการดำเนินงานของของเทศบาลตำบล = $๒.๔๐๒ + .๕๑๕$ (ตัวแปรการจูงใจและให้รางวัลตอบแทน + $.๔๕๖$ (การมีส่วนร่วมในการประเมินผล + $.๔๕๓$ (การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน + $.๓๙๒$ (การมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจ) + $.๓๖๓$ (การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน) + $.๑๙๗$ (การจัดสรรงบประมาณ) + $.๐๒๓$ (การวางแผนกลยุทธ์ในการให้บริการสาธารณะ)

สมการคะแนนมาตรฐาน (กรณีใช้ประชากร)

ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล = .๕๑๕ (ตัวแปรการจูงใจและให้รางวัลตอบแทน) + .๔๕๖ (การมีส่วนร่วมในการประเมินผล) + .๔๕๓ (การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน) + .๓๙๒ (การมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจ) + .๓๖๓ (การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน) + .๑๙๗ (การจัดสรรงบประมาณ) + .๐๒๓ (การวางแผนกลยุทธ์ในการให้บริการสาธารณะ)

๕. อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย จำแนกตามประเด็นการค้นพบ ดังนี้

๑. การบริหารแบบมีส่วนร่วม(Participative Management) มีองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์(Benefit) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล(Evaluation)การมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจ(Decision Making)และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน(Implementation) สอดคล้องกับ Graham et al., ๒๐๐๓ ;UNDP, ๒๐๑๑; กิ่งดาว จินดาเทวิน, ๒๕๕๒) ได้กล่าวความสำคัญของหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่ต้องยึดหลักการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ โดยที่เทศบาลต้องให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว สร้างความประทับใจให้ประชาชน ไม่ใช่บริหารงานตามอำเภอใจ การบริหารเทศบาลตำบลต้องมีการการปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ให้มีความโปร่งใสเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและมีกระบวนการให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารและตรวจสอบความถูกต้อง มีช่องทางในการเข้าถึง ข้อมูลการบริหารทรัพยากรได้ง่าย และชัดเจน ประชาชนเข้าใจได้ รวมทั้งมีการรายงานข้อมูลที่โปร่งใส

๒. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results – Based Management) มีองค์ประกอบด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน (Measuring and monitoring performance) การจัดสรรงบประมาณ (budgeting : bu) การจูงใจและให้รางวัลตอบแทน (Motivation and rewards) การวางแผนกลยุทธ์ในการให้บริการสาธารณะ (Strategic planning in the public service) ในด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งเห็นว่าการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลมีความสำคัญยิ่ง ในการเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในด้านต่างๆจำเป็นต้องมีการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างถูกต้องและสม่ำเสมอเมื่อผู้บริหารขององค์กรได้ทำการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานแล้ว จะเริ่มดำเนินการสำรวจเพื่อหาข้อมูลหลักฐานเกี่ยวกับสภาพในปัจจุบัน เพื่อนำมาช่วยในการกำหนดความชัดเจนของตัวบ่งชี้ดังกล่าว ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantity) คุณภาพ (Quality) เวลา (Time) และสถานที่หรือความครอบคลุม (Place)

๓. ประสิทธิผลการดำเนินงาน(Performance)มีองค์ประกอบด้านมิติด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภามิติด้านการบริหารจัดการ มิติด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง และมิติด้านการบริการสาธารณะ มิติด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งเห็นว่าการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดกรอบอัตราที่

เหมาะสม การบรรจุแต่งตั้งที่เป็นธรรม การมอบหมายงานตามความถนัด และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ผลการศึกษาและสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล: รูปแบบความสัมพันธ์เชิงคุณภาพ

๑. บริบททางกายภาพของชุมชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางของประเทศไทย (จังหวัดขอนแก่น ร้อยเอ็ด กาฬสินธุ์ ยโสธร และมหาสารคาม) ประกอบด้วย ๑) ลักษณะสภาพพื้นที่และสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคม เป็นพื้นที่ที่ราบลุ่มน้ำชีประมาณร้อยละ ๘๐ ของพื้นที่ ๒) ลักษณะวัฒนธรรมทางการเมืองท้องถิ่น จากการพูดคุยกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้นำท้องถิ่น นักการเมืองท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิประจำท้องถิ่น ได้ข้อสรุปใกล้เคียงกันว่า ประชาชนส่วนใหญ่ให้ความเคารพนับถือผู้นำชุมชน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นักการเมืองท้องถิ่น ชาวบ้านจะใช้ชีวิตอย่างเรียบง่ายไม่เข้าไปยุ่งกับการเมืองส่วนมากจะปล่อยให้เป็นเรื่องของผู้นำชุมชนกับนักการเมืองท้องถิ่น

๒. วิเคราะห์ปรากฏการณ์การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ๑) ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม จากข้อมูลทางสถิติดูจะไม่มี ความแตกต่างกันมาก คือ ค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบของตัวแปรในด้านนี้จะตกไปที่การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefit) ๒) ลักษณะการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จากข้อมูลทางสถิติดูจะไม่มี ความแตกต่างกันมาก คือ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ใน ๓) ลักษณะประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจากข้อมูลทางสถิติดูจะไม่มี ความแตกต่างกันมาก คือ จากข้อมูลทางสถิติดูจะไม่มี ความแตกต่างกันมาก ที่น่าสนใจ คือ มิติด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา มากกว่าด้านอื่น แสดงว่าประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ดูได้จาก การบริหารงานบุคคลและการดำเนินกิจการของสภาท้องถิ่น

๖. ข้อเสนอแนะ

๖.๑ ข้อเสนอที่น่าสนใจ

๑) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง มีค่า $r = .๒๐๕$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ผู้วิจัยเห็นว่าผู้บริหารเทศบาลตำบลควรนำหลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วมและหลักการการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ในการบริหารเทศบาลตำบล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล

๒) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางถึงมาก มีค่า $r = .๓๑๒$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ผู้วิจัยเห็นว่าผู้บริหารเทศบาลตำบลควรนำหลักการการบริหารแบบ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารเทศบาลตำบล เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล

๓) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับมาก มีค่า $r = .๓๙๘$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ผู้วิจัยเห็นว่าผู้บริหารเทศบาลตำบลควรนำหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ในการบริหารเทศบาลตำบล เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล

๖.๒ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อ

๑. ควรนำตัวแบบนี้ไปใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มให้เกิดความชัดเจนในจังหวัดใดจังหวัดหนึ่งที่เห็นความแตกต่างระหว่างพื้นที่ เช่น ในด้านประชากร ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม การเมือง เพื่อจะดูเปรียบเทียบว่าในสภาพที่โครงสร้างแตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของประชาชนต่างกันอย่างไร

๒. ควรมีการศึกษาวิจัย การมีส่วนร่วมในการบริหารเทศบาลตำบลกับการพัฒนาประชาธิปไตย

๓. ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการชุมนุมประท้วงของประชาชน

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ:

วรรัตน์ เขียวโพธิ์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สิริบุตรการพิมพ์, ๒๕๕๐.
โกวิทย์ พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทยหลักการและมติใหม่ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ ๗.
กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, ๒๕๕๒.

(๒) วิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย

กิ่งดาว จินดาเทวิน. การศึกษาและพัฒนาารูปแบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น.มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ๒๕๕๒.
ถวิลวดีบุรีกุล. ระบบการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมระดับจังหวัด : ทำอย่างไรให้เป็นจริง. สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า : นนทบุรี, ๒๕๕๑.
วรารณธ์ เรือนยศ. การปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทางด้านการอุปโภคโดยสิทธิการมีส่วนร่วมของประชาชนกรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาลจังหวัดลำปาง. ทุนวิจัยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.): มหาวิทยาลัยโยนก, ๒๕๕๓.

ศักดิ์ดา แดงเงิน. การบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
ตามทัศนะของครูในสำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๕๕.

๒. ภาษาอังกฤษ

Cohen, J.M., & Uphoff, N.T., **Participation's Place in Rural Development Seeking Clarity through Specificity.** World Development, 1980.

Denhardt, J.V. & Denhardt, R.B. **The new public service : serving, not steer.** New York : M. E Sharpe, inc, 2003.

Graham, J., Amos, B., and Plumptre, T. **Principles for Good Governance in the 21st Century.** Policy Brief No. 15. August 2003.

Gore, W. J. **Administrative Decision – Making : A Heuristic Model.** New York : John Wiley and Sons, 1964

พุทธเศรษฐศาสตร์เพื่อการพัฒนาสังคม Buddhist Economics for Social Development

ชลวิทย์ เจียรจิตต์*

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการคือ ๑) เพื่อวิเคราะห์พัฒนาการประวัติศาสตร์เศรษฐกิจและหลักการพุทธเศรษฐศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสังคมไทยที่ผ่านมา ๒) เพื่อวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักการพุทธเศรษฐศาสตร์กับการพัฒนาในสังคมไทยปัจจุบัน ๓) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ห้วงการณ์ในสังคมไทยปัจจุบันที่นำหลักการทางพุทธเศรษฐศาสตร์ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรและสังคมอย่างยั่งยืน การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นการใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน กล่าวคือมุ่งเน้นการวิจัยเชิงเอกสารและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารว่าด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับพัฒนาการประวัติศาสตร์เศรษฐกิจที่ส่งผลต่อการพัฒนาสังคมไทย และแนวทางการประยุกต์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อการพัฒนาสังคม

จากการศึกษาพบว่า ประการที่หนึ่ง การพัฒนาสังคมไทยมักถูกกำหนดจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งในอดีตมักจะมีวัตถุประสงค์มุ่งเน้นการขยายตัวด้านการลงทุน การค้าระหว่างประเทศและตัวเลขความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจเป็นหลักสำคัญ อย่างไรก็ตามในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔) เป็นต้น ภาครัฐได้ให้ความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ด้านการพัฒนาสังคม โดยคำนึงถึงการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผ่านการมุ่งเน้นการพัฒนาคน การพัฒนาสังคม รวมถึงการให้ความสุขและการรับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมมากยิ่งขึ้น ประการที่สอง หลักการพุทธเศรษฐศาสตร์กับการพัฒนาสังคมนั้น เป็นแนวทางที่เรียกว่า “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสังคม” กล่าวคือการปรับพระพุทธศาสนาเข้าหาศาสตร์สมัยใหม่ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้คือหลักการเศรษฐศาสตร์ โดยสำหรับสังคมไทยนั้นหลักพุทธเศรษฐศาสตร์ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาสังคมได้นั้น มีอาทิ หลักสามมาอาชีวะ คือ การตั้งมั่นไม่คดโกง ตั้งมั่นอยู่บนธรรมาภิบาล หลักสังคหวัตถุ คือ การแบ่งปัน ประพฤติปฏิบัติอย่างพอเพียง และหลักมัชฌิมาปฏิปทา คือ การกระทำที่ไม่สุดโต่งไปในลัทธิทางเศรษฐกิจแบบใดแบบหนึ่งทั้งเศรษฐกิจเสรีนิยมหรือแม้แต่กระแสทางเลือกเอง ประการที่สาม การประยุกต์องค์กรในสังคมไทยปัจจุบัน

* ภาควิชาสังคมวิทยา และคณบดีคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อีเมลล์ cholvit_j@hotmail.com

ที่มีการนำหลักการทางพุทธเศรษฐศาสตร์ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรและสังคมอย่างยั่งยืนนั้นพบว่า เมืองศรีนครทั้งด้านพระพุทธศาสนา ด้านการศึกษาและด้านธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ โดยมีปัจจัยความสำเร็จ คือ วิสัยทัศน์และความตั้งใจของผู้นำองค์กร การสร้างความเข้าใจกับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการดำเนินการด้วย ความตั้งมั่นที่จะเสียสละและมีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม การมีนวัตกรรมทางความคิดรูปแบบใหม่ การสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร และการให้ความสำคัญต่อคณะทำงานอย่างเสมอภาค

สำหรับข้อเสนอแนะจากการวิจัยนั้น ในระดับองค์กร หน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่กำหนดทิศทางและนโยบายการพัฒนาสังคม ควรกำหนดทิศทางการพัฒนาทางเลือกตามแนวพระพุทธศาสนา ให้เป็นตัวชี้วัดความสุขและการพัฒนาด้านจิตใจของประชาชนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในอนาคต ขณะที่ในระดับปัจเจกบุคคล ควรให้ความสำคัญต่อการเดินทางสายกลางหรือหลักมัชฌิมาปฏิปทา คือการลดการดำเนินชีวิตที่สุดโต่ง ตลอดจนควรมีสติเข้าใจกำลัง ฐานะและความเหมาะสมที่จะไม่ทำให้ตนเองและครอบครัวเดือดร้อน

คำสำคัญ: พุทธเศรษฐศาสตร์, การพัฒนาสังคม

ABSTRACT

The study of “Buddhist Economics for Social Development” investigates the concrete application of Buddhist concepts and social development with 3 objectives: 1) to analyze the influences of economic history and Buddhist economics affecting Thai social development; 2) to analyze the application of Buddhist economics and development in Thai society; and 3) to examine and analyze Thai organizations having applied the concept of Buddhist economics to develop organizations and society sustainably. It employs mixed methodology of literature review and qualitative research by reviewing documents on Buddhist principles, the influences of economic history affecting Thai social development, and the Buddhist principles application for social development.

The findings reveal that, firstly, Thai social development has often been determined in the National Economic and Social Development Plan. The earlier plans tended to focus mainly on increasing investment, international relations, and economic growth; nevertheless, the 10th National Economic and Development Plan (2007-2011), for example, expressed the significance of changing paradigm of social development to become sustainable development

by developing individuals and society, giving happiness, and being more responsible to the environment. Secondly, the concept of Buddhist economics and social development is called as “Buddhist integrated approach”, which is the adaptation of Buddhism to modern sciences - principles of economics in this study. The concept of Buddhist economics which can be applied to develop Thai society are; for example, the concept of right livelihood encouraging honesty and good governance, the concept of Sangaha-vatthu encouraging sharing and behave sufficiently, and the concept of the middle path encouraging impartial behavior either Laissez-faire or alternative economy. Thirdly, in accordance with the application of Buddhist economics to develop organizations and society sustainably, the factors for successful Buddhist, academic, and business organizations are found to be vision and determination of their leaders, creating understanding with the target groups, sacrificing, having social responsibility, creating new thinking innovation, encouraging teamwork, and treating teams equally.

The results recommend that, at the organizational level, the governmental organizations having duties to plan social development policies should apply principles of Buddhism to be an indicator of happiness and psychological development of people in the future National Economic and Social Development Plans. On the other hand, at the individual level, the Buddhist middle path should be encouraged by minimizing living extremely, being conscious, realizing one’s status, and behaving appropriately not causing troubles to oneself and family.

Keywords: Buddhist Economics, Social Development.

๑. บทนำ

การเกิดขึ้นของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑ ในปี พ.ศ. ๒๕๐๔ ส่งผลให้สังคมไทยก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมแห่งการพัฒนาตามระบบเศรษฐกิจเสรีนิยมเป็นสำคัญ ตลอดระยะเวลาของการพัฒนาในช่วงต้นนั้น สังคมไทยถูกชักจูงให้เน้นการพัฒนาไปสู่การผลิตเพื่อการส่งออก กลายเป็นฐานการผลิตและพื้นที่แห่งการลงทุนทางการพาณิชย์ของนักธุรกิจทั่วโลก ทิศทางการพัฒนาเน้นสนองตอบต่อระบบเศรษฐกิจเสรีนิยม กล่าวคือเน้นการพึ่งพาทางการค้าระหว่างต่างประเทศ การถูกลดทุนเพื่อการเป็นฐานการผลิต ผ่านการใช้แรงงานราคาถูก เป็นปัจจัยสนับสนุน ในระยะยาวระบบการพัฒนาทรัพยากร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขาด

การยกระดับมาตรฐาน รวมทั้งการอาศัยการลงทุนจากนักธุรกิจของประเทศมหาอำนาจทางเศรษฐกิจนั้น ส่งผลให้ภาครัฐจำเป็นต้องเปิดเขตการค้าเสรี ตลอดจนการลงทุนและระบบอสังหาริมทรัพย์ต่างๆ ทั้งนี้ก็เพื่อขยายปริมาณของสร้างกิจกรรมทางเศรษฐกิจให้ขยายตัวมากยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตามแนวทางการพัฒนาดังกล่าว ถูกโต้แย้งจากนักพัฒนากระแสทางเลือกที่พยายามสร้างให้เกิดสมดุลทางความคิดในการพัฒนาสังคมไทย ว่าไม่สามารถนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ ขณะที่การพัฒนาทางเลือกก็มีความหลากหลาย จนบางครั้งไม่สามารถสร้างองค์ความรู้ที่ชัดเจนในการอธิบายและชี้ให้เห็นแนวทางในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจได้อย่างชัดเจน ซึ่งแตกต่างไปจากการพัฒนากระแสหลักตามระบบเสรีนิยม ที่มีการอ้างอิงความรู้บนฐานทฤษฎีที่ชัดเจน ส่งผลให้ระยะยาวของการต่อสู้ทางอุดมการณ์นั้น กระแสการพัฒนาทางเลือกยังขาดความต่อเนื่องของการพัฒนาองค์ความรู้ เช่น เกิดการยุติบทบาทขององค์กรทางความคิดในลักษณะดังกล่าว ทั้งมูลนิธิบูรณะชนบท กลุ่มสังคมนวัตกรรมทายาท โครงการพัฒนาชนบทโดยกลุ่มประชาสังคม เป็นต้น

แม้ว่ากระแสการพัฒนาทางเลือกจะไม่สามารถสร้างฐานความคิดจนเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของทิศทางการพัฒนาประเทศได้ แต่ผลของการโต้แย้งและสร้างบทบาทตรวจสอบขององค์กรเอกชนที่ให้ความสนใจในการพัฒนาทางเลือก ได้ผลักดันให้เกิดการปรับทิศทางไปสู่ความสมดุลของการพัฒนามากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายหลังวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศไทยในปี พ.ศ. ๒๕๔๐ ซึ่งสาเหตุส่วนหนึ่งแสดงให้เห็นถึงความผิดพลาด จากการดำเนินนโยบายการพัฒนาแบบอสังหาริมทรัพย์ ตลอดจนการผูกขาดระบบเศรษฐกิจไว้กับกลไกการทำงานของการค้าเงินระหว่างประเทศ^๑ ตลอดระยะเวลาของความพยายามสร้างการฟื้นตัวจากวิกฤตเศรษฐกิจครั้งดังกล่าวนั้น สังคมไทยยังรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงและวิกฤตการณ์ทางการเงินในรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากประเทศมหาอำนาจ ประเทศในแถบยุโรป หรือแม้แต่ประเทศเพื่อนบ้านเป็นระยะ กระนั้นผลของวิกฤตลักษณะดังกล่าวก็ยังส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อม มายังตลาดเศรษฐกิจสมัยใหม่ในประเทศไทยที่เรียกกันว่า ตลาดหลักทรัพย์หรือตลาดอนุพันธ์ตราสารหนี้ อย่างบ่อยครั้ง วิกฤตเศรษฐกิจครั้งล่าสุดที่สร้างผลทางจิตวิทยาอย่างยิ่งในระบบเศรษฐกิจโลกถูกเรียกว่า “วิกฤตแฮมเบอร์เกอร์” หรือเรียกให้เห็นถึงสาเหตุของวิกฤตดังกล่าวว่า “วิกฤตเงินกู้จำนองบ้านด้อยคุณภาพ” (Subprime Mortgages) ในขณะที่พื้นที่ของการเกิดวิกฤตห่างไกลจากสังคมไทยเป็นอย่างมาก แต่ความเชื่อมโยงของระบบเศรษฐกิจทุนนิยม โดยเฉพาะผลของการเปิดเสรีทางการเงินเพื่อการลงทุนและการพาณิชย์ประเภทอื่นๆ ได้ส่งผลให้มีความ

^๑ อ่านเพิ่มเติม บุญลาภ ภูสุวรรณ, ปกป้อง จันวิทย์, ภาวิน ศิริประภานุกูล (สัมภาษณ์), ๑๕ ปีวิกฤตเศรษฐกิจ ๒๕๔๐ ประเทศไทยอยู่ตรงไหน, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ภาพพิมพ์, ๒๕๕๖), หน้า ๗๖.

เชื่อมโยงอย่างยิ่งของวิกฤตการณ์ในสหรัฐอเมริกากับประเทศไทย โดยเฉพาะภาคธุรกิจที่พึ่งพาการส่งออกเป็นหลัก

ท่ามกลางการถกเถียงถึงการพัฒนาที่เหมาะสมต่อระบบเศรษฐกิจของสังคมไทย แนวคิดการพัฒนากระแสทางเลือกถูกหยิบยกขึ้นมาอย่างหลากหลาย และหนึ่งในข้อเสนอที่เห็นว่าจะสามารถช่วยปรับสมดุลให้กับการพัฒนากระแสหลักได้ก็คือ “พุทธเศรษฐศาสตร์” ซึ่งถือเป็นวิชาที่ว่าด้วยการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่จะทำให้ปัจเจกบุคคลและสังคมบรรลุซึ่งศานติสุข จากการมีชีวิตรอยู่ในโลกของวัตถุภายใต้เงื่อนไขของการมีทรัพยากรที่จำกัด อภิชัย พันธเสน (๒๕๔๔) ได้สรุปให้เห็นถึงบทบาทของพุทธเศรษฐศาสตร์กับการนำมาใช้ประโยชน์ต่อสังคมและการสร้างศานติสุข (สันติสุข) ว่า “ศานติสุขของสังคมโดยรวมจะเกิดขึ้นได้ จำเป็นต้องคำนึงถึงการปรับเปลี่ยนโครงสร้างที่ก่อให้เกิดปัญหาขัดแย้งกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ร่วมกับการกระบวนการพัฒนาศักยภาพของปัจเจกบุคคลให้สามารถบรรลุศานติสุขในที่สุด

ดังนั้น การนำหลักการทางพระพุทธศาสนาและเศรษฐศาสตร์มาประยุกต์เข้าด้วยกัน ก็เสมือนกับการทำความเข้าใจเบื้องต้นร่วมกัน ถึงลักษณะที่เป็นการทดลองนำเสนอความคิดตามหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ได้กับลักษณะทั่วไปของวิชาเศรษฐศาสตร์ เช่น การเน้นการพึ่งตนเอง การเน้นการใช้ชีวิตอย่างไม่ประมาท การเน้นอธิษฐาน หรือการเน้นจากการสร้างเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดความรุนแรง การเน้นการดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพการงานที่เป็นประโยชน์ สุจริต และมีมานะอดทน หรือสัมาอาชีวะ การเน้นการไม่เบียดเบียนผู้อื่น ความพยายามละกิเลสและความโลภ และการเน้นความซื่อสัตย์ สุจริต มีความละเอียดและเกรงกลัวการกระทำผิด^๒

การศึกษาชิ้นนี้จึงเป็นความพยายามนำองค์ความรู้จากการศึกษา การบริหารจัดการ และการสร้างเครือข่ายองค์กรคณะสงฆ์ไทย ที่เน้นการศึกษาหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาและการเผยแผ่พุทธธรรมเหล่านั้น^๓ กับการนำภูมิปัญญาสากลสมัยใหม่เพื่อศึกษาให้เห็นถึงการบูรณาการพุทธศาสนาเชิงสหวิทยาการ โดยเน้นการถอดองค์ความรู้เชิงการวิเคราะห์จากประวัติศาสตร์การพัฒนาการทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ผสมกับการศึกษาประสบการณ์จากมุมมองทางพุทธเศรษฐศาสตร์ และองค์กรที่ผ่านการนำหลักการพุทธเศรษฐศาสตร์ ตลอดจนหลักการพัฒนาเชิงพุทธไปใช้พัฒนาชุมชน สังคมอย่างประสบ

^๒ อภิชัย พันธเสน, วิวัฒนาการ ทฤษฎีและการประยุกต์กับเศรษฐศาสตร์สาขาต่างๆ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อัมรินทร์, ๒๕๔๔), หน้า ๗๑๖-๗๔๘.

^๓ อ่านเพิ่มเติม พระมหาสุทิตย์ อาภาภโร, การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการสร้างเครือข่ายองค์กรพระพุทธศาสนาในประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, ๒๕๕๖).

ความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อสร้างเป็นชุดองค์ความรู้พุทธศาสนาเชิงสหวิทยาการไปใช้ประโยชน์ต่อการเผยแผ่และถ่ายทอดสู่สังคมต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อวิเคราะห์พัฒนาการประวัติศาสตร์เศรษฐกิจและหลักการพุทธเศรษฐศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสังคมไทยที่ผ่านมา

๒.๒ เพื่อวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักการพุทธเศรษฐศาสตร์กับการพัฒนาในสังคมไทยปัจจุบัน

๒.๓ เพื่อศึกษาและวิเคราะห์องค์การในสังคมไทยปัจจุบันที่นำหลักการทางพุทธเศรษฐศาสตร์ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรและสังคมอย่างยั่งยืน

๓. ขอบเขตของการวิจัย

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยชิ้นนี้มุ่งเน้นวิเคราะห์แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธเศรษฐศาสตร์ขององค์กรธุรกิจ องค์กรการศึกษา และองค์กรพุทธศาสนาในประเทศไทยโดยเฉพาะที่ปฏิบัติการทางสังคมเพื่อการพัฒนาเกิดสันติสุขแก่สังคม ทั้งนี้จะให้ความสำคัญตั้งแต่การศึกษาทฤษฎี องค์ความรู้ว่าด้วยพุทธเศรษฐศาสตร์ จนถึงการพัฒนารูปแบบและกระบวนการจัดการขององค์กรทั้งสามรูปแบบ ซึ่งจะครอบคลุมถึงที่มาขององค์กร การปรับตัว การเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมทางความรู้ตลอดจนการนำความรู้ไปปฏิบัติ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการ การพัฒนาภาพลักษณ์และลักษณะทางกายภาพขององค์กร การสร้างเครือข่ายทางสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการสื่อสารกับสังคมโดยกว้าง งานวิจัยชิ้นนี้จะเน้นการสร้างชุดองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนาเชิงสหวิทยาการ โดยเฉพาะการประยุกต์แนวทางพุทธเศรษฐศาสตร์กับการพัฒนาสังคมไทย

๓.๒ ขอบเขตด้านปริมาณ

สำหรับประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานั้น ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาโดยเป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามความสำคัญของประเด็นที่ศึกษา ดังนี้

๑) พระสงฆ์ แม่ชี ตัวแทนองค์กร/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในองค์กรที่มีการประยุกต์ใช้หลักการพุทธเศรษฐศาสตร์ องค์กรละ ๑๐ รูป/คน รวมทั้งสิ้นจำนวน ๗๐ รูป/คน โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ประชุมกลุ่มย่อย และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการบริหารจัดการองค์กรและการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรต้นแบบการศึกษา

๒) สมาชิกและผู้ศรัทธาในแต่ละองค์กรที่มีการประยุกต์ใช้หลักการพุทธเศรษฐศาสตร์ โดยเป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม และการสังเกตแบบมีส่วนร่วมจากกลุ่มตัวอย่างจากผู้ที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมของภายในองค์กรดังกล่าว

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

๔.๑ การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary research) กล่าวคือเป็นการศึกษาและรวบรวมเอกสารทางวิชาการที่สามารถเป็นประโยชน์ต่อการอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมที่ผู้วิจัยเข้าไปศึกษา ซึ่งสำหรับการศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นไปที่การค้นคว้าองค์ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการประวัติศาสตร์เศรษฐกิจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจพื้นฐานต่อประเด็นวิวัฒนาการทางความคิดด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมตามยุคสมัยต่างๆ รวมทั้งการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดพุทธเศรษฐศาสตร์ประยุกต์ ซึ่งมุ่งเน้นการเชื่อมโยงหลักการของพุทธเศรษฐศาสตร์ที่มีผลต่อการนำมาปฏิบัติในสังคมไทย

๔.๒ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) กล่าวคือเป็นการศึกษาโดยมุ่งเน้นไปที่กระบวนการและเป้าหมายของการได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึก เพื่อให้สามารถนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการศึกษาได้ โดยการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้วิธีการศึกษาแบบสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม เป็นเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ

๔.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นการศึกษาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงเอกสาร งานวิจัย บทความทางวิชาการ รายงานการดำเนินการ ผลการศึกษาขององค์กร ตลอดจนการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มย่อย เพื่อให้ได้ข้อมูลในการทำความเข้าใจปรากฏการณ์และปฏิบัติการที่ทำการศึกษา ตลอดจนสามารถสร้างรูปแบบการประยุกต์นำหลักการพุทธเศรษฐศาสตร์สู่สังคมไทย โดยมีเครื่องมือที่สำคัญที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

๔.๓.๑ แบบสัมภาษณ์ เพื่อให้สามารถเข้าใจแนวคิดและปณิธานการทำงานขององค์กรประเภทต่างๆ โดยจะมีการแบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น ๒ ส่วนสำคัญ กล่าวคือ หนึ่งแบบสัมภาษณ์สำหรับพระราชกณะ พระสงฆ์และผู้บริหารองค์กรประเภทต่างๆ และสองคือแบบสัมภาษณ์กลุ่มพระสงฆ์และกลุ่มประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรต้นแบบที่อยู่ในกรณีศึกษาตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้

๔.๓.๒ แบบสนทนากลุ่ม เพื่อให้สามารถเข้าใจแนวคิดและหลักการพุทธเศรษฐศาสตร์ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ด้านการพัฒนาสังคม โดยจะมีการแบ่งการจัดสนทนากลุ่มออกเป็น ๒ กลุ่มสำคัญคือ หนึ่งกลุ่มพระสงฆ์นักวิชาการและนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา และสองคือกลุ่มองค์กรทางการศึกษาและองค์กรธุรกิจ เพื่อให้แต่ละกลุ่มสามารถสะท้อนข้อมูลในมิติของหลักการทำงานได้อย่างครบถ้วน

๔.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลและทำความเข้าใจแนวทางการทำงานเพื่อสังคมในมิติที่แตกต่างกันออกไป โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล กล่าวคือ ๑) การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ๒) การสังเกตอย่างมีส่วนร่วม (Participant observation) เป็นการเข้าร่วมสังเกตการดำเนินกิจกรรมการดำเนินเพื่อสังคมขององค์กรธุรกิจและองค์กรทางการศึกษา ๓) การสนทนากลุ่ม (Focus group) เป็นการจัดรับฟังความคิดเห็นจากพระราชอาณัติ พระสงฆ์ นักวิชาการ นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ผู้บริหารองค์กรต้นแบบของการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลผ่านการระดมความคิดเห็นและการต่อยอดจากประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้ทรงคุณวุฒิที่หลากหลาย

๕. ผลการวิจัย

จากการศึกษา ได้แสดงให้เห็นว่าการประยุกต์นำหลักพุทธเศรษฐศาสตร์ไปใช้ในการบริหารจัดการกิจกรรมเพื่อการพัฒนาสังคม ได้มุ่งเน้นให้องค์กรประเภทต่างๆ คำนึงถึงการแบ่งปัน ความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อสังคม การดำเนินกิจกรรมด้วยปัญญาขององค์กรทางเศรษฐศาสตร์และกิจการธุรกิจ มุ่งเน้นให้องค์กรธุรกิจดำเนินกิจการที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม เป็นการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาเพื่อชุมชนและการสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาในด้านต่างๆ เช่น กิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับชุมชน การเสริมสร้างรายได้ การเสริมสร้างสุขภาพของคน เป็นตัวอย่างที่ชัดเจนของการดำเนินงานที่ผ่านมาได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้การดำเนินงานที่ส่งเสริมให้คนในสังคมคำนึงถึงหลักการบริโภคด้วยปัญญา ความพอเพียง ความพอประมาณ การรู้จักแบ่งปัน มีการใช้หลักธรรมาภิบาล ตลอดจนคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน เป็นการสร้าง “คุณค่า” ให้กับองค์กร นอกจาก “มูลค่า” ทางธุรกิจที่เกิดขึ้นจากการประกอบการทางธุรกิจแล้ว หลักพุทธเศรษฐศาสตร์ยังสนับสนุนการเติบโตทางธุรกิจควบคู่ไปกับการพัฒนาทางสังคมที่เต็มไปด้วยความเก่งและความดี เน้นการเสริมสร้างความดีงามของบุคคลและหมู่คณะ โดยใช้หลักความถูกต้อง เป็นธรรม และหลักแห่งปัญญาเป็นกรอบในการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อการบริโภคที่เหมาะสม ดังนั้น การที่จะส่งเสริมกิจกรรมเชิงพุทธเศรษฐศาสตร์จะต้องมีการรอบคอบที่สะท้อนการดำเนินการเพื่อประโยชน์และความสุขของบุคคลและสังคม จำกัดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อบุคคล ชุมชน และสังคมในวงกว้างด้วยการบูรณาการหลักการทางพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ ดังนั้นในบทสรุป ผู้วิจัยได้สรุปและสร้างข้อเสนอแนะของการศึกษาวิจัยในมิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. พัฒนาการประวัติศาสตร์เศรษฐกิจที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสังคมไทย

สำหรับการสรุปอิทธิพลที่ชัดเจนของพัฒนาประวัติศาสตร์เศรษฐกิจต่อการพัฒนาสังคมไทยนั้น มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมเมื่อประเทศไทยเริ่มประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๔๙๔-๒๔๙๙) โดยมีสาระสำคัญเพื่อการส่งเสริม

นโยบายของรัฐบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมของภาคเอกชนเอกชน และจุดประสงค์ของส่งเสริมการลงทุนส่วนใหญ่เป็นยุทธศาสตร์การผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า โดยการผลิตขนาดใหญ่ด้วยทุนเข้มข้นจะได้รับสิทธิพิเศษสูงกว่าในการส่งเสริมการลงทุนของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน อุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภคซึ่งรวมถึงกิจกรรมประกอบโดยใช้ชิ้นส่วนนำเข้าก็ได้รับการสนับสนุนด้วย ตลอดระยะเวลาของการดำเนินการแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในช่วง ๒๐ ปีแรกนั้น ประเทศไทยสามารถพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นประเทศแห่งการลงทุน มีบริษัทอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และขนาดกลางทั้งจากสหรัฐอเมริกาและญี่ปุ่น เข้ามาร่วมทุนเพื่อดำเนินธุรกิจจนเปรียบเสมือนคู่ค้าที่สำคัญที่สุดของประเทศไทย

จากการมุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจไปสู่ประเทศอุตสาหกรรมใหม่ จนเมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจส่งผลต่อการพัฒนาประเทศอยู่ระยะเวลานาน นักวิชาการและผู้นำทางความคิดในสังคมไทยหลายท่านได้ตั้งคำถามและเสนอแนวคิดทางเลือกในการพัฒนาสังคมไปสู่ความยั่งยืนหลายรูปแบบและแนวทาง หนึ่งในผู้นำความคิดที่สำคัญคือพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) พระสงฆ์นักวิชาการคนสำคัญของสังคมไทย ท่านได้เสนอให้นักวางแผนพัฒนาด้านต่างๆ ลองพิจารณากรอบคิด “พุทธเศรษฐศาสตร์” ซึ่งสอดคล้องกับพระราชดำรัสแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว กล่าวคือท่านได้เสนอให้การพัฒนาเศรษฐกิจของสังคมไทยภายหลังวิกฤตปี พ.ศ. ๒๕๔๐ ให้หันกลับมาสนใจทั้งเป้าหมายและกระบวนการพัฒนา กล่าวคือมุ่งเน้นทั้งวิถีธรรมและการกำหนดความรู้จักพอดี ให้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา นอกจากนี้การพยายามใช้หลักการพุทธเศรษฐศาสตร์เป็นส่วนหนึ่งของการกำกับขยายตัวของเศรษฐกิจ หรือที่ยุคสมัยใหม่เรียกว่า “ธรรมาภิบาล” ก็เป็นอีกหนึ่งนัยสำคัญของข้อเสนอที่ท่านได้พยายาม ผลักดันให้สังคมไทยพิจารณาแนวคิดพุทธเศรษฐศาสตร์ในฐานะกลไกการทำงานด้านการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต

ท้ายที่สุดภาครัฐโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาความสุข คนและความยั่งยืน ซึ่งไม่เคยปรากฏและมีอิทธิพลมาก่อนในการวางแผนการพัฒนาเศรษฐกิจของสังคมไทยในระยะแรกๆ ให้กลับมามีบทบาทและพิจารณาเป้าหมายและตัวชี้วัดด้านการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของสังคมไทยมากยิ่งขึ้น โดยตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๘ เป็นต้นมาเริ่มมีการคำนึงและให้ความสำคัญกับ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ที่ยึดคนและชุมชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาและสร้างสมดุลการพัฒนาในทุกมิติ ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ประเทศไทยในระยะ ๕ ปีข้างหน้า คือ มุ่งเน้นให้คนไทยภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีมิตรไมตรีบนวิถีชีวิตแห่งความพอเพียง ยึดในวัฒนธรรมประชาธิปไตยและหลักธรรมาภิบาล พัฒนาการบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่ทั่วถึง มีคุณภาพ สังคมมีความปลอดภัย มีสภาวะแวดล้อมที่ดี เกื้อกูลเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน รวมถึงมีระบบการผลิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงด้านอาหาร

และพลังงาน อยู่บนฐานทางเศรษฐกิจที่พึ่งตนเองและแข่งขันได้ในเวทีโลก ตลอดจนสามารถอยู่ในประชาคมภูมิภาคและโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี

๒. พินิจพุทธเศรษฐศาสตร์กับสังคมไทยปัจจุบัน

ภายใต้การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยปัจจุบัน ความสมดุลระหว่างการพัฒนาตามลัทธิเศรษฐกิจเสรีนิยมกับลัทธิการพัฒนาทางเลือก ยังเป็นที่ถกเถียงถึงความเหมาะสมกับสังคมไทยปัจจุบัน แม้ที่ผ่านมากระแสการตื่นตัวในการพัฒนาทางเลือกจะมีมากขึ้น เห็นได้จากการที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ให้ความสำคัญต่อการบรรจุเรื่องความสุขและความพอเพียงเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในฉบับที่ ๑๐ และ ๑๑ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพยายามปรับประยุกต์หลักการพัฒนาทางเลือกทั้งปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แนวคิดการพัฒนาเชิงพุทธ หลักการพุทธเศรษฐศาสตร์และตัวชี้วัดด้านความสุขเป็นส่วนหนึ่งของการวัดและประเมินผลการพัฒนาประเทศ การดำเนินการลักษณะดังกล่าวของหน่วยงานที่มีส่วนอย่างสำคัญในการควบคุมและกำหนดทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ถือเป็นนิมิตรหมายที่ดีของการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ของวาทกรรมการพัฒนา ที่เคยใช้เฉพาะตัวเลขการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ที่ยึดกับเป้าหมายของการขยายตัวในธุรกิจทางอุตสาหกรรม การส่งออกและการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจเป็นหลัก จึงจะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงและความพยายามท้าทายการพัฒนากระแสหลัก ซึ่งมีลัทธิเสรีนิยมเป็นอุดมการณ์ที่ครอบงำอยู่นั้น มีพัฒนาการที่กว้างขวางมากขึ้น ความล้มเหลวและล่มสลายของอาณาจักรเศรษฐกิจเสรีนิยมบ่อยครั้ง ทั้งในสังคมไทยและประเทศต่างๆ ทั่วโลก ได้ผลิตซ้ำภาพเหตุการณ์และรูปแบบการถดถอยทางเศรษฐกิจที่เชื่อมโยงอย่างชัดเจนกับสถาบันการเงินองค์กรทางธุรกิจขนาดใหญ่ ตลอดจนตลาดตราสารหนี้และตลาดหลักทรัพย์ นำมาซึ่งคำถามถึงความยั่งยืนต่อการพัฒนาสังคมไทย หากเรายังยึดมั่นในอุดมการณ์และเส้นทางการพัฒนาเช่นนั้นเป็นพื้นฐานของการดำเนินนโยบายการพัฒนาประเทศ

อย่างไรก็ดี กระแสการพัฒนาทางเลือกโดยเฉพาะอย่างยิ่งพุทธเศรษฐศาสตร์นั้น ยังไม่เป็นที่กว้างขวางของการนำไปประยุกต์ใช้อย่างเป็นรูปธรรมมากนัก ทั้งนี้มีงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินเศรษฐกิจ ผ่านกลไกหรือหลักการทางพระพุทธศาสนาขึ้นหนึ่งที่สามารถนำมาเทียบเคียงเป็นแนวทางการวิเคราะห์ได้คือการศึกษาของพิเชฐ ทังโต (๒๕๕๗) นั้น ได้อธิบายให้เห็นว่า การนำหลักการทางพระพุทธศาสนาไปใช้ในวงจรเศรษฐกิจปัจจุบัน สามารถทำให้สำเร็จได้โดยแบ่งระดับการดำเนินงานออกเป็น ๓ ส่วนคือ ๑) กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ๒) สหกรณ์ออมทรัพย์และ ๓) ธนาคารพระพุทธศาสนา ซึ่งแต่ละสถาบันก็ควรทำหน้าที่ดูแลและส่งเสริมกระบวนการเศรษฐกิจอย่างมีธรรมาภิบาล ภายใต้ขอบเขตพื้นที่และกิจกรรมทางการเงินที่เหมาะสมกับขนาดของตนเอง

ดังนั้น หากจะสามารถขยายการเรียนรู้และการนำแนวทางการประยุกต์หลักการพุทธเศรษฐศาสตร์ไปใช้ประโยชน์ให้ได้นั้น มีความจำเป็นที่จะต้องสร้างรูปแบบและการเรียนรู้ให้เป็น

ที่ยอมรับ ทั้งจากหน่วยงานด้านการศึกษาและหน่วยงานภาครัฐ ที่มีบทบาทต่อการพัฒนาสังคม ตลอดจนกำหนดนโยบายสาธารณะ เช่น สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นต้น นอกจากนี้การปรับทิศทางและสร้างความเข้าใจเชิงรูปธรรมของการนำองค์ความรู้ทางพุทธ เศรษฐศาสตร์ไปใช้กับหน่วยงานของตน ถือเป็นความท้าทายของกระบวนการอธิบายและนำไปใช้ประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะหากการประยุกต์ใช้หลักการพุทธเศรษฐศาสตร์ มีทิศทางที่ไม่สอดคล้องกับการนำสังคมไทยไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนได้นั้น ก็มีความจำเป็นที่จะต้องปรับกระบวนการเผยแพร่และการสร้างความเข้าใจต่อหลักการประยุกต์หลักพุทธเศรษฐกิจไปใช้ใหม่ ในทางกลับกันหากหลักการพุทธเศรษฐศาสตร์สามารถเชื่อมโยง และเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความเข้าใจต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการปรับองค์กรรูปแบบต่างๆ ให้คำนึงถึง ความรับผิดชอบต่อสังคมได้มากยิ่งขึ้น ก็สมควรที่จะขยายต่อองค์ความรู้ เพื่อให้บูรณาการกับการพัฒนากระแสหลักซึ่งจะสร้างทางสายกลางแห่งการพัฒนา ตามหลักการที่พุทธเศรษฐศาสตร์ พยายามมุ่งเน้นมาโดยตลอด

การขยายพื้นที่การเรียนรู้และทำงานเพื่อสังคม ทั้งในลักษณะจิตอาสา กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมกับองค์กรธุรกิจ และพุทธกิจกรรมเพื่อการพัฒนาสุขภาวะและความยั่งยืน ล้วนมีเป้าหมายร่วมกันประการหนึ่งก็คือการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างไม่เบียดเบียน รู้จักพอเพียงและหลักการสันติภาพ ดังนั้นการสร้างให้เกิดการขยายตัวของจำนวนองค์กรและพื้นที่การทำงานในลักษณะนี้ จึงเป็นบททดสอบของการขับเคลื่อนหลักการพุทธเศรษฐศาสตร์ ในฐานะการพัฒนาทางเลือกที่น่าสนใจอย่างยิ่ง แม้ว่าที่ผ่านมาหลักการความรับผิดชอบต่อสังคมที่เปรียบเสมือนกฎทางสังคมและธุรกิจรูปแบบใหม่ กำลังเป็นที่นิยมขององค์กรทางธุรกิจในปัจจุบัน แต่หากพิจารณาจากพุทธกิจกรรม การดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กรต้นแบบจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าการกำกับของหลักการทางสากล เป็นเพียงส่วนหนึ่งของการผลักดันการทำงานลักษณะนี้เท่านั้น แต่ความตั้งใจและทุ่มเทต่อการพัฒนาสังคมเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้กิจกรรมต่างๆ ประสบความสำเร็จได้ จึงต้องอาศัยความต่อเนื่องและมีวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กรร่วมด้วย

ดังนั้นความท้าทายที่สำคัญของการขยายหลักการพุทธเศรษฐศาสตร์สู่การปฏิบัติในสังคมไทยก็คือ ความต่อเนื่องและความยั่งยืนของการสร้างเครือข่ายการดำเนินงานลักษณะเช่นนี้ ทั้งนี้หน้าที่ของการดำเนินงานดังกล่าวไม่สามารถที่จะให้หน่วยงานหรือองค์กรใดรับภาระไปดำเนินงานได้เพียงหน่วยงานเดียว หากต้องการสร้างให้เกิดความต่อเนื่องและความยั่งยืนของการปลูกฝังหลักการพุทธเศรษฐศาสตร์สู่สังคมไทย มีความจำเป็นที่จะต้องผลักดันให้สถาบันทางสังคมทั้งการศึกษา เศรษฐกิจ ศาสนาและการเมืองการปกครอง เข้ามามีส่วนรับผิดชอบ แบ่งปันหน้าที่ ผสมผสานแนวคิด ตลอดจนใช้บทบาทของตนเองในการขับเคลื่อนและส่งเสริมการพัฒนาให้หลักการพุทธเศรษฐศาสตร์ได้รับการถ่ายทอดออกสู่สังคม ทั้งนี้ความยั่งยืนและการสร้างผลกระทบในวงกว้างให้เกิดขึ้นได้ มีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจธรรมชาติของพลวัตทาง

เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมในสังคมไทยปัจจุบันด้วย หากใช้หลักการพุทธเศรษฐศาสตร์อย่างสุดโต่ง มุ่งหวังและเน้นการเผยแผ่ที่ไม่สอดคล้องกับการพัฒนาและสภาพสังคมในช่วงเวลาปัจจุบัน ก็อาจเป็นการลงทุนลงแรงที่สูญเปล่า ดังนั้นการจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยหลักการสายกลางและอาศัยความเข้าใจเชิงพุทธบูรณาการ คือไม่ไปผลักดันเฉพาะแนวทางของพระพุทธศาสนา แต่พยายามปรับและประยุกต์ให้หลักการทางพระพุทธศาสนา ให้สามารถตอบสนองรูปแบบทางสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเหมาะสม

๓. หลักการพุทธเศรษฐศาสตร์กับองค์กรในสังคมไทยปัจจุบัน

จากการศึกษาขององค์กรในสังคมไทย ๓ กลุ่มสำคัญได้แก่ องค์กรทางพระพุทธศาสนา องค์กรทางการศึกษา องค์กรทางธุรกิจ พบว่าองค์กรต่างๆ มีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรโดยคำนึงถึงการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาหรือหลักการความรับผิดชอบต่อสังคม เข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารจัดการองค์กร ทั้งนี้กระบวนการดำเนินงานดังกล่าวมีความสอดคล้องกับการสร้างการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามแนวพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อผู้วิจัยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จะพบว่าผู้บริหารหน่วยงานองค์กรนที่ทำการศึกษามีได้เห็นถึงประโยชน์การคำนึงถึงความเสียสละและความพอดี ซึ่งสะท้อนผ่านหลักการพุทธเศรษฐศาสตร์คือหลักสัมมาทิฐิและสัมมาอาชีวะ ในมิตินี้เราสามารถกล่าวได้ว่าหลักการพุทธเศรษฐศาสตร์นั้นสามารถปรับเพื่อประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสังคมได้ในหลายมิติ ขึ้นอยู่กับความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทชุมชน สภาพแวดล้อม ตลอดจนพันธกิจขององค์กรทางสังคมที่ดำเนินการอยู่

จากพุทธวิธีการอธิบายดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการพัฒนาสังคมหรือสร้างให้เกิดการประยุกต์ใช้หลักการพระพุทธศาสนาเพื่อไปพัฒนาสังคมในมิติต่างๆ นั้น จำเป็นที่จะต้องเชื่อมโยงและผสมผสานองค์ความรู้ของศาสตร์แต่ละแขนงให้มีความเหมาะสมกัน ซึ่งสำหรับหลักการทางพุทธเศรษฐศาสตร์นั้น หากสามารถนำแก่นธรรมที่แท้จริงไปถ่ายทอดสู่สังคม ให้เข้าใจหลักสัมมาอาชีวะ (ไม่คดโกง ตั้งมั่นอยู่บนธรรมาภิบาล) เข้าใจหลักสังคหวัตถุ (การแบ่งปัน ประพฤติปฏิบัติอย่างพอเพียง) และมีสมาธิปฏิบัติ (ไม่สุดโต่งไปในลัทธิทางเศรษฐกิจแบบใดแบบหนึ่งทั้งเศรษฐกิจเสรีนิยมและทางเลือก) น่าจะเป็นพุทธวิธีแห่งการนำพุทธเศรษฐศาสตร์ไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมในสังคมไทยปัจจุบันได้ดีที่สุด ทั้งนี้สามารถสรุปหลักพุทธธรรมกับการประยุกต์ในหลักเศรษฐศาสตร์ได้ดังนี้

๑) หลักปัญญาในไตรสิกขา ๓ ในทางพุทธเศรษฐศาสตร์คือการมุ่งเน้นการใช้ปัญญาควบคู่กันไปกับวิถีแห่งการผลิตและการบริโภค มุ่งเน้นความไม่ยึดมั่นถือมั่นเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเพียงอย่างเดียว ปัญญาจึงเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญหรือเรียกว่า ปัญญานิยม ยกตัวอย่าง เช่น โครงการเปิดวัดวันอาทิตย์ ที่ส่งเสริมบทบาทและเปิดพื้นที่ให้พระพุทธศาสนามีส่วนเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตประจำวันของประชาชนในสังคมมากขึ้นของมูลนิธิวัดปัญญานันทาราม

๒) หลักอวิหิงสาในทศพิธราชธรรม ในทางพุทธเศรษฐศาสตร์มุ่งเน้นการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เน้นการดำเนินชีวิตตามทางสายกลาง โดยมีการผลิตและการบริโภคที่สมดุลกัน โดยไม่เน้นแก่ผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก ซึ่งจะนำไปสู่การเบียดเบียนตนเองและผู้อื่นตลอดจนเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างไม่รู้คุณค่า ยกตัวอย่าง เช่น โครงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของบริษัท ชุมพร คาบาน่า รีสอร์ท จำกัด ที่สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามขับเคลื่อนการอยู่ร่วมกันขององค์กรธุรกิจและสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุล ไม่เบียดเบียนธรรมชาติ ชุมชนและสิ่งแวดล้อม

๓) หลักสัมมาทิฐิและสัมมาอาชีวะ ในมรรคมงคล ๘ ในทางพุทธเศรษฐศาสตร์ คือการมุ่งเน้นให้มีการส่งเสริมการประกอบอาชีพโดยสุจริต ซื่อสัตย์ ไม่เบียดเบียนผู้อื่นหรือทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนด้วยการบังคับขู่เข็ญหรือทำลายสิ่งมีชีวิตและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการไม่ประกอบอาชีพ ๕ ประเภท อันได้แก่ การขายอาวุธ การค้ามนุษย์ การค้าขายสัตว์ การค้าขายน้ำเมาและสารเสพติด การค้าขายยาพิษ เช่น ยาฆ่าแมลงและสารเคมีประเภทต่างๆ ที่จะมีผลย้อนกลับมาทำลายมนุษย์และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการไม่ดำเนินการผลิตการบริโภคหรือธุรกิจที่มากเกินไปจนสิ้นเปลืองทรัพยากรธรรมชาติและทำลายระบบนิเวศ ยกตัวอย่าง เช่น โครงการเกษตรพอเพียงของวัดพระบรมธาตุศกตยผาสมั ที่มุ่งเน้นการปรับทัศนคติและพฤติกรรมการดำเนินวิถีการผลิตของคนในชุมชน ในการทำเกษตรอินทรีย์ใช้วิถีชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๔) หลักการแบ่งปันและความรับผิดชอบในสังคหวัตถุ ๔ และโภคอาทิยะ ๕ หลักแห่งการแบ่งปันและความรับผิดชอบนี้ มีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจโดยรวม โดย ถ้าบุคคล องค์กรหรือกลุ่มธุรกิจใดมีความรับผิดชอบต่อสังคม แบ่งปันเกื้อกูลสังคม ทั้งในรูปแบบของการผลิตและการบริโภค ตลอดจนแสวงหาวิธีการที่จะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนและคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อสังคม ใส่ใจหลักธรรมาภิบาลและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ปัจจัยดังกล่าวนี้ ย่อมจะนำไปสู่การจัดการเชิงเศรษฐศาสตร์ที่เหมาะสม ยกตัวอย่าง เช่น วิทยาลัยโพธิวิชชาลัย ที่มุ่งเน้นพัฒนา อนุรักษ์และจัดการชุมชนของตนเองร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยยึดหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนและหลักธรรมแห่งการแบ่งปัน ไม่ยึดถือไม่สะสม ไม่หลงไปกับมาตรฐานและตัวชี้วัดระดับโลกหรือแม้แต่มูลนิธิสยามกัมมาจล ที่ส่งเสริมให้เยาวชนและกลุ่มสถาบันการศึกษาในระดับต่างๆ ตลอดจนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและศักยภาพการทำงานด้านต่างๆ ให้กับชุมชนของตนเอง

๕) หลักศานติสุขหรือความสุขในภาวนา ๔ ในทางพุทธเศรษฐศาสตร์มองผลลัพธ์หรือเป้าหมายของการบริโภค คือ ความสุข ที่เกิดจากความเข้าใจในการทำงานและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ไม่แสวงหามากเกินไป ใช้จ่ายอย่างเหมาะสม ไม่ฟุ่มเฟือยหรือผิดเคืองเกินไป บุคคลที่ใช้ชีวิตโดยการยึดหลักดังกล่าวย่อมจะเข้าถึงประโยชน์และความสุขจาก

การดำเนินชีวิตและการบริโภคตามความเหมาะสม ด้วยการมีการพัฒนาด้านกาย ศีล จิตใจ และปัญญาโดยสมบูรณ์นั่นเอง ยกตัวอย่าง เช่น มหาวิทยาลัยพุทธเศรษฐศาสตร์ โดยพระมหาภูมิจัย วชิรเมธี ที่มุ่งเน้นประยุกต์หลักพุทธธรรมที่ทันสมัย เชื่อมโยงสู่วิถีชีวิตประจำวันของสังคมเมืองและชนบทได้อย่างยิ่ง นำมาสู่การสร้างสันติภาพให้เกิดขึ้นในสังคม

๖. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธเศรษฐศาสตร์กับการพัฒนาสังคม” สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะต่อการศึกษาวิจัยได้ดังนี้

๖.๑ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

ประการที่หนึ่ง สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ควรกำหนดทิศทางการพัฒนาทางเลือกตามแนวพระพุทธศาสนา ให้เป็นตัวชี้วัดความสุขและการพัฒนาด้านจิตใจของประชาชนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในอนาคต เพื่อให้สังคมไทยสามารถสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านเศรษฐกิจทุนนิยม การพัฒนาอย่างยั่งยืนและการคำนึงถึงความเป็นธรรมทางสังคมได้

ประการที่สอง มหาเถรสมาคมและสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ควรส่งเสริมให้องค์กรทางพระพุทธศาสนาที่มีบทบาทอย่างสำคัญและเข้มแข็ง ในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากชุมชนตามแนวพระพุทธศาสนา ได้ถอดบทเรียนการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมและหลักพุทธเศรษฐศาสตร์ ว่ามีแนวทางและกระบวนการ ตลอดจนปัจจัยสู่ความสำเร็จอย่างไร

ประการที่สาม สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ควรส่งเสริมให้เกิดการศึกษาวิจัยเชิงสหสาขาวิชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักการพุทธบูรณาการต่อการพัฒนาสังคมด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดตัวอย่างต้นแบบและความเข้าใจปฏิบัติการ การนำหลักพุทธธรรมมาใช้ประโยชน์ในสังคมอย่างเป็นรูปธรรม

๖.๒ ข้อเสนอแนะระดับปัจเจกบุคคล

ประการที่หนึ่ง ปัจเจกบุคคล ควรคำนึงถึงหลักการทานดีสุหรือภาวนา ๔ ซึ่งมีเป้าหมายในการบริโภคและใช้จ่ายอย่างมีสติ เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินชีวิตไม่หลงไปกับกิเลสและความอยากได้อย่างมีจนขาดความสอดคล้องกับรายได้ของตนเอง

ประการที่สอง ปัจเจกบุคคล ควรให้ความสำคัญต่อการเดินทางสายกลางหรือหลักมัชฌิมาปฏิบัติ คือการลดการดำเนินชีวิตที่สุดโต่ง ทั้งการใช้จ่ายหรือเสียสละเพื่อส่วนรวม ตลอดจนจนควรมีสติเข้าใจกำลัง ฐานะและความเหมาะสมที่จะไม่ทำให้ตนเองและครอบครัวเดือดร้อน

ประการที่สาม ปัจเจกบุคคล ควรให้ความสำคัญต่อความสงบทั้งทางของจิตใจ ไม่ยึดติดกับสินค้าหรือวัตถุฟุ่มเฟือยตามยุคสมัย เพราะจะเป็นการฝึกให้เกิดสติและปัญญาในการดำเนินชีวิตเรื่องอื่นๆ ได้ต่อไป

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ

- เกษียร เตชะพีระ. **เศรษฐกิจโลกถดถอยครั้งใหญ่**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เคล็ดไทย, ๒๕๕๕.
- จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์. **สังคมวิทยาศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: แพร์พิทยา, ๒๕๒๕.
- บุญลภ ภูสุวรรณ, ปกป้อง จันวิทย์ และภาวีน ศิริประภาณุกุล (สัมภาษณ์). **๑๕ ปีวิกฤตเศรษฐกิจ ๒๕๔๐ ประเทศไทยอยู่ตรงไหน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักข่าวไทยพับลิก้า, ๒๕๕๖.
- พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์. **การใช้การสร้างตัวชี้วัดเพื่อวิเคราะห์เศรษฐกิจพอเพียงโดยเปรียบเทียบกับพุทธเศรษฐศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- พระมหาสุหิตย์ อาภากรโธ และคณะ. **การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการสร้างเครือข่ายองค์กรพระพุทธศาสนาในประเทศไทย**. นนทบุรี: สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, ๒๕๕๖.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). **เศรษฐศาสตร์แนวพุทธ (Buddhist Economics)**. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๔๘.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.
- วรรณา ประยูกต์วงศ์. **ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ทางเลือกเพื่อการบริหารธุรกิจอย่างยั่งยืน**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์สวย, ๒๕๔๙.
- วัชระ งามจิตต์เจริญ. **แนวคิดในการนำเศรษฐกิจเชิงพุทธศาสนาสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- สุภาพ พัสอ่อง. “ระบบคุณค่ากับการพัฒนา”, ใน **การพัฒนาที่ยั่งยืนในกระแสโลกาภิวัตน์กับทิศทางประเทศไทย**. บรรณาธิการ โดย สุริชัย หวันแก้ว. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษาการพัฒนาสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- อภิชัย พันธเสน. **พุทธเศรษฐศาสตร์: วิวัฒนาการ ทฤษฎี และการประยุกต์กับเศรษฐศาสตร์สาขาต่างๆ**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์, ๒๕๔๗.

(๒) วารสาร

- พิเชฐ ทั้งโต. (๒๕๕๗), “การเงิน ๓ ฐาน: สัจจะสะสมทรัพย์ สหกรณ์และธนาคารพระพุทธศาสนา”, **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๕๖): ๒๔-๔๑.

๒. ภาษาอังกฤษ

(I) Books

- Evans, B. and Arenson, J. Translated by Dhammavijaya and Bruce Evans
Compiled. **Buddhist Economics**. Buddhadhamma Foundation, 1992.
- E.F. Schumacher. **Small is Beautiful, Economic as If People Mattered**. New
York: Happer & Row Publishers, 1973.

(II) Journals

- Beck U. “Living in The World Risk Society”, **Economy and Society**. Vol.35.
No.3 (2006): 329-345.
- Prayukvong, W. “A Buddhist Economic Approach to The Development of
Community Enterprises: A Case Study from Southern Thailand”,
Cambridge Journal of Economics. Vol.29 (2005): 1171–1185.

การนำนโยบายไปปฏิบัติด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในระบบควบคุมตัว
แบบไม่เข้มงวด ของศูนย์วิวัฒน์พลเมือง (บังคับบำบัด) กองพลทหารราบที่ ๙
Implementation of rehabilitation of drug addicts in detention
without strict civilian development center control and therapy
infantry center 9

ธวัชชัย คำยอด*

เอกพร รักความสุข**

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ๑) ปัจจัยในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบายฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ภายในศูนย์วิวัฒน์พลเมือง (บังคับบำบัด) กองพลทหารราบที่ ๙ และ ๒) วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ บุคลากรผู้ทำหน้าที่ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด จำนวน ๒๐ คน และผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด จำนวน ๓๐ คน รวมทั้งหมด ๕๐ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

๑) ปัจจัยในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบายฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ภายในศูนย์วิวัฒน์พลเมือง (บังคับบำบัด) กองพลทหารราบที่ ๙ พบว่า ปัจจัยในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย (๑) มีวัตถุประสงค์ชัดเจนและแน่นอน และจัดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ (๒) ความถูกต้อง และเหมาะสมของทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของนโยบาย (๓) การจัดสรรเงินอย่างเพียงพอ สำหรับหน่วยงานที่จะรับไปปฏิบัติ (๔) การจัดสายการบังคับบัญชา และประสานงานภายใน และระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติ (๕) การกำหนดระเบียบปฏิบัติของหน่วยงาน (๖) ความซับซ้อน และความหลากหลายขององค์กร (๗) สภาพแวดล้อมเปลี่ยน (๘) ความยืดหยุ่น และการตอบสนองต่อปัญหา (๙) แรงผลักดันของเทคโนโลยี และ (๑๐) การตื่นตัวด้านจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม

๒) ข้อมูลและจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พบว่า มีข้อเสนอแนะการปฏิบัติงาน จำนวน ๗ ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ ๑ ต้องเข้าใจถึงสาเหตุที่ต้องเปลี่ยนแปลง ขั้นที่ ๒ ต้องกำหนดเป้าหมายของนโยบายอย่างชัดเจน ขั้นที่ ๓ ต้องสร้างและ

* หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

** สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

กำหนดทางเลือก ขั้นที่ ๔ ต้องวางแผน ขั้นที่ ๕ ต้องปฏิบัติการตามแผน ขั้นที่ ๖ ต้องเสริมแรงให้กับความเปลี่ยนแปลง และขั้นที่ ๗ ต้องมีการประเมินผล

คำสำคัญ: ความเป็นผู้นำ, การบริหารการเปลี่ยนแปลง, การนำนโยบายไปปฏิบัติ

ABSTRACT

This research aims to study 1) factor in policy implementation. Policies that affect the success of the rehabilitation of drug addicts. The civilian development center control and therapl infantry center 9, and 2) data analysis and preparation of recommendations regarding the operational aspects of the rehabilitation of drug addicts. Using Qualitative Research The tools used to collect data was interviewed. The group is a major contributor of personnel who served in the rehabilitation of drug addicts 20 and those undergoing rehabilitation for addicts, 30 of the total 50 were analyzed using content analysis.

The results showed that

1) factor in policy implementation. Policies that affect the success of the rehabilitation of drug addicts. The civilian development center control and therapl infantry center 9. The factors in the implementation of (1) a clear objective and absolute and prioritization of objectives, (2) the accuracy and appropriateness of the theory as the basis of policy (3) the allocation of adequate. for the agency to get to practice (4) the chain of command and coordination within and among agencies that conduct (5) the regulation of the agencies. (6) the complexity and diversity of the organization (7) Environmental Change (8) and a flexible response to the problem, (9) the thrust of technology and (10) the awareness of ethical and social responsibility.

2) information and provide feedback on the performance of the rehabilitation of drug addicts that suggested the performance of the seven stages. Include; Step 1 To understand the reason for the change. Step 2 must be clearly defined policy objectives. Step 3 To create and define alternative. Step 4 Plan. Step 5 operating according to plan. Step 6 must be reinforced to change. And Step 7 must be evaluated.

Keywords: Leadership, Management changes, Policy Implementation

๑. บทนำ

ปัญหายาเสพติดของประเทศไทยในปัจจุบันจัดได้ว่าอยู่ในขั้นวิกฤต โดยสถานการณ์การแพร่ระบาดของยาเสพติดได้ทวีความรุนแรงขึ้นอย่างรวดเร็ว เพราะมีการผลิตยาเสพติดทั้งภายในประเทศและตามแนวชายแดน โดยมีการลักลอบนำเข้ามาจากต่างประเทศมากมายหลายชนิด ถึงแม้เจ้าหน้าที่จะได้ปราบปรามจับกุมการค้ายาเสพติดอย่างเข้มงวดและจริงจัง แต่ก็ไม่ทำให้การแพร่ระบาดของยาเสพติดลดลงเลย กลับมีแนวโน้มของสถานการณ์ที่รุนแรงขึ้น และด้วยความเข้มงวดในการปราบปรามของเจ้าหน้าที่ ทำให้ผู้ผลิตได้พัฒนยาเสพติดให้ออกฤทธิ์ได้แรงขึ้นและการตรวจพบสารเสพติดในตัวผู้เสพได้ยากขึ้น ทำให้เจ้าหน้าที่จับกุมได้ยากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ในการดำเนินการปราบปรามยาเสพติดยังตรวจพบว่ามีเจ้าหน้าที่ของรัฐจำนวนไม่น้อยเข้าไปมีผลประโยชน์และมีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้ายาเสพติดเสียเอง ทำให้การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไม่สัมฤทธิ์ผล ซึ่งตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ได้มีนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดมาทุกยุคทุกสมัย โดยมีสาระสำคัญที่ต้องการให้ประเทศไทยปลอดยาเสพติด ไม่มีทั้งผู้ค้าและผู้เสพหรือผู้มีอิทธิพลอีกต่อไป ทั้งนี้ขอยกตัวอย่างการดำเนินนโยบายเกี่ยวกับด้านยาเสพติดของรัฐบาลภายในหัวขั้ว ๓ ทศวรรษ ที่ผ่านมาโดยสรุปดังนี้^๑

นโยบายสมัยรัฐบาลพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ แลงเมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๒๓ ปัญหาการผลิตและการค้ายาเสพติดยังเป็นปัญหาสำคัญ รัฐบาลจึงมีนโยบายที่จะดำเนินการป้องกันและปราบปรามต่อไปอย่างจริงจังและเด็ดขาด พร้อมทั้งดำเนินการกวาดล้างแหล่งผลิตและจำหน่ายยาเสพติด ในขณะเดียวกันในด้านการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด รัฐบาลจะร่วมมือกับภาคเอกชน โดยขยายบริการให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้เคราะห์ร้าย เหล่านั้นกลับตนเป็นพลเมืองดี และเป็นกำลังของชาติ

นโยบายสมัยรัฐบาลนายอานันท์ ปันยารชุน แลงเมื่อวันที่ ๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๓๔ ดำเนินการเร่งรัดการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้ได้ผลโดยเร็วที่สุด โดยใช้อำนาจที่มีอยู่ตามกฎหมายอย่างเต็มที่ในการปราบปรามการผลิต การค้า และการบริโภคยาเสพติด ปรับปรุงกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายให้บังเกิดผลอย่างแท้จริง รวมทั้งการร่วมมือกับสหประชาชาติและมิตรประเทศอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้จะดำเนินการกวาดล้างการใช้ยากระตุ้นประสาทอย่างเข้มงวด และเร่งปราบปรามจับกุมผู้ผลิตและผู้ขายที่ผิดกฎหมายอย่างเด็ดขาด^๒

จากสภาวะดังกล่าว รัฐบาลจึงได้มีแนวความคิดที่ต้องการจะ"เปลี่ยนภาระให้เป็นพลังของชาติ" โดยเห็นว่าควรจะนำพื้นที่ของทหารที่มีได้ใช้ประโยชน์ มาดำเนินการควบคุมนักโทษในคดีที่ไม่ร้ายแรง แทนการสร้างเรือนจำพร้อมทั้งมอบหมายให้กองทัพ เป็นผู้รับผิดชอบในการควบคุมและ

^๑ อาคม ใจแก้ว, การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ : ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๓), หน้า ๒๓.

^๒ ศูนย์วิชาการสารเสพติดภาคเหนือ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. "นโยบายและแผนการดำเนินงานของรัฐ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : www.sri.cmu.ac/~nsac/All_Page/Drug/SRI_Policy_of_Government_04-1.htm

ดำเนินการฝึกวิชาชีพทางด้านเกษตร หรือวิชาชีพอื่นๆ เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ตัวนักโทษเอง พร้อมทั้งสามารถนำความรู้ในระหว่างการควบคุมตัวไปประกอบอาชีพได้หลังจากการพ้นโทษแล้ว เพื่อตอบสนองตามแนวนโยบายดังกล่าว กองทัพบก ร่วมกับ กรมราชทัณฑ์ ได้มีการหารือและประสานงานปฏิบัติ เพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินงานขึ้น และได้จัดทำโครงการ "โรงเรียนวิวัฒน์พลเมือง ค่ายฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิต (โครงการเกษตรโยธิน)" ซึ่งต่อมาคือแนวทางของ "โครงการโรงเรียนวิวัฒน์พลเมือง สังกัดกองทัพบก"

กองทัพบก โดยฝ่ายกิจการพลเรือน ศูนย์ปฏิบัติการกองทัพบก จึงได้ก่อตั้งโครงการศูนย์วิวัฒน์พลเมือง (บังคับบำบัด) กองทัพบกขึ้น เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.๒๕๔๕ โดยได้ปรับปรุงค่ายทหารบก ในพื้นที่ภาคต่างๆ ให้เป็นสถานที่เพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในระบบการคุมตัวแบบไม่เข้มงวด ทั้งนี้กองทัพบกที่ ๑ โดยกองพลทหารราบที่ ๙ จึงได้จัดตั้งศูนย์วิวัฒน์พลเมือง (บังคับบำบัด) กองพลทหารราบที่ ๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นสถานที่เพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ในระบบควบคุมตัวแบบไม่เข้มงวด และดำเนินงานตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.๒๕๔๕ ทั้งนี้เป็นไปตามคำสั่งกองพลทหารราบที่ ๙ (เฉพาะ) ที่ ๑๑๔๔/๔๖ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๔๖ โดยมีที่ตั้งอยู่ ณ ค่ายฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตกองพลทหารราบที่ ๙ บ้านทุ่งก้างย่าง ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี^๓

สำหรับข้อเท็จจริงจากนโยบายตามแนวทาง "การป้องกันนำหน้าการปราบปราม" ทำให้การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ของศูนย์วิวัฒน์พลเมือง (บังคับบำบัด) กองพลทหารราบที่ ๙ ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ จิตวิทยาและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ซึ่งในห้วงเวลา ๑๕ ปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน หน่วยงานภาครัฐมีรูปแบบการฟื้นฟูที่หลากหลาย เช่น การฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST MODEL) , รูปแบบโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (PMK Model) และการอบรมหลักสูตรแกนกลางของหน่วยงานภาคี พรบ.ฟื้นฟูฯ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพให้บุคลากรมีทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด เหตุเพราะเป็นงานมิติใหม่ซึ่งบุคลากรทางทหารไม่มีความชำนาญโดยตรง ต้องใช้ทักษะพิเศษในการปฏิบัติงานเพื่อปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม ให้ผู้เข้ารับการฟื้นฟู ไม่หวนกลับไปเสพซ้ำ บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด จึงเป็นปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งที่ชี้วัดความสำเร็จเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยา

ดังนั้นผู้วิจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในระบบควบคุมตัวแบบไม่เข้มงวด ของศูนย์วิวัฒน์พลเมือง (บังคับบำบัด) กองพลทหารราบที่ ๙ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากจะต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ เกี่ยวกับการนำนโยบายไป

^๓ พิสิฐ ปั่นทอง, ความพร้อมของบุคลากรในการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด : ศึกษากรณีศูนย์วิวัฒน์พลเมือง (บังคับบำบัด) กองพลทหารราบที่ ๙, (ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา), หน้า ๑๓.

ปฏิบัติ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบายด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลที่สำคัญสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด โดยสามารถนำงานวิจัยไปศึกษา วางแผน และเตรียมปฏิบัติการกิจกรรมด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.๒๕๔๕ เพื่อ “คืนคนดีสู่สังคม”ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามโครงการโรงเรียนวิวัฒน์พลเมือง ของกองทัพบก
๒. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของโครงการ วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด
๓. เพื่อศึกษาถึงประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของกองทัพบกในโครงการโรงเรียนวิวัฒน์พลเมือง

๓. ขอบเขตของการวิจัย

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ การศึกษาปัจจัยในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบายฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ภายในศูนย์วิวัฒน์พลเมือง (บังคับบำบัด) กองพลทหารราบที่ ๙ จะดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดการกำหนดนโยบายสาธารณะ (Public Policy Decision-Making) แนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementations) การประเมินผลนโยบาย (Policy Evaluation) แนวคิดด้านประสิทธิผลขององค์กร การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ตลอดจนการบริหารกระบวนการยุติธรรมเกี่ยวกับยาเสพติด และนโยบายการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด เพื่อนำมาวิเคราะห์และเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

๓.๒ ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ บุคลากรผู้ทำหน้าที่ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด จำนวน ๒๐ คน และผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ประกอบด้วย ผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ครั้งแรก จำนวน ๑๕ คน และผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ มากกว่า ๑ ครั้ง จำนวน ๑๕ คน รวมทั้งหมด ๕๐ คน

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทำหน้าที่ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด และผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด จำนวน ๕๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ทำการพิจารณาประเด็นหลัก (Major Themes) หรือแบบแผนหลัก (Major Pattern) ที่พบในข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ทั้งหมดจากนั้นจึงนำประเด็นหลัก (Major

Themes) มาพิจารณาแบ่งแยกออกเป็นประเด็นย่อย (Sub-Themes) และหัวข้อย่อย (Categories) เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อค้นพบที่สามารถนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะในการนำนโยบายในการฟื้นฟูสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๕. ผลการวิจัย

๕.๑ ปัจจัยในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบายฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ภายในศูนย์วิวัฒน์พลเมือง (บังคับบำบัด) กองพลทหารราบที่ ๙

การนำนโยบายไปปฏิบัติด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในระบบควบคุมตัวแบบไม่เข้มงวด ของศูนย์วิวัฒน์พลเมือง (บังคับบำบัด) กองพลทหารราบที่ ๙ นั้น ขึ้นอยู่กับรูปแบบพฤติกรรมของมนุษย์ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นสิ่งสำคัญ จากการศึกษาของ ดร.แคร์ว โอคอนเนอร์ พบว่า ประสิทธิภาพของผลงานมีความสัมพันธ์กับรูปแบบพฤติกรรม โดยเฉพาะแรกเริ่มต้องมีความเข้าใจและมีการเปิดรับสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงเสียก่อน เพราะหากปฏิเสธการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นแล้ว ย่อมไม่สามารถทำให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงสำเร็จได้ ทั้งนี้ผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กรที่รับผิดชอบการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น จะต้องปราศจากทัศนคติเชิงลบต่าง ๆ อาทิเช่น แสดงออกในทางลบอย่าง อាកอร์หรือโมโห พร้อมต่อรองเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด และอาจถึงขั้นไม่คำนึงถึงประสิทธิผลโดยรวมขององค์กรและกระทบทำให้ผลงานขององค์กรตกต่ำลง

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารนั้นจะต้องมีใจเปิดกว้างเพื่อยอมรับการเปลี่ยนแปลงเสียก่อน หลังจากนั้นจึงจะสามารถเริ่มปฏิบัติและทดลองตามเพราะเชื่อมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาขึ้นไปอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยหลักการของการเปลี่ยนแปลงนี้ มีผู้สนใจศึกษาแล้วจำนวนมาก อีกทั้งยังได้รับการพัฒนาออกมาเป็นรูปแบบของหลักการและหลักปฏิบัติต่าง ๆ อย่างหลากหลายตามแนวคิดต่าง ๆ อาทิเช่น Kramer, J., & Magee, J., Aladwani, A. M., Doppler, K., Lauterburg, C., & Egert, A. C., Mabey, C., Salaman, G., & Storey, J., Innes, J., & Mitchell, F., Paton, R. A., & McCalman, J., Gill, R. และ Hayes, J..

ทั้งนี้ ปัจจัยในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบายฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ภายในศูนย์วิวัฒน์พลเมือง (บังคับบำบัด) กองพลทหารราบที่ ๙ สามารถสรุปได้ ดังนี้

๑. มีวัตถุประสงค์ชัดเจนและแน่นอน และจัดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะการที่องค์กรมีนโยบายที่กำหนดไว้ชัดเจน จะต้องดำเนินการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวอย่างเคร่งครัด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบาย

๒. ความถูกต้อง และเหมาะสมของทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของนโยบาย โดยจะต้องพิจารณาถึงแนวคิดและหลักการที่สอดคล้อง เพื่อส่งเสริมและสร้างประสิทธิภาพของการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมและเน้นความถูกต้องและเหมาะสมตามสถานการณ์ที่ต้องนำนโยบายไปปฏิบัติ

๓. การจัดสรรเงินอย่างเพียงพอ สำหรับหน่วยงานที่จะรับไปปฏิบัติ งบประมาณเป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จอย่างยิ่งของการนำนโยบายไปปฏิบัติ นอกจากจะมีทรัพยากรบุคคลที่มีสมรรถนะและศักยภาพเพียงพอแล้ว จะต้องการส่งเสริมและสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัตินั้น มีงบประมาณด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม

๔. การจัดสายการบังคับบัญชา และประสานงานภายใน และระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติ จะต้องเน้นถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และศักยภาพของบุคคล ซึ่งผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำขององค์กร จะต้องบริหารจัดการเพื่อบรรลุจุดหมายของนโยบายตามที่กำหนดไว้

๕. การกำหนดระเบียบปฏิบัติของหน่วยงาน จะต้องมีความยืดหยุ่น และสามารถกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน กระชับ ได้ใจความสำหรับการทำความเข้าใจจากบุคลากรทุกคน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดความเข้าใจร่วมกัน

๖. ความซับซ้อนและความหลากหลายขององค์กร ทำให้องค์กรหลายแห่งต้องปรับตัว จนมีโครงสร้างที่ซับซ้อน และมีรูปแบบที่หลากหลายขึ้น ซึ่งเราจะเห็นรูปแบบการปรับตัวในระดับต่าง ๆ เช่น การรื้อปรับระบบ การแตกออกเป็นหน่วยงานย่อย การลดระดับการบังคับบัญชา หรือการลดขนาดองค์กรลง เป็นต้น

๗. สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลง เกิดจากการขยายตัวและเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง เทคโนโลยี และโลกาภิวัตน์ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น ลูกค้า คู่แข่งขัน ต่างก็มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ของทั้งองค์กรและบุคลากร

๘. ความยืดหยุ่นและการตอบสนองต่อปัญหา ทั้งนี้ องค์กรต้องมีความยืดหยุ่นต่อแรงกดดัน และสามารถตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเหมาะสม เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงและความผันผวนของสภาพแวดล้อม อาจสร้างโอกาสหรืออุปสรรคให้แก่องค์กรได้

๙. แรงผลักดันของเทคโนโลยี ปัจจุบันเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของทุกองค์กร แรงผลักดันด้านเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง อาทิเช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการผลิตและการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีการบริหารงาน

๑๐. การตื่นตัวด้านจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม ถือว่าเป็นปัจจัยแวดล้อมภายนอก ผู้นำหรือผู้บริหารในองค์กรต่าง ๆ ยังจะต้องตื่นตัวและให้ความสำคัญกับการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม ลูกค้า และพนักงาน

นอกจากนี้บุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในระบบควบคุมตัวแบบไม่เข้มงวด ของศูนย์วิวัฒน์พลเมือง (บังคับบำบัด) กองพลทหารราบที่ ๙ สามารถสรุปบทบาทที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ ดังนี้

๑) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เป็นผู้มีบทบาทกระตุ้นความรู้สึกรู้สึกของบุคลากร ในการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเชิงบวก ควรเป็นบุคคลที่มีความคิดและอยู่บนพื้นฐาน

ความเป็นจริง มีประสิทธิภาพในการสื่อสาร มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งวางตัวเป็นกันเอง และเป็นผู้ร่วมงานที่ดี

๒) ที่ปรึกษาการเปลี่ยนแปลง (Change Counselors) จะเป็นผู้ที่ให้คำแนะนำแก่บุคลากร ถึงวิธีการปฏิบัติต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ที่ปรึกษาจะต้องวางตัวเป็นกลาง และไม่รบกวนให้ยอมรับหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเร็วเกินไป

๓) ผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง (Change Facilitators) ได้แก่ ที่ปรึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงทั้งการวางแผนหรือการดำเนินการตามแผนการเปลี่ยนแปลง

๔) ผู้ปฏิบัติตามแผนการเปลี่ยนแปลง (Change Implementation) คือ บุคลากรทุกระดับชั้น ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยหน่วยงานจะทำการย่อยแผนการเปลี่ยนแปลง และเลือกบุคคลที่เหมาะสม รับผิดชอบในแต่ละงาน ซึ่งหน่วยงานต้องชี้แจงให้บุคคลได้รับทราบ ถึงความคาดหวังที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในแนวทางที่ต้องการ

๒.๒ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดนั้น มีขั้นตอนการบริหารการเปลี่ยนแปลง ๗ ขั้นตอนต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จนั้น สามารถนำหลักการคิดของกระบวนการคิดเชิงระบบ เข้ามาประยุกต์ใช้ได้ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ๗ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ ๑ ต้องเข้าใจถึงสาเหตุที่ต้องเปลี่ยนแปลง สาเหตุของการเปลี่ยนแปลง สามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ ประเภท กล่าวคือ เนื่องจากความจำเป็น และเนื่องจากความต้องการ

ขั้นที่ ๒ ต้องกำหนดเป้าหมายของนโยบายอย่างชัดเจน โดยเป้าหมายหรือนโยบายที่ดีจะช่วยบอกทิศทางการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นบุคลากรให้ดำเนินการไปในทิศทางที่ถูกต้อง และเกิดการประสานงานกันเป็นอย่างดี ควรมีลักษณะเป็นรูปธรรม เป็นที่ต้องการของคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นไปได้ มีความสมบูรณ์และเจาะจงชัดเจน และง่ายต่อการสื่อสาร

ขั้นที่ ๓ ต้องสร้างและกำหนดทางเลือก สร้างทางเลือก ด้วยวิธีการระดมสมอง เทคนิคการประยุกต์ใช้หรือเปรียบเทียบ การกำหนดทางเลือกด้วยวิธีการวิเคราะห์ต้นทุนกับผลตอบแทน หรือวิธีให้คะแนนตามเกณฑ์

ขั้นที่ ๔ ต้องวางแผน การจัดทำแผน เป็นการประมวลข้อมูลต่าง ๆ รวมเข้าด้วยกัน โดยทำรายการและตรวจสอบความพร้อมของสิ่งที่ต้องการกำหนดรูปแบบของแผนว่าจะทำเป็นตาราง แผนการปฏิบัติ ผังกิจกรรม หรืออื่น ๆ ตามความเหมาะสม

ขั้นที่ ๕ ต้องปฏิบัติตามแผน ต้องดำเนินการต่อไปพร้อมกันอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ สื่อสารความคืบหน้า ปรับเปลี่ยนเป้าหมายและแผน และรายงานความคืบหน้าให้ผู้บริหารระดับสูงทราบ

ขั้นที่ ๖ ต้องเสริมแรงให้กับความเปลี่ยนแปลง การชี้แจงให้รู้ทั่วกันถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแล้ว และแสดงการขอบคุณพนักงานที่มีส่วนช่วยเหลือในการเปลี่ยนแปลง

ขั้นที่ ๗ ต้องมีการประเมินผล การเอาสิ่งที่เกิดขึ้นจริงมาเปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้ โดยมีองค์ประกอบที่พิจารณา คือ หลักเกณฑ์ในการประเมิน เช่น เป้าหมายที่เรากำหนดไว้ เงื่อนไขต่าง ๆ ระดับความถูกต้องแม่นยำของแผน ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลในการประเมิน การกำหนดผู้ติดตามความเปลี่ยนแปลงนี้ต่อไป ความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และความซื่อสัตย์ในการประเมิน

๖. ข้อเสนอแนะ

การสร้างความสำเร็จที่ชัดเจนในขั้นตอนการปฏิบัติ นั้น สำหรับผู้นำองค์กรแล้วมักจะได้รับการปฏิเสธ ดังนั้นผู้นำองค์กรจะต้องให้ความรู้ การอบรม การพัฒนา และเน้นย้ำประเด็นสำคัญกับทีมงานในองค์กร เพราะในขั้นตอนของการต่อต้าน จะต้องให้สิ่งอำนวยความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้น การจูงใจและให้กำลังใจในขั้นตอนของการทดลอง และสุดท้าย จะต้องให้การยอมรับ ยึดมั่น ยืนยันการดำเนินการ และให้การสนับสนุนในช่วงยึดมั่นยืนยัน และทำตามนโยบายขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้เกิดผลสำเร็จต่อไป

บรรณานุกรม

(๑) หนังสือ

อาคม ใจแก้ว. (๒๕๓๓). การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ : ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

(๒) วิทยานิพนธ์/รายงานวิจัย

พิสิฐ ปั่นทอง. “ความพร้อมของบุคลากรในการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘.

(๓) สื่ออิเล็กทรอนิกส์/เว็บไซต์:

ศูนย์วิชาการสารเสพติดภาคเหนือ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. “นโยบายและแผนการดำเนินงานของรัฐ , [ออนไลน์] , แหล่งที่มา : www.sri.cmu.ac/~nsac/All_Page/Drug/SRI_Policy_of_Government_04-1.htm

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบการมีส่วนร่วมโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการน้ำเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่ชนบท จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

The Human resource development and participation by local knowledge in the water management by local knowledge within the community of Phranakhon Si Ayutthaya.

แสงจิตต์ ไต่แสง*

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้ ๑.เพื่อให้ทราบระดับของความคิดเห็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการมีส่วนร่วมจากการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒.เพื่อให้ทราบระดับของความคิดเห็นด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตจากการมีส่วนร่วมด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓.เพื่อให้ทราบระดับของความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบการมีส่วนร่วมจากการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ชนบท : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการศึกษาเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นประชาชนที่ได้รับผลการทบทวนน้ำท่วม ในเขตพื้นที่อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๑๓ ครวเรือน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการมีส่วนร่วมส่งผลต่อการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการน้ำเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่ชนบท : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการอยู่ร่วมกับแหล่งน้ำมีความคิดเห็นในระดับมาก ด้านการพึ่งพามีความคิดเห็นในระดับมาก ในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสติปัญญาอยู่ในระดับมาก และจำแนกตามเพศ การประกอบอาชีพไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ที่พักอาศัย รวมถึงระยะเวลาในการพักอาศัย และจำนวนสมาชิกในครัวเรือน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.0๕ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการมีส่วนร่วมส่งผลต่อการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่ชนบท ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, การมีส่วนร่วม, ภูมิปัญญาท้องถิ่น

* หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาพัฒนาสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๕

ABSTRACT

This paper aims to research follows. 2. In order to know the opinion of the Human Resource Development with the participation of the local knowledge. 2. In order to know the opinion of the quality of life by engaging with local knowledge. 3. In order to know the opinion of the relationship between human resources and the involvement of local wisdom in water management in rural areas: A Case Study of the District Uthai. Ayutthaya This research uses a quantitative study. The population of the study is that the results have been compounded by the floods. In the district, Uthai Ayutthaya A sample of 313 households using a convenience sampling. The instrument used for data collection was a questionnaire. Statistics on the frequency, percentage, average, standard deviation. And the Pearson correlation coefficients (Pearson's Product Moment Correlation)

The research found that Human Resource Development with the participation of the local impact on water management to improve the quality of life in rural areas: Case Study of the District Uthai. Ayutthaya The overall level. In the Living with Water opinions on many levels. The Penghu's opinions on many levels. In terms of overall quality of life in a comment on a massive scale. The quality of life, cognitive development at a high level. And by sex Occupational no different. But the difference is when stratified by age. The average income per month Education Residence, including a period of residence. And household members The level of statistical significance 0.05 Human Resource Development with the participation affect the use of local knowledge affects the quality of life in rural areas. The overall relationship is high.

Keywords: Human Resources Development, Participation, Local Knowledge.^๑

๑. บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งอยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ที่มีความสลับซับซ้อน และส่งผลต่อการพัฒนา

^๑ Master of Business Administration, Faculty of Management Science, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University.E-mail : phdpoo@hotmail.com.

ทรัพยากรมนุษย์ภายในประเทศอย่างต่อเนื่อง โดยในภาพรวมส่วนใหญ่ประเทศไทยได้เริ่มการวางแผนการพัฒนา ตั้งแต่กระบวนการในการเตรียมการวางแผนพัฒนาปฏิรูปประเทศไทย ให้มีการบริหารจัดการในรูปแบบสมัยใหม่ผสมผสานกับแนวคิดแบบสมัยใหม่ ในการเตรียมจัดทำแผนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ ซึ่งได้มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนจากทุกภาคส่วนในสังคมได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้น โดยเฉพาะการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในการวางแผนการจัดทำแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘^๒ ซึ่งได้มีการวางแผนปรับรูปแบบการพัฒนาแนวคิดตามรูปแบบการพัฒนาประเทศในรูปแบบใหม่ โดยไม่คำนึงถึงการพัฒนาประเทศแบบแยกส่วน แต่ในขณะเดียวกันกลับมีการมุ่งเน้นการวางแผนการพัฒนาแบบองค์รวมเป็นสำคัญ เพื่อมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับคนเป็นหลัก โดยถือหลักคือ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาซึ่งแนวคิดดังกล่าว มีการพัฒนาแนวคิดจากแนวคิดที่มีความต่อเนื่องจากแนวคิดของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๘-๑๐ โดยการนำหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และเพื่อให้ความสำคัญและมุ่งเน้นจากศูนย์กลางเพื่อให้ความสำคัญเกี่ยวกับคนเป็นหลัก กล่าวคือ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” เพื่อให้เกิดความสมดุลและมีการส่งเสริมการ “สร้างสมดุลการพัฒนา” อย่างยั่งยืนภายในประเทศ เพื่อเป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงจากเทคโนโลยีต่างๆ ที่เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่และมีการเติบโตและขยายการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งสิ่งที่ต้องคำนึงถึงอีกประการหนึ่งคือ อัตราความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในประเทศไทย ซึ่งควรมีการวางแผนและเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นหลากหลายรูปแบบ ซึ่งในขณะเดียวกันประเทศไทยมีแนวโน้มต่อความเสี่ยงในทุกๆ ด้าน เช่น ทางด้านวัฒนธรรม จารีตประเพณี และค่านิยม ที่มีการนำค่านิยมของต่างชาติเข้ามาแทนที่วัฒนธรรมไทย ซึ่งสะท้อนถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศเป็นอย่างยิ่ง

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นถือเป็นหัวใจสำคัญ ในการบริหารจัดการให้เกิดความยั่งยืน ซึ่งประชาชนทุกภาคส่วนต้องเร่งพัฒนาอย่างจริงจัง ฉะนั้นจึงต้องมีการบริหารจัดการด้วยการนำหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนเข้ามาปรับใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทควรนำแนวคิดแบบภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาปรับใช้ในการพัฒนา ซึ่งถือว่ามีความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาคน โดยเฉพาะพื้นที่ในชนบท ควรมีการบริหารพัฒนาทักษะองค์ความรู้แบบดั้งเดิมผสมผสานการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการน้ำ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่ชนบทอย่างยั่งยืน

จากสาเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบการมีส่วนร่วม โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการน้ำเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่ชนบท จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และให้ประชาชนทุกภาคส่วนมี

^๒ สำนักงานคณะกรรมการแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบแปด, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๕๕), หน้า ๕๖.

ส่วนร่วมในการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการน้ำเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่ชนบท

๒. วัตถุประสงค์การวิจัย

๒.๑ เพื่อให้ทราบระดับของความคิดเห็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการมีส่วนร่วมจากการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้ทราบระดับของความคิดเห็นด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตจากการมีส่วนร่วมด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๓ เพื่อให้ทราบระดับของความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบการมีส่วนร่วมจากการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ชนบท

๓. ขอบเขตการวิจัย

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหาสาระ ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบการมีส่วนร่วมจากการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ชนบท ของประชาชน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย

๑.๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการมีส่วนร่วมในด้านต่างๆ ๔ ด้าน ดังนี้

- ๑) ด้านการพึ่งพา
- ๒) ด้านการมีส่วนร่วม
- ๓) ด้านการสร้างวินัยในท้องถิ่น
- ๔) ด้านการอยู่ร่วมกับแหล่งน้ำ

๑.๒ การมีส่วนร่วมโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการน้ำเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่ชนบท กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านต่างๆ ดังนี้

ปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่ชนบทจำนวน ๔ ด้าน ได้แก่

- ๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสติปัญญา
- ๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านตนเอง
- ๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านด้านสังคม
- ๔) การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย

๓.๒) ขอบเขตด้านพื้นที่ จะศึกษาเฉพาะในเขตอำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๓๑๓ หมู่บ้าน

๔. วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบการมีส่วนร่วมโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการน้ำเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่ชนบท จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยได้ศึกษาการวิจัยเป็นเชิงปริมาณโดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม (Survey Research) โดยใช้วิธีการศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary research) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling)

๕. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการน้ำเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่ชนบท : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แบบสอบถามมีส่วนประกอบที่สามารถแบ่งได้ ๔ ส่วนดังนี้

ส่วนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ที่พักอาศัย ระยะเวลาในการพักอาศัย จำนวนสมาชิกในครัวเรือน

ส่วนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบการมีส่วนร่วมในด้านต่างๆ จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการพึ่งพา ๒) ด้านการมีส่วนร่วม ๓) ด้านการสร้างวินัยในท้องถิ่น ๔) ด้านการอยู่ร่วมกับแหล่งน้ำ

ส่วนที่ ๓ เป็นคำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการน้ำเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่ชนบท กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านต่างๆ ดังนี้ **ปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่ชนบทจำนวน ๔ ด้าน** ได้แก่ ๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสติปัญญา ๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านตนเอง ๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านด้านสังคม ๔) การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย

ส่วนที่ ๔ เป็นคำถามปลายเปิดเป็นการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ให้ตอบได้อย่างอิสระหรือแสดงความคิดเห็น โดยแบบสอบถามส่วนที่ ๒ และ ๓ ได้นำมาตรวัดของ Linkert Scale มาใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการวัดระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการน้ำเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่ชนบท : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามความเป็นจริง ๔ ระดับ

๖. ผลการวิจัย

๑. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการน้ำเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่ชนบท : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออุทัย จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.94) โดยด้านการอยู่ร่วมกับแหล่งน้ำมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$ S.D. = 0.72) เป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นการด้านการพึ่งพาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.82) ลำดับสุดท้าย (ลำดับ 3) ด้านการสร้างวินัยในท้องถิ่นมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.76) เป็นไปตามที่ Elinor Ostrom เสนอหลักการออกแบบกติกา (design principles) จากการจัดการทรัพยากรร่วมของชุมชน ได้แก่

๑. ความชัดเจนของขอบเขต (Boundaries) ซึ่งได้แก่ การกำหนดให้ชุมชนมีการแยกแยะว่าใครมีสิทธิ์ใช้ทรัพยากร ใครไม่มีสิทธิ์ และสามารถระบุขอบเขตของทรัพยากรร่วมที่อยู่ภายใต้การจัดการตามขอบเขตที่กำหนด

๒. ความสอดคล้อง (Congruence) ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างกฎกติกาของชุมชนกับเงื่อนไขทางสังคมและสิ่งแวดล้อม และความสอดคล้องระหว่างประโยชน์ที่สมาชิกได้รับกับต้นทุนที่เสียไป

๓. ระบบที่เปิดให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปรับปรุงกติกา (collective-choice arrangements) ได้แก่ การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการแรงจูงใจในการอยู่ร่วมและช่วยเหลือกันในการดูแลรักษาให้เกิดความสามัคคีในชุมชน

๔. การสอดส่องดูแลที่มีประสิทธิผล (Effective monitoring) เป็นกลไกการดูแลว่าสมาชิกเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร ตามกติกาที่ตกลงร่วมกัน และดูแลทรัพยากรอย่างสม่ำเสมอ โดยสามารถปรับเปลี่ยนกฎกติกาได้อย่างทันท่วงที

๕. มีบทลงโทษอย่างค่อยเป็นค่อยไป (Graduated sanctions) ได้แก่ หากมีการละเมิดกฎกติกาครั้งแรกๆ จะถูกลงโทษค่อนข้างเบา ถ้าทำผิดบ่อยๆจะถูกลงโทษรุนแรงขึ้น จึงมีการให้ความสำคัญด้านการเปิดให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

๖. มีกลไกจัดการความขัดแย้ง (Conflict resolution mechanisms) ได้แก่ การหาตัวแทนในการเป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งระหว่างกติกาของชุมชนกับกฎหมาย ซึ่งการไกล่เกลี่ย คือ ผู้มีอำนาจหรือผู้อาวุโส

๗. รัฐให้การยอมรับในสิทธิของชุมชน (Recognition of Rights) ได้แก่ ชุมชนที่จะประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับจากรัฐว่ามีสิทธิในการวางกติกา และจัดการทรัพยากรร่วม

๘. การมีทรัพยากรร่วมที่มีขนาดใหญ่ ได้แก่ กติกาและกระบวนการจัดการทรัพยากรจะต้องเชื่อมโยงสอดคล้องกับระบบที่ใหญ่กว่า อาทิ กฎหมาย (Nested Enterprises) โดยมีระบบการจัดการของชุมชนเป็นฐานรากที่มั่นคง

ดังนั้น การที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการมีส่วนร่วมจากการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ชนบท กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการอยู่ร่วมกับแหล่งน้ำมีความคิดเห็นในระดับมาก เป็นลำดับแรก

รองลงมาเป็นด้านการพึ่งพาความคิดเห็นในระดับมาก ลำดับสุดท้าย (ลำดับ ๓) ด้านการสร้างวินัยในท้องถิ่นมีความคิดเห็นในระดับมาก ย่อมสอดคล้องกับหลักการออกแบบกติกาในพื้นที่ชนบทด้านการมีส่วนร่วมกับแหล่งน้ำและการพึ่งพา และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการน้ำเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่ชนบท : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่ชนบทในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสติปัญญาอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคมและด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย ลำดับสุดท้าย (ลำดับ ๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านตนเองมีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๘๘) สอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย ศรีเอียด ศึกษา เรื่อง การพัฒนาชุมชนแบบพึ่งตนเอง: ศึกษากรณี แหล่งเรียนรู้การเกษตรเพื่อการพึ่งตนเองและสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น บ้านคลองทุเรียน อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วยการศึกษาพึ่งตนเอง ๕ ด้าน คือ ๑) ด้านเทคโนโลยี ๒) ด้านเศรษฐกิจ การพึ่งตนเองด้านเศรษฐกิจ ๓) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยหลักการการที่จะพึ่งตนเองทางด้านทรัพยากรธรรมชาติได้นั้น จะต้องมีฐานองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ ประการ คือประการที่ ๑ มนุษย์ ประการที่ ๒ องค์ความรู้และภูมิปัญญาและประการที่ ๓ ทรัพยากรธรรมชาติ ๔) ด้านสังคม การเสริมสร้างให้ชุมชนร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สามารถพึ่งตนเอง แต่ต้องมีการพัฒนาการพึ่งตนเองอย่างเป็นระบบแบบมีส่วนร่วมเป็นกุญแจสำคัญที่จะกำหนดทิศทางการพัฒนา และ ๕) ด้านจิตใจสุขภาพวิถีไท เป็นภูมิปัญญาเพื่อการอยู่ร่วมกันและพึ่งพากัน เรียนรู้จากการเสริมสร้างภูมิปัญญาอย่างอิสระ เพื่อสุขภาพที่พ้นจากพันธนาการ อิสระจากความเจ็บป่วย ความทุกข์ และความบีบคั้นทั้งปวง เพื่อก้าวไปสู่ประโยชน์สุขอย่างแท้จริง จากการฝึกบริหารร่างกาย-ใจ ซึ่งเป็นการบริหารร่างกายของไทย ที่มีมาแต่โบราณ ซึ่งเน้นการฝึกกลมกลืนและใช้สมาธิร่วมด้วย เป็นการบริหารกาย บริหารจิต รวมทั้งช่วยในการบำบัดอาการเจ็บป่วยเบื้องต้น สร้างระบบการดูแลสุขภาพที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น ตอบสนองต่อปัญหาสุขภาพในอนาคต.

๒. พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการมีส่วนร่วมส่งผลต่อการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการน้ำเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่ชนบท : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศและการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกันแต่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ที่พักอาศัยรวมถึงระยะเวลาในการพักอาศัย และจำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.0๕ เปรียบเทียบกับงานวิจัยของ กมลวรรณ วรรณนัง “ทุนทางสังคมกับการจัดการความรู้สู่ชุมชนพึ่งตนเอง” พบว่า การจัดการความรู้ของชุมชนพึ่งตนเองมีขั้นตอนที่สำคัญ ๔ ขั้นตอน ได้แก่ ๑) การสร้างความรู้ของชุมชนพึ่งตนเอง พบว่ามี ๒ ลักษณะ คือ การสร้างความรู้ที่ได้มาจากการพัฒนากายในกลุ่ม และการสร้างความรู้ที่ได้รับมาจากภายนอกกลุ่ม ๒) การจัดเก็บความรู้ของชุมชนพึ่งตนเอง พบว่ามีการจัดเก็บความรู้ ๒ ระบบที่ปรากฏ ได้แก่ ระบบที่

จัดเก็บไว้ในตัวคน และระบบที่จัดเก็บไว้นอกตัวคน ๓) การแบ่งปันความรู้ของชุมชนพึ่งตนเอง แบ่งออกเป็น ๓ ลักษณะ ได้แก่ การแบ่งปันความรู้ของกลุ่มให้แก่สมาชิก การแบ่งปันความรู้จากภายนอกกลุ่มสู่สมาชิกและการแบ่งปันความรู้ของกลุ่มสู่ภายนอกกลุ่ม และ ๔) การประยุกต์ใช้ความรู้ของชุมชนพึ่งตนเอง พบว่ามีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการน้ำเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่ชนบท^๔

๑. จากผลวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการน้ำเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่ชนบท โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสติปัญญา การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย และการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านตนเอง ส่งผลต่อการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการน้ำเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่ชนบทมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.0๕ และมีทิศทางเดียวกันนั่นคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการมีส่วนร่วมในด้านดังกล่าวเพิ่มขึ้น ด้านการมีส่วนร่วมจากการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการน้ำส่งผลต่อการอยู่ร่วมกับแหล่งน้ำจะเพิ่มสูงขึ้นตามกันในระดับสูง ส่วนด้านการพึ่งพากับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ชนบทมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.0๕ และมีทิศทางเดียวกัน นั่นคือ ด้านการสร้างวินัยในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการน้ำเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่ชนบทจะเพิ่มสูงขึ้นในระดับสูง

๒. จากผลวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่ชนบทที่ส่งผลต่อการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการน้ำในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสติปัญญา การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย และการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านตนเองกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการมีส่วนร่วมส่งผลต่อการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ชนบท มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีทิศทางเดียวกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.0๕ นั่นคือ ปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านดังกล่าวข้างต้นเพิ่มขึ้น และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการน้ำจะเพิ่มสูงขึ้นตามกันในระดับสูง

๗. ข้อเสนอแนะ

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบการมีส่วนร่วมโดยเน้นให้ประชาชนในพื้นที่ชนบทนำความรู้ที่ได้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบยั่งยืน

๒. การส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ชนบท

^๔ กมลวรรณ วรรณธำ, “ทุนทางสังคมกับการจัดการความรู้สู่ชุมชนพึ่งตนเอง”, วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ๒๕๔๓.

๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบพึ่งพาในการบริหารจัดการในพื้นที่ชนบทยั่งยืนด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นและสืบสานวัฒนธรรมตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

กมลวรรณ วรรณธำ. “ทุนทางสังคมกับการจัดการความรู้สู่ชุมชนพึ่งตนเอง”. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุฎิบัณฑิต สถาบันบัณฑิต วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาคุุฎิบัณฑิต (สาขาพัฒนาสังคมและการ จัดการสิ่งแวดล้อม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๕.

๒. ภาษาอังกฤษ

Dalkir, K. Knowledge Management in Theory and Practice. Burlington, MA:Elsevier Butterworth-Heinemann, 2005.

Elinor Ostrom. Governing the Commons: The Evolution of Institutions for Collective Action. Cambridge,UK: Cambridge University Press, 1990.

นโยบายเพื่อการบริหารจัดการเครือข่ายอย่างยั่งยืน
ของเกษตรกรชาวสวนกาแฟ
The Policy for Sustainable Network Management
of Coffee Planters

นครินทร์ วงศ์เรืองวุฒิ*

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษานโยบายเพื่อการบริหารจัดการเครือข่ายอย่างยั่งยืนของเกษตรกรชาวสวนกาแฟ และ ๒) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายอย่างยั่งยืนของเกษตรกรชาวสวนกาแฟ การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบผสานวิธีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๔๐๐ คน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกกาแฟพันธุ์โรบัสต้า ประกอบด้วยจังหวัดชุมพร จังหวัดระนอง จังหวัดกระบี่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่เลือกโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๒๙ คน จากกลุ่มข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับการปลูกกาแฟ กลุ่มธุรกิจและอุตสาหกรรมกาแฟภาคเอกชน และกลุ่มเครือข่ายเกษตรกร ซึ่งเลือกโดยวิธีเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีอุปมานวิเคราะห์และการตีความ

ผลการวิจัยพบว่า ๑) นโยบายเพื่อการบริหารจัดการเครือข่ายอย่างยั่งยืนของเกษตรกรชาวสวนกาแฟ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความยั่งยืน ด้านภูมิคุ้มกัน และด้านความร่วมมือของทุกฝ่าย ตามลำดับ ๒) ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายอย่างยั่งยืนของเกษตรกรชาวสวนกาแฟ ประกอบด้วย (๑) ปัจจัยนโยบายกาแฟของประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ๕ ตัวแปร ได้แก่ ความชัดเจน ความต่อเนื่อง นำไปปฏิบัติได้ บรรลุวัตถุประสงค์ได้ และเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม (๒) ปัจจัยการบริหารเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ๔ ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การจัดการองค์กร การสื่อสาร และการควบคุม และ (๓) ปัจจัยการสร้างเครือข่ายเกษตรกรผู้ผลิตกาแฟ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ๓ ตัวแปร ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน/ภาคอุตสาหกรรมกาแฟ และภาคเกษตรกรผู้ผลิตกาแฟ โดยปัจจัยทั้งสามนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของนโยบายเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการเครือข่ายอย่างยั่งยืนของเกษตรกรชาวสวนกาแฟได้ร้อยละ ๖๕.๔๐ ($R^2 = 0.654$)

คำสำคัญ: นโยบาย การบริหารจัดการเครือข่ายอย่างยั่งยืน

* หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the policy for sustainable network management of coffee planters and 2) study the factors affecting the network management of coffee planters. This research was mixed methods by combining the quantitative and qualitative approaches. The quantitative research employed the sample of ๔๐๐ respondents from the coffee planters of Arabica in 5 provinces of Chumporn, Ranong, Krabi, Surath Thani and Nakhon Si Thammarat who were selected by stratified random sampling and simple random sampling. The tool for data collection was a 4 level rating scale questionnaire and data were analyzed by statistics of mean, standard deviation and multiple regression analysis. The qualitative research was employed by in-depth interviewing of 29 key informants from the bureaucrats who were related in coffee, private sector of coffee industry and coffee planter network who were selected by purposive sampling and the data were analyzed by analytic induction and interpretation.

The results of research were found as follows: 1) The policy for sustainable network management of coffee planters in overall were at the high level $\bar{X}=3.02$ (and ranked from the high to low was the aspect of sustainability) $\bar{X}=3.11$ (, the aspect of immunity) $\bar{X}=2.89$ (and the aspect of all sector cooperation) $\bar{X}=2.96$ (, respectively. 2) The factors affecting the network management of coffee planters composed of (1) Thailand coffee policy factor; in overall were at the high level $\bar{X}=3.06$ (comprising ๕ sub-variables namely the clarity, the continuity, practicality, objectives attainability and the collective benefits (2) the network management factor; in overall were at the high level $\bar{X}=3.06$ (comprising ๔ sub-variables namely the suitable leadership, organization management, the communication and the control (3) the creation of coffee planter network factor in overall were at the high level $\bar{X}=2.99$ (comprising ๓ sub-variables namely the public sector, private sector or coffee industry and coffee planter network sector. These 3 factors could explain the policy for promoting and supporting sustainable network management of coffee planters at 65.40 percent $R^2 = 0.654$ (.

Keywords: Policy, Sustainable network management

๑. บทนำ

กาแฟนั้นว่าเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศไทย มีการผลิตทั้งในเชิงเกษตรกรรม อุตสาหกรรมและพาณิชย์ มีการแปรรูป การจัดจำหน่าย การอุปโภค การบริโภค ในปัจจุบันอาจถือได้ว่ากาแฟเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งในการดำรงชีวิตของสังคมไทย การบริโภคกาแฟในประเทศไทยเริ่มตั้งแต่สมัยใดไม่สามารถศึกษาได้แน่ชัดเท่าที่ทราบแน่ชัดมีการบริโภคกันมากทางภาคใต้ของไทยก่อน และชาวจีนโพ้นทะเลจำนวนหนึ่งนำเข้ามาบริโภคด้วย ปี พ.ศ. ๒๕๒๘ มีการบริโภคกาแฟภายในประเทศเพียงเล็กน้อยประมาณ ๓,๐๐๐ ตัน โดยมีอัตราการบริโภคเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยปีละ ๕ เปอร์เซ็นต์ และเพิ่มเป็นปีละ ๑๐ เปอร์เซ็นต์ จากนั้นอัตราการบริโภคก็เพิ่มขึ้นในอัตราลดลงเหลือเพียง ๒-๓ เปอร์เซ็นต์ต่อปี จนถึงปัจจุบันโดยเหตุผลที่สำคัญ คือเนื่องจากประชากรไทยได้บริโภคมามากจนใกล้อิ่มตัวแล้ว ในปี พ.ศ. ๒๕๒๕ ได้เกิดปรากฏการณ์ตื่นกาแฟทั่วโลก เนื่องจากกาแฟตลาดโลกมีราคาพุ่งสูงขึ้นมาอย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน กล่าวคือ ราคากาแฟมีราคาถึงตันละประมาณ ๑,๐๐๐ - ๒,๐๐๐ เหรียญสหรัฐ เพิ่มขึ้นเป็นตันละ ๔,๐๐ - ๕,๐๐๐ เหรียญสหรัฐ ในขณะที่อัตราแลกเปลี่ยนเงินตรา ๒๕ บาท : ๑ USD ทำให้ราคาเมล็ดกาแฟโรบัสต้าของไทยจากเดิมขายได้ราคากิโลกรัมละ ๕๐-๗๐ บาท เพิ่มขึ้นเป็นขายได้กิโลกรัมละ ๒๐๐ - ๓๐๐ บาท ซึ่งถือว่าเป็นราคาที่ดีมาก ทำให้เกษตรกรทั่วประเทศตื่นตัวและหลังไหลเข้ามาอยู่ทางภาคใต้ เพื่อปลูกกาแฟกันอย่างมากมาย รวมทั้งเกษตรกรจากภาคใต้เองก็หันมาทำไร่ปลูกกาแฟกัน โดยเฉพาะ ๕ จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ ชุมพร สุราษฎร์ธานี กระบี่ ระนอง นครศรีธรรมราช และจังหวัดที่ปลูกกาแฟเป็นจำนวนมากที่สุดในประเทศไทย คือ จังหวัดชุมพร จนได้รับการขนานนามว่า บราซิลแห่งประเทศไทย ในขณะที่บราซิลผลิตกาแฟเป็นอันดับ ๑ ของโลก ปรากฏการณ์ตื่นตัวและตื่นราคากาแฟนี้มิได้เกิดเพียงแต่ในประเทศไทยเท่านั้น แต่เหตุการณ์นี้ได้เกิดกับเกษตรกรทั่วโลก ทำให้เกษตรกรทั่วโลกหันมาปลูกกาแฟกันอย่างมากมายมหาศาล ซึ่งต่อมาทำให้เกิดปรากฏการณ์ Stock กาแฟล้นตลาดโลก เป็นผลให้ราคากาแฟตกต่ำ กาแฟขายได้เพียงตันละ ๒๐๐-๓๐๐ USD เท่านั้นปี พ.ศ. ๒๕๔๗ ประเทศไทยเกิดกาแฟล้นตลาด มีการซื้อขายเมล็ดกาแฟดิบแบบราคาเดียว คือ ขายแบบคละเกรด (Fair Average Quality : FAQ) เนื่องจากผู้ซื้อภายในประเทศเป็นผู้กำหนดราคาเอง เกษตรกรชาวสวนของไทยไม่สามารถต่อรองราคาได้ ทำให้เกษตรกรชาวสวนเกิดสภาวะการขาดทุน มีการประท้วงเรื่องราคากาแฟตกต่ำอย่างต่อเนื่องและยาวนาน มีการปิดถนนการสัญจรไปมาระหว่างบริเวณภาคใต้ของประเทศไทยกับส่วนกลาง การปิดล้อมศาลากลางและส่วนราชการต่างๆ ไม่ให้ข้าราชการได้ทำงาน การนำกาแฟมาเททิ้ง การเผากาแฟประท้วง เป็นต้น กรมวิชาการเกษตรระบุทิศทางของกาแฟไทยและโลกว่ามีแนวโน้มผลผลิตและราคาที่ผันผวนมากขึ้น ส่วนชนิษฐา กาญจนรังสินนท์ ได้อธิบายการบริหารงานเครือข่ายสำหรับเกษตรกรในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน และ โคอเฮน และอ็พฮอฟฟ์ นำเสนอแนวทางการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทของเกษตรกร

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนี้ ทำให้เกษตรกรชาวสวนกาแฟไทยได้ละทิ้งปลูกกาแฟลงไปอย่างมากมาย จนทำให้เมล็ดกาแฟดิบมีได้มีเพียงพอต่อการบริโภคภายในประเทศอีกต่อไปจนต้องมีการนำเข้าจากต่างประเทศในที่สุด ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเริ่ม

ดำเนินการ ศึกษาวิจัยโดยเฉพาะประเด็น การส่งเสริมการสนับสนุน การพัฒนาการปลูกกาแฟโรบัสต้าของไทยอย่างจริงจัง จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ยังไม่มีนักวิชาการ หรือหน่วยงานใดได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง นโยบายสนับสนุน ส่งเสริม การบริหารเครือข่ายเกษตรกรชาวสวนกาแฟไทยแบบยั่งยืนเพื่อเป็นประโยชน์ในทางเศรษฐกิจต่อชุมชน สังคม ประเทศชาติ ทำให้มีกาแฟเพียงพอต่อการบริโภคภายในประเทศและกระจายรายได้ที่เป็นธรรมต่อเกษตรกรชาวสวนกาแฟไทย เพื่อให้มีเศรษฐกิจที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืนตลอดไป

๒. วัตถุประสงค์การวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษานโยบายเพื่อการบริหารจัดการเครือข่ายอย่างยั่งยืนของเกษตรกรชาวสวนกาแฟ

๒.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายอย่างยั่งยืนของเกษตรกรชาวสวนกาแฟ

๓. วิธีดำเนินการวิจัย

๓.๑ ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ จากการสำรวจพื้นที่ศึกษา เพื่อต้องการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของเจ้าหน้าที่รัฐ พนักงานเอกชนในส่วนอุตสาหกรรม และเกษตรกร สภาพทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ความเป็นอยู่ สภาพแวดล้อมของธรรมชาติ ลักษณะการอยู่อาศัยของเกษตรกร ความสัมพันธ์ภายในองค์กรเป็นข้อมูลจากการสอบถาม และสัมภาษณ์จากผู้บริหารแต่ละพื้นที่ เพื่อศึกษาถึงการบริหารเครือข่ายเกษตรกรผู้ผลิตกาแฟไทยข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมไว้แล้วโดยบุคคล กลุ่มบุคคล และสถาบันต่างๆ เช่น เอกสาร รายงานวิจัย บทความ วารสารสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแผนที่ภูมิประเทศ

๓.๒ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

๑. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ นโยบายกาแฟ ประกอบด้วย ความชัดเจน ความต่อเนื่อง การนำไปปฏิบัติได้ การบรรลุวัตถุประสงค์ได้ และเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม การบริหารเครือข่ายประกอบด้วยภาวะผู้นำที่เหมาะสม การจัดการองค์กร การสื่อสาร และการควบคุม การสร้างเครือข่ายเกษตรกรผู้ผลิต ประกอบด้วยภาครัฐ ภาคเอกชน/ภาคอุตสาหกรรมกาแฟ และภาคเกษตรกรผู้ผลิตกาแฟ

๒. ตัวแปรตาม คือ นโยบายภาครัฐเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการเครือข่ายอย่างยั่งยืนของเกษตรกรชาวสวนกาแฟ ประกอบด้วย ความยั่งยืน มีภูมิคุ้มกัน และความร่วมมือทุกฝ่าย

๓. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองแบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามวัดตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการบริหารเครือข่ายเกษตรกรผู้ผลิตกาแฟไทยแบบยั่งยืน เป็นแบบมาตราส่วน

ประมาณค่า (Rating Scale) การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกสัมภาษณ์เจาะจง รวมทั้งสิ้น ๒๙ คน

๔.การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ติดต่อขอความร่วมมือกับผู้นำชุมชนหรือกลุ่มผู้ผลิตกาแฟในพื้นที่ การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary study) การสัมภาษณ์ (Interview) แบบกึ่งทางการ (Semiformal interview) และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) การสนทนากลุ่ม (Focus group) แบบสอบถามวัดตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการบริหารเครือข่ายเกษตรกรผู้ผลิตกาแฟไทยแบบยั่งยืน

๕.การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ดังนี้ รวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแล้วนำมาสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ตามองค์ประกอบหลักๆ ๓ ประการ (Miles & Huberman, ๑๙๙๔ อ้างถึงในชาย โพธิ์สิตา, ๒๕๕๙) ดังนี้ การจัดระเบียบข้อมูล (Data Organizing) การแสดงข้อมูล (Data Display) และการหาข้อสรุป (Data Conclusion) โดยการอุปมานิเคราะห์และการตีความ

๔. ผลการวิจัย

๑)นโยบายเพื่อการบริหารจัดการเครือข่ายอย่างยั่งยืนของเกษตรกรชาวสวนกาแฟ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความยั่งยืน ด้านภูมิคุ้มกัน และด้านความร่วมมือของทุกฝ่าย ตามลำดับ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า นโยบายเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการเครือข่ายอย่างยั่งยืนของเกษตรกรชาวสวนกาแฟในประเทศไทยต้องเกิดจากการกำหนดโดยภาครัฐ ภาคเอกชนและเครือข่ายชาวสวนกาแฟ มีการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและยืดหยุ่นให้สอดคล้องกับพฤติกรรมผู้บริโภคภายในประเทศและตลาดโลก

๒)ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายอย่างยั่งยืนของเกษตรกรชาวสวนกาแฟ ประกอบด้วย (๑) ปัจจัยนโยบายกาแฟของประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ๕ ตัวแปร ได้แก่ ความชัดเจน ความต่อเนื่อง นำไปปฏิบัติได้ บรรลุวัตถุประสงค์ได้ และเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม (๒) ปัจจัยการบริหารเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ๔ ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การจัดการองค์กร การสื่อสาร และการควบคุม และ (๓) ปัจจัยการสร้างเครือข่ายเกษตรกรผู้ผลิตกาแฟ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ๓ ตัวแปร ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน/ภาคอุตสาหกรรมกาแฟ และภาคเกษตรกรผู้ผลิตกาแฟ โดยปัจจัยทั้งสามนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของนโยบายเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการเครือข่ายอย่างยั่งยืนของเกษตรกรชาวสวนกาแฟได้ร้อยละ ๖๕.๔๐ ($R^2 = 0.654$)

จากการวิจัยเชิงคุณภาพในภาพรวมรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายเกษตรกรชาวสวนกาแฟไทยแบบยั่งยืนในกลุ่มราชการ กลุ่มอุตสาหกรรมเอกชน และกลุ่มเกษตรกร ได้แก่ จังหวัดชุมพร

จังหวัดระนอง จังหวัดกระบี่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดนครศรีธรรมราช หน่วยงานภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการเข้ามาส่งเสริมการปลูกกาแฟโรบัสต้าและมีการสนับสนุนด้านพันธุ์และให้คำปรึกษาทางวิชาการด้านการผลิตกาแฟโรบัสต้าจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายสถาบันเกษตรกรผู้ปลูกกาแฟโรบัสต้าภายใต้การแนะนำและส่งเสริมจากกรมส่งเสริมสหกรณ์และการบูรณาการองค์ความรู้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนั้นได้ถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการผลิตกาแฟโรบัสต้าคุณภาพแนวทางการสร้างความร่วมมือทางการค้าระหว่างสถาบันเกษตรกร กับบริษัทผู้รับซื้อ โดยมุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายที่เป็นสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรในการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันเกษตรกรที่ดำเนินธุรกิจกาแฟโรบัสต้าใน ๕ จังหวัด ขึ้นมาอย่างเป็นรูปธรรม มีการกำหนดรูปแบบและแนวทางการบริหารเครือข่ายโดยมุ่งเน้นด้านการผลิตและการตลาดภายใต้แผนและกลยุทธ์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้นตลอดถึงเทคนิคการรวบรวมผลผลิตกาแฟแบบร่วมกันในรูปของเครือข่าย

๕. อภิปรายผล

ผลการสำรวจการบริหารเครือข่ายเกษตรกรชาวสวนกาแฟไทยแบบยั่งยืนไปปฏิบัติ ดังนี้ จังหวัดชุมพร พบว่า เกษตรกรทำไร่กาแฟบนพื้นที่ ๑๕๒,๔๙๐ ไร่ ผลผลิต ๒๒,๑๑๐ ตัน ผลผลิตต่อไร่ ๑๔๕ กิโลกรัม เกษตรกรส่วนใหญ่มีความรู้ระดับมากในเรื่องของกาแฟ โดยมีอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร และอุตสาหกรรมต่อเนื่องทางการเกษตรด้านกาแฟของจังหวัดชุมพรเข้ามาให้ความรู้แก่กลุ่มเกษตรกรในเรื่องการปรับปรุงรสชาติที่ดีของกาแฟโรบัสต้า และสร้างรายได้ให้กับเกษตรกรได้เป็นจำนวนมาก จังหวัดระนอง พบว่า ในรอบ ๔ ปีที่ผ่านมาพื้นที่ปลูกและผลผลิตกาแฟลดลงเนื่องจากกระแสราคาพืชเศรษฐกิจหลัก ได้แก่ ยางพาราและปาล์มน้ำมันราคาดี เกษตรกรจึงหันไปปลูกพืชดังกล่าวมากขึ้นและให้ความสนใจกับกาแฟน้อยลงส่งผลให้เนื้อที่ปลูกและปริมาณผลผลิตกาแฟลดลง จึงได้ดำเนินงานโครงการปรับโครงสร้างกาแฟแบบครบวงจรขึ้นโดยถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตกาแฟเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตโดยแนะนำให้ปรับปรุงพันธุ์ใหม่คือพันธุ์ชุมพร ๒ ชุมพร ๗๔-๔ และชุมพร ๘๔-๕ กรมวิชาการเกษตรแนะนำให้เกษตรกรปลูกภายหลังจึงมีเกษตรกรนำไปปฏิบัติจำนวนน้อยแต่หากเกษตรกรปลูกกาแฟแปลงใหม่จึงจะใช้พันธุ์ตามคำแนะนำดังกล่าว

จังหวัดกระบี่ พบว่า เกษตรกรทั้งหมดมีการใช้พันธุ์กาแฟโรบัสต้าในการปลูกและเกษตรกรส่วนใหญ่มีการขยายต้นพันธุ์กาแฟด้วยตนเองโดยเกษตรกรมีการคัดเลือกต้นพันธุ์ด้วยตนเองทำให้สามารถประหยัดค่าต้นพันธุ์ได้ และมีการปลูกกันอย่างแพร่หลายทั่วทั้งจังหวัดกระบี่และปริมาณผลผลิตกาแฟที่เก็บได้เกษตรกรมากกว่าครึ่งมีปริมาณผลผลิตกาแฟระหว่าง ๑๕๑-๒๐๐ กิโลกรัมต่อไร่ โดยผลผลิตสูงสุด ๕๐๐ กิโลกรัมต่อไร่ต่ำสุด ๑๐๐ ซึ่งสอดคล้องกับกรมวิชาการเกษตร กล่าวว่าจังหวัดกระบี่เป็นส่วนหนึ่งของ ๕ จังหวัดทางภาคใต้ ที่เป็นแหล่งปลูกกาแฟโรบัสต้าของประเทศนอกจากนี้ยังพบว่าเกษตรกรเกือบทั้งหมดมีการกำหนดระยะ ๓x๓ เมตรในการปลูกต้นกาแฟซึ่งสอดคล้องกับกรมวิชาการเกษตร กล่าววาระยะการปลูกกาแฟที่มาตรฐานคือ ๓x๓ เมตรจะได้ปริมาณต้น ๑๗๗ ต้นต่อไร่

จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าเกษตรกรสุราษฎร์ธานีมีการเผยแพร่กาแฟโรบัสต้าพันธุ์ดี ภายใต้ความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับผู้ประกอบการทำให้เกิดการยอมรับกาแฟพันธุ์ดีที่ผลิตโดยเพาะเลี้ยงเนื้อเยื่อให้เกษตรกรชาวสวนกาแฟ ซึ่งตั้งแต่ปี ๒๕๔๖ เป็นต้นมา จนถึงปี ๒๕๕๖ ภาครัฐโดยศูนย์วิจัยพืชสวนสุราษฎร์ธานีได้ดำเนินการผลิตกล้ากาแฟพันธุ์ดี โดยการเพาะเลี้ยงเนื้อเยื่อแบบ Somatic embryogenesis จำหน่ายแก่เกษตรกร จำนวน ๖๒๐,๐๐๐ ต้น ในขณะเดียวกันผู้ประกอบการบริษัทคอลลีคัพโปรดักท์ส ซึ่งมีแผนส่งเสริมการปลูกกาแฟ จำกัด (ประเทศไทย) พันธุ์แนะนำของกรมวิชาการเกษตรได้ดำเนินการผลิตกล้ากาแฟพันธุ์ดีออกจำหน่ายแก่เกษตรกร ตั้งแต่ปี ๒๕๔๙ เป็นต้นมา เป็นจำนวน ๖๘๐,๔๑๐ ต้น รวมปัจจุบันเกษตรกรชาวสวนกาแฟได้นำกล้ากาแฟพันธุ์ดีไปปลูกขยายผลแล้วเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๑,๓๐๐,๔๑๐ ต้น คิดเป็นพื้นที่ประมาณ ๗,๖๕๐ ไร่ จากจำนวนพื้นที่ดังกล่าวเกษตรกรสามารถเพิ่มผลผลิตได้จากเดิมอย่างน้อยเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๘๗๙ ตัน ขณะเดียวกันหากเกษตรกรใช้ยอดพันธุ์ดีจากแปลงในพื้นที่ดังกล่าวสามารถใช้เปลี่ยนยอดพันธุ์ดีให้แก่กาแฟที่ปลูกอยู่เดิมได้มากกว่า ๓๐๐,๐๐๐ ไร่ ซึ่งเพียงพอต่อการผลิตเมล็ดกาแฟสำหรับใช้ในภาคอุตสาหกรรมและสามารถลดต้นทุนการผลิตของกาแฟไทยได้ระดับหนึ่ง

จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่ากาแฟเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของจังหวัดอีกชนิดหนึ่ง ที่ทำให้เกษตรกรมีรายได้มากเพราะราคาที่จำหน่ายอยู่ในระดับสูง ซึ่งพันธุ์ที่นิยมปลูก คือ พันธุ์โรบัสต้า มีพื้นที่ปลูกกาแฟทั้งสิ้น ๑๘,๕๘๑ ไร่ มีผลผลิตรวม ๓,๓๔๖.๖๖ ตัน คิดเป็นมูลค่ารวมทั้งสิ้น ๑๐๓.๕๕ ล้านบาท ณ ระดับราคาเฉลี่ย ๓๐.๙๔ บาทต่อกิโลกรัม ส่วนแหล่งผลิตสำคัญ ได้แก่ ตำบลควนทองในพื้นที่อำเภอขนอม ตำบลลิซิดในพื้นที่อำเภอลิขิต และตำบลบางขันในพื้นที่อำเภอบางขัน โดยเนื้อที่ไม้ยืนต้นและเนื้อที่ไม้ให้ผลลดลง ประมาณร้อยละ ๘๐ โดยมีการเกษตรกรตัดต้นกาแฟที่ปลูกแซมในสวนผลไม้ ยางพารา และปาล์มน้ำมันที่ให้ผลผลิตแล้วทิ้ง อย่างไรก็ตาม ผลผลิตต่อไร่ คาดว่าเพิ่มขึ้น ประมาณร้อยละ ๒๑ จาก ๑๑๒ กิโลกรัม ไร่ เป็น ๑๓๖ กิโลกรัมไร่ เนื่องจาก/เกษตรกรมีการดูแลรักษาสวนกาแฟที่ยังไม่โค่นทิ้งให้อยู่ในสภาพดี

สรุปสถานการณ์การผลิตกาแฟโรบัสต้า ทุกพื้นที่ในภาคใต้ตอนบน ได้แก่ จังหวัดชุมพร จังหวัดระนอง จังหวัดกระบี่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดนครศรีธรรมราช มีแนวโน้มพื้นที่ลดลง เนื่องจากปัจจัยทางด้านราคา ณ จุดรับซื้อของเกษตรกรที่อยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ คือ ๖๕ - ๖๘ บาทต่อกิโลกรัม ประกอบกับราคาปัจจัยการผลิตได้มีการปรับตัวสูงขึ้น และสภาพอากาศไม่เอื้ออำนวย ฝนทิ้งช่วง ปริมาณน้ำไม่เพียงพอ รวมทั้งต้นกาแฟมีอายุมากขึ้น ทำให้เกษตรกรหันไปปลูกพืชอื่นทดแทน อีกทั้งเกษตรกรมีการโค่นต้นกาแฟที่ปลูกแซมในสวนผลไม้ทิ้งเนื่องจากผลไม้ในช่วงให้ผลผลิต และขาดแคลนแรงงานในการเก็บเกี่ยว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประดับ ชูดำ พบว่า บ้านช่องบอนหมู่ที่ ๕ ซึ่งเป็นที่ตั้งของเครือข่ายมีลักษณะและความเป็นชนบทที่ประชาชนมาจากหลายจังหวัดและต่างภูมิภาค สภาพภูมิประเทศสภาพอากาศมีความเหมาะสมในการปลูกกาแฟพันธุ์โรบัสต้าและมีพื้นที่ปลูกกาแฟมากที่สุดของจังหวัดชุมพร สอดคล้องกับผลการวิจัยกลุ่มวิจัยของ วสันต์ สุขสุวรรณ และคณะ ผลการวิจัย พบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุเฉลี่ย ๕๑.๙ ปี จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาตอนต้นมีสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ย ๑.๗๙ คน เป็นสมาชิกกลุ่มต่างๆ และ

ไม่มีตำแหน่งทางสังคมมีอาชีพหลักทำสวนกาแฟ อาชีพรองทำสวนไม้ผลมีแรงงานในครัวเรือนเฉลี่ย ๒.๑๒ คน มีพื้นที่ปลูกกาแฟเฉลี่ย ๑๑.๙๘ ไร่ มีประสบการณ์ในการทำสวนกาแฟเฉลี่ย ๒๐.๒๑ ปี ผลผลิตกาแฟในรอบปีที่ผ่านมาเฉลี่ย ๑๕๙.๙๕ กิโลกรัมต่อไร่ มีรายได้จากการผลิตกาแฟในรอบปีที่ผ่านมาเฉลี่ย ๑๑๓,๑๙๒ บาท และมีรายจ่ายในครัวเรือนเฉลี่ย ๒๑,๖๕๗ บาท (๒) เกษตรกรมีความรู้ระดับดีมากในการผลิตกาแฟ (๓) เกษตรกรยอมรับเทคโนโลยีการผลิตกาแฟเชิงความคิดเห็นระดับมากที่สุด ๘ ประเด็น ได้แก่ การทำปุ๋ยหมักจากกลบกาแฟ การตัดแต่งกิ่งกาแฟ การใส่ปุ๋ยโดโลไมท์ปรับสภาพดินในสวนกาแฟ การกำจัดศัตรูกาแฟ การใส่ปุ๋ยกาแฟ การตัดพืชนต้นกาแฟ การจัดการดินเพื่อปลูกกาแฟบนพื้นที่ลาดชัน การเปลี่ยนกาแฟให้เป็นพันธุ์ดี ยกเว้นยอมรับระดับมากในประเด็นพันธุ์กาแฟโรบัสต้าที่เหมาะสมในจังหวัดระนอง เกษตรกรส่วนใหญ่สามในสี่ส่วนขึ้นไปยอมรับนำไปปฏิบัติเรียงลำดับจากมากไปน้อยในประเด็นดังต่อไปนี้ การตัดแต่งกิ่งกาแฟ การใส่ปุ๋ยโดโลไมท์ปรับสภาพดินในสวนกาแฟ การตัดพืชนต้นกาแฟ การทำปุ๋ยหมักจากกลบกาแฟ การกำจัดแมลงศัตรูกาแฟและการใส่ปุ๋ยกาแฟ (๔) ปัญหาในภาพรวมพบว่าเกษตรกรมีปัญหายอยู่ในระดับน้อยโดยมีปัญหาระดับมากในการผลิต ได้แก่ ปุ๋ยราคาแพง ปัญหาด้านการตลาด ได้แก่ พ่อค้าคนกลางกดราคา ผลผลิตไม่แน่นอน ซึ่งเกษตรกรมีข้อเสนอแนะให้ลดราคาปุ๋ยเคมีให้ต่ำลง ส่งเสริมให้เกษตรกรใส่ปุ๋ยเคมีร่วมกับปุ๋ยอินทรีย์ ควรกำหนดราคากาแฟให้แน่นอนตามคุณภาพผลผลิตและให้นำเกษตรกรไปศึกษาดูงานในแหล่งผลิตที่มีการบริหารจัดการดีเพื่อจะได้นำมาปรับใช้ในส่วนของตัวเองได้

สอดคล้องกับผลการวิจัยกลุ่มวิจัยของศูนย์วิจัยพืชสวนชุมพร พบว่ากลบกาแฟสามารถใช้ทดแทนปุ๋ยเคมีโพแทสเซียมได้แต่ไม่ควรใส่เพียงอย่างเดียวควรใส่ปุ๋ยเคมีในโตรเจนด้วยทั้งนี้เพราะกาแฟต้องการทั้งไนโตรเจนและโพแทสเซียมมากในการสร้างผลผลิต นอกจากนี้ ยังพบว่าการใส่ปุ๋ยกาแฟตามค่าวิเคราะห์ดินและค่ามาตรฐานวิเคราะห์ดินเป็นวิธีที่ดีที่สุดและทำให้ได้กำไรสูงสุดเนื่องจากผลวิเคราะห์สามารถช่วยในการตัดสินใจการใส่ปุ๋ยได้ถูกต้องลดการใส่ปุ๋ยที่เกินความต้องการ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรี หล้าแหล่ง พบว่า การดำเนินงานของกลุ่มสหกรณ์ฯ มีจุดแข็งในหลายด้าน เช่น การมีวัตถุดิบที่เพียงพอต่อความต้องการ การบริหารงานสหกรณ์ฯ มีความโปร่งใส สินค้าของสหกรณ์ฯ ได้รับการรับรองมาตรฐาน OTOP ๕ ดาว เครื่องหมาย ออย. เครื่องหมายฮาลาล เป็นต้นส่วนจุดอ่อนในการดำเนินงานที่สำคัญคือไม่มีการทำการตลาดที่เหมาะสมเนื่องจากขาดแคลนนักการตลาดที่มีความเชี่ยวชาญ นอกจากนี้ พบว่าสหกรณ์ฯ มีเงินทุนหมุนเวียนที่ไม่เพียงพอต่อการบริหารกิจการและช่องทางการกระจายสินค้ามีน้อย เป็นต้น เมื่อพิจารณาด้านโอกาส พบว่า วัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตสินค้าส่วนใหญ่เป็นของสมาชิกสหกรณ์ฯ เองและวัตถุดิบเมล็ดกาแฟที่ใช้ในการผลิตก็เป็นพืชเฉพาะถิ่นของจังหวัดชุมพรนั่นคือพันธุ์โรบัสต้าทำให้ไม่มีปัญหาการขาดแคลนวัตถุดิบ ส่วนอุปสรรคในการดำเนินงานของสหกรณ์ฯ พบว่าต้นทุนการผลิตอื่นๆ ยังมีราคาสูง เช่น น้ำตาลครีมเทียม ตลอดจนการขาดองค์กรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการตลาดเข้ามาช่วยเหลือให้ความรู้ในการส่งเสริมการตลาดของสหกรณ์ฯ ผลที่ได้จากการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค สามารถนำมาสร้างกลยุทธ์ทางเลือกด้วยเทคนิค TOWS

Matrix ที่สำคัญได้ดังนี้ ๑) การสร้างความเข้มแข็งขององค์กรด้วยการส่งเสริมให้เป็นกลุ่มสหกรณ์ ตัวอย่างในด้านการดำเนินงานที่มีความยั่งยืนมั่นคงตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒) สนับสนุนกลุ่มสหกรณ์ฯ ด้วยการต่อยอดโครงการ OTOP เพื่อเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์และเสริมช่องทางการตลาดด้วยโครงการ OTOP ๓) ส่งเสริมการเพาะปลูกกาแฟเกษตรกรและเพิ่มทุนให้แก่สมาชิกสหกรณ์เพื่อกระจายผลประโยชน์ให้แก่สมาชิกอย่างทั่วถึงทั้งนี้เพื่อส่งเสริมการเป็นเจ้าของและเปิดโอกาสในการขยายการลงทุนบนฐานทุนของตนเองเนื่องจากการมีจุดแข็งและโอกาสในด้านปัจจัยการผลิต ๔) ส่งเสริมการเพิ่มรายได้ของสมาชิกสหกรณ์ด้วยการขยายกำลังการผลิตและการขยายตลาดโดยอาศัยการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนตลอดจนการสนับสนุนเรื่องแหล่งเงินทุนตามความเหมาะสม ๕) จัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ด้านการตลาดให้แก่กลุ่มสมาชิกสหกรณ์ฯ เป็นต้น

จากงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการบริหารเครือข่ายเกษตรกรชาวสวนกาแฟไทยแบบยั่งยืน พบว่าได้ใช้แนวความคิดการใช้กลุ่มเกษตรกรเป็นฐานมาโดยตลอด เช่น การสนับสนุนของรัฐบาล เอกชน ตลอดจนกลุ่มเกษตรกรหลายจังหวัดที่จัดตั้งเป็นสหกรณ์ ถึงแม้ว่าการผลิตกาแฟโรบัสต้าไทยมีทั้งข้อดีและข้อควรแก้ไขที่ต้องมีการส่งเสริมและปรับปรุงเพื่อพัฒนาการผลิตกาแฟโรบัสต้าไทยและจากการวิเคราะห์พบว่าเมื่อผลผลิตกาแฟลดลง แต่ความต้องการเมล็ดกาแฟของโรงงานเพิ่มขึ้น ปริมาณการนำเข้าเมล็ดกาแฟและกาแฟสำเร็จรูปเพิ่มขึ้น ตลอดจนผลการเปรียบเทียบกับเวียดนามในเรื่องปริมาณของเนื้อที่ผลผลิตต้นทุนการผลิตไทยสู้เวียดนามไม่ได้แต่ในเรื่องคุณภาพไทยสามารถแข่งขันกับเวียดนามได้ ดังนั้นประเทศไทยจะต้องส่งเสริมและพัฒนาการผลิตให้สามารถรองรับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้าในปี ๒๕๕๘ ได้ จึงเป็นการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งที่มีจุดมุ่งหมายก่อให้เกิดประโยชน์แก่เครือข่ายเกษตรกรชาวสวนกาแฟไทยแบบยั่งยืน

๖. ข้อเสนอแนะ

๑. ควรเพิ่มพื้นที่การวิจัยทางภาคเหนือ และภาคตะวันออก เพื่อที่จะได้ทราบเกษตรกรชาวสวนกาแฟไทยในพื้นที่ต่างๆ ให้ครอบคลุมและใช้นโยบายสนับสนุน การบริหารเครือข่ายเกษตรกรชาวสวนกาแฟไทยแบบยั่งยืนที่ดีเด่นเป็นแหล่งเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะได้รับทราบข้อมูลนโยบายโครงการการดำเนินงานตลอดจนการอบรมส่งเสริมความรู้ในพื้นที่ต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสนอความสำเร็จของนโยบายสนับสนุน การบริหารเครือข่ายเกษตรกรชาวสวนกาแฟไทยแบบยั่งยืนไปปฏิบัติรวมถึงหาแนวทางในการสร้างความร่วมมือและประสานงานกันระหว่างกลุ่มเกษตรกร ภาคเอกชนกับและภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้กาแฟไทยสามารถแข่งขันในตลาดในกลุ่มอาเซียนในขณะที่ประเทศไทยกำลังเข้าสู่ AEC ในปี ๒๕๕๘

๒. ควรศึกษาเรื่องการแสวงหารายได้จากกาแฟจากการแปรรูปกาแฟ เพื่อเพิ่มมูลค่า เนื่องจากในโลกปัจจุบันในประเทศไทย มูลค่าผลิตภัณฑ์อาหารนอกจากข้าวปลาอาหารแล้วรองลงมา คือ กาแฟนั่นเองที่มีมูลค่าการตลาดสูงมากให้ผลตอบแทนสูงที่สุดยกเว้นราคามะลิตากาแฟดิบเท่านั้นที่ราคาถูกมาก ซึ่งราคาในปัจจุบันเพียงกิโลกรัมละ ๖๐ - ๗๐ บาท เท่านั้น

๓. ควรวิจัยเกี่ยวกับการจะเพิ่มผลผลิตกาแฟให้พอเพียงต่อการบริโภคภายในประเทศ เช่น การปลูกกาแฟเป็นพืชแซมในพืชสวนต่างๆ ปลูกตามหัวไร่ปลายนา หรือปลูกเป็นรั้วบ้านก็น่าจะเป็นทางเลือกที่ดีประการหนึ่ง โดยปลูกกาแฟเพียง ๑ งาน หรือ ๑๐๐ ต้น ก็สามารถเลี้ยงครอบครัวได้ หรือปลูกแล้วรวบรวมเป็นกลุ่มกันขายก็เพิ่มรายได้ให้ครอบครัวได้เป็นอย่างดี โดยการปลูกลักษณะนี้ ถ้าทำเป็นเครือข่ายก็จะดียิ่งๆ เพื่อความมั่นคงทางด้านอาหาร และทดแทนการสูญเสียเงินตราต่างประเทศของไทยได้เป็นอย่างดี

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการเกษตร. Thailand ASEAN Coffee & Tea Directory 2010. กรุงเทพมหานคร : กรมวิชาการเกษตร, ๒๕๕๓.
- ชนิษฐา กาญจนรังสีนนท์. การบริหารงานเครือข่าย. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนากระบวนการจัดการชุมชน สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพชุมชน, ๒๕๕๒.
- ประดับ ชูดำ. เครือข่ายเกษตรกรผู้ปลูกกาแฟ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๕๐.
- พัชรี หล้าแหล่ง. ประสิทธิภาพการดำเนินงานกลุ่มสหกรณ์การเกษตร. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., ๒๕๕๕.
- วสันต์ สุขสุวรรณ และคนอื่นๆ. ผลิตภาพของอุปทานกาแฟของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๕๕.
- ศูนย์วิจัยพืชสวนชุมพร. รายงานผลการสำรวจการปลูกกาแฟ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สารสนเทศการเกษตร, ๒๕๕๓.

ประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล

The Efficiency of Finance Administration according to Good
governance of Local Administrative Organizations.

วิษณุกร นาครธน์*
อภิณันท์ จันตะนี**
ธัชชนันท์ อิศรเดช***

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานคลังที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓) เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารงานคลังที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) หน่วยในการวิเคราะห์ได้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิจัยพบว่า

(๑) ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่ากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานคลังที่ยังไม่ครอบคลุมกับการปฏิบัติงานด้านการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเพียงพอ อีกทั้งกฎหมายและระเบียบบางส่วนมีความล้าสมัยเนื่องจากใช้มาเป็นเวลานานไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายของหน่วยที่เกี่ยวข้องตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานคลัง

(๒) แนวทางการบริหารงานคลังที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรนำหลักธรรมาภิบาลและหลักธรรมในพระพุทธศาสนาได้แก่หลักทริปิฎก ปะทีมนำให้เกิดผลโดยตรงต่อเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตอันได้แก่ เรื่องความโปร่งใสและหลักสัปปุริสธรรมอันเป็นเรื่องของการรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักคน รู้จักกาลและรู้จักชุมชนซึ่งเป็นหลักการที่ใกล้เคียงกับหลักการบริหารในทางรัฐประศาสนศาสตร์สมัยใหม่ เช่น การวิเคราะห์ SWOT การวิเคราะห์

* หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

*** สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โครงการ และการประเมินผลโครงการเป็นต้น ประกอบกับเสริมสร้างหลักนิติธรรมหรือมิติด้านกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนากฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานคลังของท้องถิ่นในเรื่องต่างๆที่จำเป็นให้มีความทันสมัย รัดกุม และยืดหยุ่น เพื่อให้สามารถเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ สร้างความโปร่งใส ความรับผิดชอบและอยู่บนพื้นฐานของความคุ้มค่าอย่างแท้จริง

(๓) รูปแบบการบริหารงานคลังที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรใช้รูปแบบ นิติประชากรธรรม ซึ่งหมายถึงการผสมผสานระหว่างการใช้กฎหมายที่เหมาะสม การส่งเสริมและพัฒนาคนหรือภาคประชาชาชนอย่างจริงจังบนพื้นฐานของหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ได้มีการประยุกต์ให้เหมาะสมกับการบริหารงานคลังในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, หลักธรรมาภิบาล

ABSTRACT

This research aims are 1) to study the problems and difficulties in Fiscal Administration of Local Administrative Organization, 2) to study the efficiency of Fiscal Administration guidelines based on the principles of Good Governance of Local Administrative Organization and 3) to offer a powerful model of Fiscal Administration based on the principles of Good Governance.

Research methods are combined (Mixed Methods Research) both qualitative research (Qualitative Research) and quantitative research. (Quantitative Research) unit of analysis, including all forms of Local Administrative Organizations in the province of Ayutthaya.

The results showed that:

(1) barriers in the Fiscal Administration of Local Administrative Organization that legal issues related to the management that do not cover the operational aspects of Local Administrative Organization finance adequately. The law and regulations, some are obsolete because for a long time does not correspond to changing circumstances and problems with the efficiency of law enforcement agencies involved, as well as personnel related to inventory management.

(2) effective guidelines of Fiscal Administration based on Good Governance of the Local Administrative Organization Should base on the Good Governance and the principles of Buddhism include the modesty cover aimed at the direct effect of such honesty. Transparency and fairness as a matter of principle Sappuris know why people ever know about the community and recognize a principle similar to that in

the state of modern scientific management principles such as SWOT analysis, project analysis. And evaluation of projects, etc. Moreover, strengthening the rule of law or legal dimension and give law enforcement more effective. This will lead to the development of laws and regulations related to the management of local issues in question needed to be modern. Strong and Flexible In order to be an effective tool. Create transparency Responsibility and on the basis of a truly worthwhile.

(3) The effective inventory management based on the principles of Good Governance of Local Administrative Organizations should take the form of civil justice laws. Which refers to the combination of the appropriate legislation. To promote and develop human or civil rights to vigorously on the basis of religious principles that have been applied to the management issues in the context of local government

Keywords: Efficiency, Good governance.

๑. บทนำ

การบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระบบการบริหารงานคลังถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประชาชนตามที่กฎหมายกำหนด ไม่ว่าจะเป็นด้านรายได้และรายจ่าย ตลอดจนกระบวนการบริหารจัดการงานคลังอันได้แก่กระบวนการในการจัดทำแผนงานและโครงการต่างๆให้ตอบสนองกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ อย่างไรก็ตามการบริหารงานคลังในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ ยังมีปัญหาในทางปฏิบัติอยู่มากเนื่องจากการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมากมิได้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล(Good Governance) ซึ่งเป็นหลักการสำคัญในการบริหารงานในหน่วยงานของรัฐทั่วโลก ในปีงบประมาณ ๒๕๕๗ รายได้รวมของรัฐบาลมีจำนวน ๒,๒๗๕,๐๐๐ ล้านบาทแบ่งเป็นรายได้รวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน ๖๒๒,๖๒๕ ล้านบาทคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๒๗.๓๗ ของงบประมาณแผ่นดินทั้งหมดซึ่งจะเห็นได้ว่างบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเป็นจำนวนมากซึ่งแสดงให้เห็นถึงบทบาทและความสำคัญของระบบการคลังและงบประมาณท้องถิ่นในประเทศไทยและบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดบริการสาธารณะ

รายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่มาจากการสนับสนุนจากรัฐบาลในรูปของเงินที่จัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเงินอุดหนุนซึ่งบางครั้งอาจไม่เพียงพอและไม่ทันกับความต้องการของท้องถิ่นซึ่งไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่าง

เต็มที^๑ เมื่อศึกษาวิเคราะห์ในส่วนของการจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการศึกษาพบว่าบางส่วนยังไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการที่ดี กล่าวคือ การใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ไม่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามหลักวิชาการ และสภาพปัญหาที่แท้จริงของท้องถิ่น หากแต่มีลักษณะตอบสนองปัจจัยทางการเมือง สร้างฐานเสียงของผู้บริหารท้องถิ่น ขาดความโปร่งใสและมีผลประโยชน์ทับซ้อน นอกจากนี้กระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรบางส่วนไม่ได้ปฏิบัติตามกระบวนการขั้นตอนที่ถูกต้องและบางส่วนไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในลักษณะที่เป็นงบประมาณด้านการบริหารสูงมากทำให้ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีน้อย รายจ่ายประจำส่วนใหญ่อยู่ในหมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือปัญหาในการบริหารจัดการภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งยังไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล คือปัญหาอันเกิดขึ้นจากผู้นำองค์กร เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านงานคลังและปัญหาอันเกิดจากกฎหมายและระเบียบต่างๆที่ใช้ในการบริหารงานคลังบางส่วนยังไม่อำนวยต่อการปฏิบัติงานเนื่องจากใช้มาเป็นเวลานานและไม่ได้มีการปรับปรุงให้ทันสมัยตามสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมซึ่งเปลี่ยนแปลงอย่างมากและรวดเร็วในระยะเวลาทศวรรษที่ผ่านมา^๒ ในส่วนของภาคประชาชนซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดของการปกครองท้องถิ่น พบว่าวัฒนธรรมระบบอุปถัมภ์และการเมืองท้องถิ่นเป็นตัวแปรสำคัญต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานคลังในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นค่อนข้างสูงเนื่องจากการมีผลประโยชน์ทางธุรกิจของนักธุรกิจท้องถิ่นที่เป็นฐานเสียงของผู้บริหารท้องถิ่นและ/หรือการมีผลประโยชน์ทับซ้อนเกี่ยวกับภาษีอากรและการซื้อจ้างในระบบงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการใช้จ่ายงบประมาณแบบประชานิยมเพื่อรักษาฐานคะแนนเสียงของผู้บริหารท้องถิ่น^๓

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นจังหวัดขนาดกลางที่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความหลากหลายทั้งในเชิงของขนาดและในเชิงลักษณะทางเศรษฐกิจ กล่าวคือในกรณีของเทศบาลมีทั้งเทศบาลตำบล เทศบาลเมืองและเทศบาลนคร ในเชิงลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคมมีทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลตำบลที่เป็นเขตพื้นที่ชนบทมีรายได้น้อย องค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลที่เป็นเขตพื้นที่ชนบทกึ่งเมืองที่มีความ

^๑ วีระศักดิ์ เครือเทพ, รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์การวิเคราะห์ความเข้มแข็งทางการคลังของเทศบาล (Measuring Municipal Fiscal Health in Thailand), เสนอต่อภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551, หน้า ๑๖.

^๒ วุฒิสาร ตันไชย, ข้อเสนอเชิงนโยบายนวัตกรรมการพัฒนารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร, สถาบันพระปกเกล้า), ๒๕๕๘, หน้า ๖.

^๓ ศิริศักดิ์ เหล่าจันทาม, ความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบล, วารสารการพัฒนาท้องถิ่น, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (มิถุนายน-กรกฎาคม) ๒๕๕๔, หน้า ๑๑๖. และ วรสิทธิ์ เจริญพัฒน์, การพัฒนาความสามารถในการบริหารงานคลังของเทศบาลนครและเทศบาลเมือง, (บัณฑิตวิทยาลัย :วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุขุภักดิ์บัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๕๕).

เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลตำบลที่เป็นเขตพื้นที่อุตสาหกรรมที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจสูง ดังนั้นจึงมีความหลากหลายเหมาะแก่การศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหาในการบริหารงานคลังที่มีลักษณะปัญหาที่หลากหลายภายในจังหวัดเดียวกัน

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานคลังที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. เพื่อเสนอรูปแบบ (Model) การบริหารงานคลังที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยดังนี้

๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาสภาพปัญหาในการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าเพื่อที่จะหาแนวทางการบริหารงานคลังที่มีประสิทธิภาพตามหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าและหลักนิติธรรมเพื่อให้ได้รูปแบบ (Model) การบริหารงานคลังที่มีประสิทธิภาพตามหลักหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าโดยมีการนำหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักสัปปุริสธรรมและหลักหิริโอตตัปปะเข้ามาเป็นส่วนประกอบ

๒. ขอบเขตด้านประชากร/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เทศบาล (เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล) และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๕๘ แห่ง โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) โดยการสัมภาษณ์เจาะลึกซึ่งเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากกลุ่มผู้มีหน้าที่กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน ๕ คน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน ๑๕ คน ผู้นำท้องถิ่น/ผู้นำชุมชนในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน ๖ คน และนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนาและผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการปกครองท้องถิ่นจำนวน ๔ คน และเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) จากกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้นำท้องถิ่น/ผู้นำชุมชนในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๒ แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เทศบาลนคร ๑ แห่ง เทศบาลเมือง ๒ แห่ง เทศบาลตำบล ๔ แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล ๔ แห่ง จำนวน ๓๙๙ ตัวอย่าง

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาถึงการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นหลักและมีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีแบบสอบถาม (questionnaire) ประกอบ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ใช้การเลือกโดยการพิจารณาจากผู้ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแบบเจาะจง

๕. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ สภาพปัญหาในการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านที่เกี่ยวข้องกับหลักความคุ้มค่าตามหลักธรรมาภิบาล มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่ในส่วนของการรายได้หลักคือภาษีเพียงสามประเภท ได้แก่ ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือน และภาษีป้าย ซึ่งเป็นฐานภาษีที่แคบเกินไป กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภาษีอากรดังกล่าวล้าสมัยไม่สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาตรการดำเนินการกับผู้กระทำความผิดในด้านภาษีอากรไม่เหมาะสม เป็นการสร้างปัญหาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีความเสี่ยงในการเกิดข้อผิดพลาดให้กับผู้ปฏิบัติการใช้จ่ายงบประมาณนั้น

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ แนวทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล ควรมีการปรับปรุงระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคลังท้องถิ่นเพื่อให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยกำหนดให้มีพระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายการคลังท้องถิ่นซึ่งมีการรวบรวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคลังท้องถิ่นทั้งหมดแล้วจัดแบ่งเป็นหมวดหมู่ให้ชัดเจนเช่นเดียวกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เพื่อมิให้เกิดการกระจายตัวของกฎหมายและผู้มีอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนโดยเพิ่มประเภทของภาษีให้ท้องถิ่นมากขึ้นเช่นภาษีบ้านอยู่อาศัย ซึ่งเป็นไปตามหลักการที่ว่าท้องถิ่นให้บริการเรื่องใดควรได้รับภาษีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นและผู้ให้บริการควรเป็นผู้จ่ายค่าบริการ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๓ รูปแบบการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารงานคลังที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลควรใช้รูปแบบ (Model) **นิติประชากรธรรม** ซึ่งหมายถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนอยู่สามประการคือ นิติ (กฎหมายและกลไกในการบังคับใช้กฎหมาย) ประชา หมายถึงประชาชนและ ธรรม หมายถึงหลักธรรมในพระพุทธศาสนา

๖. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของบพิตร ไชยศิริ^๕ ที่พบว่าส่วนใหญ่องค์กรบริหารส่วนตำบลมีปัญหาในการเบิกจ่ายเงินให้ผู้รับจ้างก่อนต่างๆ ที่เอกสารประกอบการเบิกจ่ายไม่ครบถ้วน และมีการเบิกจ่ายเงินให้ผู้รับจ้างก่อนโดยที่งานยังไม่แล้วเสร็จ ปัญหาด้านการเบิกจ่ายเงินส่วนใหญ่มีสาเหตุจากผู้บริหารรู้เห็นเป็นใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของเวียงรัฐ เนติโพธิ์^๖ ซึ่งพบว่าเกณฑ์ในการจัดสรรงบประมาณยังไม่มี ความชัดเจนและเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาของแต่ละท้องถิ่น ภาษีบางประเภทควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดเก็บเองหรือภาษีบางอย่างควรให้หน่วยงานส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคเป็นผู้จัดเก็บให้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ ศรีธิ^๗ ที่พบว่าระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับภาษีอากรของท้องถิ่นเอื้อต่อการหลบเลี่ยงภาษีของประชาชน เป็นเพราะกฎหมายยังมีช่องทางให้หลีกเลี่ยงได้ ความไม่ต่อเนื่องทางการบริหาร ความไม่เอาใจใส่ในการศึกษาหาความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีคุณวุฒิไม่สอดคล้องกับสายงานที่รับผิดชอบ ปัญหาการละเลยการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยกำกับดูแลและปัญหาการขาดสภาพบังคับของกฎหมายสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินันท์ ทิพย์เจริญ^๘ ที่พบว่าปัญหาด้านคุณธรรมเกิดจากฝ่ายข้าราชการการเมือง โดยเฉพาะฝ่ายบริหารที่มีพฤติกรรมในการเลือกปฏิบัติทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ฝ่ายข้าราชการประจำยึดเป็นแบบอย่างในการเลือกปฏิบัติในการให้ความสำคัญในการบริการกับประชาชนบางกลุ่มอย่างไม่เป็นธรรม

๗. ข้อเสนอแนะ

๑) ควรมีการศึกษาในเชิงความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสภาพที่แตกต่างกัน เช่น ประสิทธิภาพการบริหารงานคลังเปรียบเทียบกับในเชิงของประเภทเดียวกันเช่นองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีสภาพบริบททางเศรษฐกิจสังคมที่คล้ายคลึงกันเช่นจังหวัดที่เป็นอุตสาหกรรมด้วยกัน (industrial base) หรือจังหวัดที่มีพื้นฐานทางเศรษฐกิจแบบเกษตร(agriculture base) กับจังหวัดที่เป็นเศรษฐกิจแบบเกษตรเช่นเดียวกัน เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการคลัง

^๕ บพิตร ไชยศิริ, แนวทางป้องกันข้อผิดพลาดในการจัดซื้อจัดจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออุทัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, *วารสารการพัฒนาท้องถิ่น*, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (มิถุนายน-กรกฎาคม ๒๕๕๔), หน้า ๑๐๙-๑๑๑.

^๖ เวียงรัฐ เนติโพธิ์, "การกระจายอำนาจกับแบบแผนใหม่ของเครือข่ายอิทธิพล" ใน *ก้าว (ไม่) พ้นประชาชนนิม:กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น*, รวบรวมจัดพิมพ์โดยณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (กรุงเทพมหานคร: เอดิชั่นเพรส โปรดักส์, ๒๕๕๑) : หน้า ๕๙-๑๐๖.

^๗ เบญจวรรณ ศรีธิ, ปัญหาการบริหารงานคลังของเทศบาลในเขตจังหวัดพิจิตร, *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น* ๕๙, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม - ธันวาคม ๒๕๕๗).

^๘ ศิรินันท์ ทิพย์เจริญ, ธรรมชาติกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย, *วารสารสหวิทยาการวิจัย* : ฉบับบัณฑิตศึกษา ๑ (๒) : ๒๕๕๕, หน้า ๙๗-๑๐๓.

๒) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับระบบฐานภาษีของท้องถิ่นว่าจะสามารถปรับปรุงฐานภาษีให้กว้างขึ้นกว่าในปัจจุบันจะส่งผลกระทบในด้านบวกและลบต่อท้องถิ่นหรือไม่ อย่างไรในขณะเดียวกันจะส่งผลกระทบต่อทิศทางการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาลหรือไม่ อย่างไร

๓) ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการพึ่งพาตนเองในด้านรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไรจึงจะเป็นการลดภาระหรือการพึ่งพาจากรัฐบาลให้น้อยลงเพื่อที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถมีอิสระทางการบริหารอย่างแท้จริงสอดคล้องกับหลักการของการปกครองท้องถิ่นที่เน้นความเป็นอิสระและพึ่งพาตนเอง

บรรณานุกรม

๑) หนังสือ

โกวิทย์ พวงงาม. **โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มิสเตอร์ก๊อปปี (ประเทศไทย) จำกัด, ๒๕๕๑.

วุฒิสาร ตันไชย. **ข้อเสนอเชิงนโยบายนวัตกรรมการพัฒนารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๘.

เวียงรัฐ เนติโพธิ์. “การกระจายอำนาจกับแบบแผนใหม่ของเครือข่ายอิทธิพล”ใน **ก้าว (ไม่)พ้นประชานิยม:กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น**, รวบรวมจัดพิมพ์โดยณรงค์ เพ็ชรประเสริฐศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: เอดิชั่นเพรสโปรดักส์, ๒๕๕๑.

๒) วารสาร

บพิตร ไชยศิริ, “แนวทางป้องกันข้อผิดพลาดในการจัดซื้อจัดจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออุทัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, **วารสารการพัฒนาท้องถิ่น**, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (มิถุนายน-กรกฎาคม ๒๕๕๔).

ยุทธพร อิสระชัย, “บทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของสภาท้องถิ่นในการปกครองท้องถิ่น”**วารสารสถาบันพระปกเกล้า**, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๐).

ศิรินนท์ ทิพย์เจริญ, “ธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย”, **วารสารสหวิทยาการวิจัย : ฉบับบัณฑิตศึกษา** ๑ (๒) : ๒๕๕๕.

ศิริศักดิ์ เหล่าจันทาม, “ความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบล”, **วารสารการพัฒนาท้องถิ่น**, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (มิถุนายน-กรกฎาคม) ๒๕๕๔.

๓) วิทยานิพนธ์ / รายงานการวิจัย

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์และคณะ. “การศึกษาความก้าวหน้าของการกระจายอำนาจในประเทศไทย”, **รายงานการวิจัย**, สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษา: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒.

วรสิทธิ์ เจริญพัฒน์, “การพัฒนาความสามารถในการบริหารงานคลังของเทศบาลนครและเทศบาลเมือง”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๕๕.

วีระศักดิ์ เครือเทพ. “การวิเคราะห์ความเข้มแข็งทางการคลังของเทศบาล” (Measuring Municipal Fiscal Health in Thailand). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์, เสนอต่อภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

สมคิด เลิศไพฑูรย์และคณะ. “การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กร ป ก ร อ ง ส ่วนท้องถิ่น”. รายงานการวิจัย. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, ๒๕๕๓.

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของกำลังพล
กองโรงงานสรรพาวุธ ๓ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ
Relationship Between Job Characteristic and Morale
of Personnel in Division 3 Armament Department,
Royal Thai Air Force

ดารณี เปี่ยมคุ้ม*
สุรินทร์ นียมางกูร**

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาระบบขวัญในการปฏิบัติงานของกำลังพล กองโรงงานสรรพาวุธ ๓ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ และ ๒) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของกำลังพล กองโรงงานสรรพาวุธ ๓ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กำลังพลกองโรงงานสรรพาวุธ ๓ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำนวนทั้งสิ้น ๑๒๔ คน คำนวณจากสูตรทาร์ยามาเน จากประชากรจำนวน ๑๘๐ คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดเป็นสัดส่วน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า กำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และคุณลักษณะงานด้านเอกลักษณ์ของงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานด้านสุขภาพและการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานของกำลังพล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะงานทุกด้าน (ความหลากหลายของทักษะ ด้านเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระ และด้านผลย้อนกลับของงาน) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

*วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

**อาจารย์ที่ปรึกษา

ขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคง และโอกาส ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านสุขภาพและจิตใจ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย คือ ควรทำการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของกำลังพลอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเรื่องของขวัญในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ควรจะมีการศึกษาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะได้ส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน ให้เป็นไปตามความต้องการของกำลังพล ควรศึกษาวิจัยตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานให้หลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น ภาวะผู้นำ การรับรู้ข่าวสาร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความเครียดในการปฏิบัติงาน และความมีอิสระในการทำงาน เพื่อนำตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้ มาศึกษาความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาหน่วยงานที่ดียิ่งขึ้น รวมทั้งควรศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลตัวแปรในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน

คำสำคัญ : กรมสรรพาวุธทหารอากาศ, กองโรงงานสรรพาวุธ

ABSTRACT

This objective to this research was 1) to study the level of working morale and 2) to study the relationship between job characteristic and working morale of the officers at Division 3 of Armament Department, Royal Thai Air Force The sample consists of 124 officers at Division 3 of Armament Department computed by using Taro Yamane's formula from the population of 180 officers. The sampling technique was stratified random sampling and using questionnaire for collecting of the data. The statistics used for data analysis are percent, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The result showed that the overall average of job characteristic of the officers at Division 3 of Armament Department, Royal Thai Air Force was at the high level. Considering each feature of job characteristic, it was found that the average of importance of works featured was at the highest level, while the average of job identity featured was at the lowest level. It was also found they overall average of working morale was at the high level. Considering each field, it was found that the average of healthy and working morale field was at the highest level, while the average of relationship with commander was at the lowest level.

The hypothesis testing found that overall job characteristic had positive relationship with overall working morale and various field of working morale

(relationship with commander, stability and opportunity, relationship with colleague, income and welfare, working condition, health and mentality), at 0.01 level of significance. Considering each feature, it was found that all features of job characteristics (various skill, job identity, importance of work, independence, and backfires) had positive relationship with overall working morale and all fields of working morale (relationship with commander, stability and opportunity, relationship

Keywords : Armament ; Division

๑. บทนำ

องค์กรต่างๆ ในปัจจุบันต่างก็มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่ต้องการให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขวัญในการปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรซึ่งมีบุคลากรเป็นจำนวนมาก จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้นและความสนใจ หรือมีขวัญที่ดีในการทำงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในที่สุด จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าขวัญของบุคคล เป็นองค์ประกอบที่ จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี จึงเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกองค์กร องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรใดก็ตาม ต่างมุ่งมั่นพยายามให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น องค์กรของรัฐโดยมากจะมุ่งเป้าหมายในการจัดการบริการสาธารณะ (Public Service) มีลักษณะเป็นการให้บริการแก่ประชาชนโดยให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งนี้เพื่อสนองความต้องการโดยส่วนรวมของประชาชนนั่นเอง หรือองค์กรเอกชนส่วนมากเน้นแสวงหาผลกำไรให้มากที่สุด แต่อย่างไรก็ตามในการที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ จะต้องสร้างระบบภายในขององค์กรให้ดีเสียก่อน

เพื่อให้การปฏิบัติงานต่างๆ หรือภารกิจสามารถบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ ถ้าหากหน่วยไม่สามารถที่จะหาวิธีบำรุงรักษาบุคลากรไว้ในองค์กรได้ก็จะไม่เกิดประโยชน์อันใด และในทางตรงกันข้ามถ้าสามารถเก็บรักษาบุคลากรไว้ในองค์กรได้ แต่บุคลากรเหล่านั้นไม่มีความตั้งใจในการทำงานด้วยความกระตือรือร้น ก็คงจะไม่เกิดประโยชน์อันใดเช่นกัน โดยประเด็นที่น่าสนใจคือ ทำอย่างไรให้หน่วยงานจึงจะสามารถบำรุงและเก็บรักษาบุคลากรไว้ได้ โดยที่บุคลากรเหล่านั้นตั้งใจและเต็มใจในการทำงานจนบรรลุภารกิจขององค์กรและเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ขวัญมีอิทธิพลต่อบุคลากรเป็นอย่างมากในทางการทำงานโดยเฉพาะข้าราชการ นั้นเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ ถ้าข้าราชการมีขวัญในการทำงานไม่ดีย่อมนำมาซึ่งความเสื่อมและหย่อนสมรรถภาพ เพราะในสภาวะการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้กำลังพลของกองโรงงานสรรพาวุธ ๓ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีขวัญที่ดีในการปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจขององค์กร

จึงสรุปได้ว่า การศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองโรงงานสรรพาวุธ ๓ กรมสรรพาวุธทหารอากาศนั้น ต้องการศึกษาว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของกำลังพลของหน่วยงานอยู่ในระดับใด และปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของกำลังพล เพื่อที่จะได้ใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุง รวมถึงเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความต้องการของกำลังพล เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ซึ่งขวัญในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการที่จะทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจที่หน่วยงานนั้นได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของกำลังพล กองโรงงานสรรพาวุธ ๓ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ

๒.๒ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของกำลังพล กองโรงงานสรรพาวุธ ๓ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ

๓. ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของกำลังพล กองโรงงานสรรพาวุธ ๓ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

๓.๑ ขอบเขตด้านพื้นที่ ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาในพื้นที่กองโรงงานสรรพาวุธ ๓ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ ถนนเดชะตุงคะ แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือกำลังพล ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ สังกัดกองโรงงานสรรพาวุธ ๓ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำนวนทั้งสิ้น ๑๘๐ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘ หมวดธุรการ กองโรงงานสรรพาวุธ ๓ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ สังกัดกองโรงงานสรรพาวุธ ๓ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำนวนทั้งสิ้น ๑๒๔ คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรของ ยามานะ (Yamane) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดสุ่มเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling)

๓.๓ ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ (๑) ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ คุณลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านผลย้อนกลับของงาน (๒) ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ขวัญในการปฏิบัติงานประกอบด้วยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและโอกาส ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านสุขภาพและจิตใจของกำลังพล

๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการศึกษารวม ๕ เดือน ตั้งแต่เดือนมิถุนายน ถึงเดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

๔.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๔.๑.๑ ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการสังกัดกองโรงงานสรรพาวุธ ๓ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำนวนทั้งสิ้น ๑๘๐ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘ หมวดธุรการ กองโรงงานสรรพาวุธ ๓ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ)

๔.๑.๒ กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีประชากรจำนวนทั้งสิ้น ๑๘๐ คน จากการคำนวณจากสูตรจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด ๑๒๔ คน

๔.๒ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัย และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นเครื่องมือในการให้ได้มาซึ่งเป็นข้อมูลปฐมภูมิ โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น ๔ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะคำถามปลายปิด (Closed Form) แบบเลือกตอบ Checklist) ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะงาน ด้านเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีเอกสิทธิ์ในงาน และผลย้อนกลับของงาน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแบบปิด

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองโรงงานสรรพาวุธ ๓ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและโอกาส ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพและจิตใจ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแบบปิด

ตอนที่ ๔ เป็นปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองโรงงานสรรพาวุธ ๓ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ โดยเป็นคำถามแบบเปิด

๕. ผลการวิจัย

๕.๑ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล มีดังนี้

อายุ พบว่า กำลังพลที่เป็นตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ ๕๑ – ๖๐ ปี ร้อยละ ๓๗.๙๐ รองลงมา มีอายุ ๑๘ – ๓๕ ปี ร้อยละ ๓๑.๕๐ และนอกจากนี้ มีอายุ ๓๖ – ๕๐ ปี ร้อยละ ๓๐.๖๐ โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ ๔๒.๒๘ ปี

สถานภาพสมรส พบว่า กำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส หรืออยู่ด้วยกัน ร้อยละ ๖๐.๕๐ รองลงมา มีสถานภาพโสด ร้อยละ ๓๑.๕๐ นอกจากนั้น มีสถานภาพ หม้ายหรือหย่าร้างหรือแยกกันอยู่ ร้อยละ ๘.๑๐

ระดับการศึกษา พบว่า กำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๓๘.๗๐ รองลงมา สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง ร้อยละ ๒๙.๘๐ สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ ๒๒.๖๐ สำเร็จ การศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ ๗.๓๐ นอกจากนั้น สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาโทและปริญญาเอก ร้อยละ ๑.๖๐

ชั้นยศ พบว่า กำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ ร้อยละ ๒๑.๐๐ รองลงมา เป็นลูกจ้าง ร้อยละ ๑๙.๔๐ ชั้นยศนาวาอากาศตรี นาวาอากาศโท และนาวา อากาศเอก ร้อยละ ๑๗.๘๐ ชั้นยศเรืออากาศตรี เรืออากาศโท และเรืออากาศเอก ร้อยละ ๑๕.๓๐ ชั้นยศพันจ่าอากาศตรี พันจ่าอากาศโท และพันจ่าอากาศเอก ร้อยละ ๑๓.๗๐ และมีชั้นยศจ่า อากาศตรี จ่าอากาศโท และจ่าอากาศเอก ร้อยละ ๑๒.๘๐

อายุราชการ พบว่า กำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุราชการ ๒๑ – ๓๐ ปี ร้อยละ ๓๐.๖๐ รองลงมา มีอายุราชการ ๑ – ๑๐ ปี ร้อยละ ๒๙.๐๐ และมีอายุราชการ ๑๑ – ๒๐ ปี ร้อยละ ๒๕.๐๐ นอกจากนั้น มีอายุราชการ ๓๑ – ๓๖ ปี ร้อยละ ๑๕.๓๐

๕.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะงาน ของกำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านเอกลักษณ์ของงาน ด้าน ความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านผลย้อนกลับของงาน ผลการวิเคราะห์ คุณลักษณะงาน มีรายละเอียดดังนี้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะงาน ของกำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ใน ตารางที่ ๔.๒ พบว่ากำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๗๐ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า

ด้านความหลากหลายของทักษะ พบว่า กำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะ งานด้านความหลากหลายของทักษะโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๗ เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ ๑. ท่านต้องใช้ ความรู้ความสามารถหลายอย่างในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของท่าน มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๑

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ ๕. งานที่ท่านต้องใช้เครื่องมือและอุปกรณ์หลายอย่าง มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๑

ด้านเอกลักษณ์ของงาน พบว่า กำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะงานด้านเอกลักษณ์ของงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๒ ข้อ และระดับปานกลาง ๓ ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ ๖. ท่านสามารถปฏิบัติงานในแต่ละกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายได้จนสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๘ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ ๙. ท่านสามารถระบุข้อบกพร่องที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ย ๓.๒๓

ด้านความสำคัญของงาน พบว่า กำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ๓ ข้อ และระดับมาก ๒ ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ ๑๔. งานที่ท่านทำเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปฏิบัติในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๕ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ ๑๒. งานของท่านเป็นส่วนที่สำคัญของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๐

ด้านความมีเอกสิทธิ์ในงาน พบว่า กำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะงานด้านความมีเอกสิทธิ์ในงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ ๑๗. ท่านสามารถกำหนดกิจกรรมในแต่ละวันได้ มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๓ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ ๑๙. ท่านสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๗

ด้านผลย้อนกลับของงาน พบว่า กำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะงานด้านผลย้อนกลับของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ ๒๑. มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๗ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ ๒๒. มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของท่านอย่างเป็นประจำและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๐

๕.๓ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะงานของกำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า คุณลักษณะงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๐) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะงานทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๗) คุณลักษณะงานด้านเอกลักษณ์ของงาน (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐) คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๑๘) คุณลักษณะงานด้านความมีเอกสิทธิ์ในงาน (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๐) และคุณลักษณะงานด้านผลย้อนกลับของงาน (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๓)

๕.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขวัญในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์ขวัญในการปฏิบัติงานของกำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและโอกาส ด้าน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านสุขภาพ และการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขั้วในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลขั้วในการปฏิบัติงานของกำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีขั้วในการปฏิบัติงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๑ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า กำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีขั้วในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๒ ข้อ และระดับปานกลาง ๓ ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ ๑. ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจต่อท่าน มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๘ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ ๕. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย ๓.๒๗

ด้านความมั่นคงและโอกาส พบว่า กำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีขั้วในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและโอกาสโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ๒ ข้อ และระดับมาก ๓ ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ ๗. ในสถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยต่อทรัพย์สินของท่าน มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๑ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ ๙. ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมรับการอบรม เพื่อหาความรู้ให้มากขึ้น มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๐

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า กำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีขั้วในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ๑ ข้อ และระดับมาก ๔ ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ ๑๑. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการช่วยเหลือการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๓ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ ๑๓. เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นจากท่านเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๔

ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า กำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีขั้วในการปฏิบัติงานด้านรายได้และสวัสดิการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๔ ข้อ และระดับปานกลาง ๑ ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ ๑๗. รายได้ที่ท่านได้รับสามารถทำให้ท่านใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๗ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ ๑๘. รายได้ในการทำงานของท่านแต่ละเดือนเพียงพอต่อการเลี้ยงครอบครัว มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๒

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า กำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีขั้วในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ๓ ข้อ และระดับมาก ๒ ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ ๒๔. หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่อย่างกว้างขวางเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๓ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ ๒๒. ยานพาหนะที่จะใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๑

๕.๕ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลขวัญในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ขวัญในการปฏิบัติงานของกำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๑) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของกำลังพลอยู่ในระดับมาก ๕ ด้าน ได้แก่ ขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๒) ขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและโอกาส (ค่าเฉลี่ย ๔.๑๐) ขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๐๐) ขวัญในการปฏิบัติงานด้านรายได้และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๖) และขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๑๑) อยู่ในระดับมากที่สุด ๑ ด้าน ได้แก่ ขวัญในการปฏิบัติงานด้านสุขภาพและการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๖)

๖. อภิปรายผล

๖.๑. อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะงาน

จากผลการวิจัย พบว่า กำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๗๐ ทั้งนี้ เพราะว่ากำลังพลส่วนใหญ่ได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และได้รับผิดชอบงานในปริมาณที่เหมาะสม อีกทั้งยังสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะทำให้กำลังพลเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow¹ ในลำดับที่ ๓ คือ เรื่องของความต้องการทางสังคม เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง ขวัญในการปฏิบัติงานก็จะสูงตามไปด้วย

๖.๒ อภิปรายผลการวิเคราะห์ขวัญในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัย พบว่า กำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๙๒ ทั้งนี้ เพราะว่ามีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน มีการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และยังได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาที่คอยให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการทำงานได้เป็นอย่างดี อีกทั้ง ยังมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้กำลังพลมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยพร เสงจิตตระกูล ๒๕๔๕ ที่ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

๖.๓ สรุปการอภิปรายผล

¹ Maslow, Abraham H., **Motivation and Personality**, (New York: Harper and Row, 1954), p.84.

คุณลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานของกำลังพล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เพราะว่างานที่กำลังพลทำอยู่ ต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น มีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน มีการชี้แจง ข้อมูลพร้อมทั้งระบุข้อขัดข้องและปัญหาในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ สถานที่ทำงานของ กำลังพลจะต้องแบ่งเป็นสัดส่วน มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ปราศจากมลพิษทางอากาศ ซึ่งจะทำให้ กำลังพลมีความรู้สึกอยากมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่วนรายได้และสวัสดิการก็เป็นส่วนหนึ่งของ ปัจจัยสี่ จำเป็นอย่างยิ่งในการดำรงชีวิตของกำลังพล เมื่อรายได้และสวัสดิการที่ กำลังพลได้รับดี กำลังพลก็มีความกระตือรือร้นการทำงานที่ดีเช่นกัน รวมถึงการมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถหลายอย่างในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน จึงส่งผล ให้กำลังพลรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งสอดคล้อง กับทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor ที่ชี้ให้เห็นว่าการจูงใจให้คนทำงานนั้นต้องใช้ทฤษฎี Y และมองคนในแง่ดี เปิดโอกาสให้เขาได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

๘. ข้อเสนอแนะ

๘.๑ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

๘.๑.๑ จากผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน พบว่า คุณลักษณะงานทุกด้าน อยู่ในระดับมาก แต่ด้านเอกลักษณ์ของงานมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรจะรับ ฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากกำลังพลให้มากกว่าเดิม หรือจัดทำกล่องรับฟังความคิดเห็นขึ้น เพื่อพัฒนาบุคลากรและผลผลิตให้ดียิ่งขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรจะให้กำลังพลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนได้ เพื่อที่จะนำข้อมูลเสนอผู้บังคับบัญชาให้แก่ไขปัญหาข้อบกพร่อง ของงานให้ดียิ่งขึ้น ควรจะมีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานที่ทำ หรือ ผู้บังคับบัญชาลงพื้นที่ปฏิบัติเพื่อดูปัญหาหรือข้อบกพร่องในงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ เพื่อให้การ ปฏิบัติงานบรรลุตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานต่อไป

๘.๑.๒ จากผลการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า ขวัญในการ ปฏิบัติงานของกำลังพลอยู่ในระดับมาก ๔ ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความ มั่นคงของโอกาส ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพการ ปฏิบัติงาน ส่วนขวัญในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมากที่สุดมีเพียงด้านเดียว คือด้านสุขภาพและ จิตใจ โดยขวัญในการปฏิบัติงานด้านรายได้และสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้น การ ส่งเสริมขวัญในด้านรายได้และสวัสดิการโดยตรงก็คือ การเพิ่มรายได้ให้สูงขึ้นโดยให้สอดคล้องกับค่า ครองชีพที่สูงขึ้นตามไปด้วย แต่ก็เป็นเรื่องยากสำหรับการปรับเปลี่ยนเรื่องนี้ในระบบราชการ จึงควร จะมีการส่งเสริมการให้ความรู้ การสนับสนุนส่งเสริมให้กำลังพลมีอาชีพเสริม และควรมีการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้ได้รับความสะดวกมากที่สุด

๘.๑.๓ จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับขวัญในการ ปฏิบัติงาน พบว่าคุณลักษณะงานทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านเอกลักษณ์

ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระ และด้านผลย้อนกลับของงาน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญในการปฏิบัติงาน ทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและโอกาส ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านสุขภาพและจิตใจ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานจะดีก็ต่อเมื่อคุณลักษณะงานดี คือ มีการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการปรึกษาหารือปัญหาหรือข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติงานที่ดีสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และส่งผลให้ขวัญในการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ :

ติน ปรัชญฤทธิ์. **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์**. คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕.

(๒) วิทยานิพนธ์ / รายงานวิจัย

เฉลิม จันทรมหา. “กำลังใจและขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร อำเภอลำลูกเกด จังหวัดอุบลราชธานี. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๘.

พิษณุ เขตต่อนันต์. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจรถไฟ : ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ ๒ ตำรวจรถไฟ (สายใต้)”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๑.

สมาน พิชัยกมลฉัตร. “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จังหวัดหนองคาย”. **ภาคินพนธ์ปริญญาโท**. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๙.

อรประภากร รัตน์หิรัญกร. “ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข”. กรุงเทพมหานคร: **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒.

๒. ภาษาอังกฤษ

Hackman, R.J., & Oldman G.R. **Work Redening**. Massachusetts: Addison Wesley Publishing Company, 1980.

Maslow, Abraham H. **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row, 1954.

การพัฒนากระบวนการยุติธรรมตามแนวพุทธ Development of the Justice Process in the Buddhist Perspectives

สวัสดี จิรัฏฐิติกาล*

บทคัดย่อ

บทความวิจัย มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาความยุติธรรมในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดตามหลักพระพุทธศาสนา ๒) เพื่อศึกษาการดำเนินการและปัญหาการดำเนินการของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๓) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า

๑. ความยุติธรรมในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดตามหลักพระพุทธศาสนาเมื่อพิจารณาทางด้านกระบวนการยุติธรรมตามหลักสังคหวัตถุธรรม ๔ ประการ ได้แก่ ทาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทยอยู่ในระดับมาก – มากที่สุด ปิยาจา พบว่า มีความคิดเห็นต่อกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลาง อรรถจริยา พบว่า มีความคิดเห็นต่อกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลางและ สมานัตตตา พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลาง

ความยุติธรรม คือ ความถูกต้องของการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างเสมอภาค และการการอยู่ร่วมกันดังกล่าวจะต้องสอดคล้องกับความเป็นจริงตามหลักศีลธรรม และจริยธรรมทางศาสนา แบ่งได้เป็นความยุติธรรมในพระพุทธศาสนา และความยุติธรรมตามกฎหมายเกณฑ์ธรรมชาติ ความยุติธรรมจะไม่เกิดถ้ามีอคติทำให้มนุษย์สูญเสียความเที่ยงธรรม

๒. การดำเนินการและปัญหาการดำเนินการของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม การดำเนินการของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม องค์การในกระบวนการยุติธรรมถือว่าคุณธรรม ศีลธรรมและจริยธรรมเป็นหัวใจในการปฏิบัติหน้าที่เพราะประเทศจะต้องมีความยุติธรรม ปัญหาการดำเนินการของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ได้แก่ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน การไม่นำเอาหลักธรรมมาปรับใช้ การขาดการฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมของพุทธศาสนา

๓. การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมผู้ปฏิบัติต้องปราศจากอคติและนำเอาหลักสังคหวัตถุธรรมมาปรับใช้โดย ก่อนเข้ารับหน้าที่ต้องให้ ความรู้ในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มุ่งเน้นที่ตัวบุคคลให้มีจิตสำนึกที่ดี รู้จักละอายต่อการทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ปราศจากอคติและยึดหลักธรรมาธิปไตย ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและ ตั้งมั่นในความถูกต้องไม่เอนเอียงไปตามกระแสสังคม

คำสำคัญ: การพัฒนา,กระบวนการยุติธรรม,แนวพุทธ

* นักวิชาการด้านการพัฒนาพหุตินิสัย กระทรวงยุติธรรม

ABSTRACT

The study of Development of the Justice Process in the Buddhist Perspectives has an objective to study Buddhist principles In Justice practice for the Offender, to study the implementation and operation of the justice personnel, and to study the application of Buddhist principles in the development of personnel in the justice process.

The results of study found that

1. Buddhist principles In Justice practice for the Offender. When considering the process by Sangahavathu. In letting to found that the opinions of the justice process of the country is high level. In eloquence to found that the opinions of the justice process of the country is moderate. In making himself useful to found that the opinions of the justice process of the country is moderate. And in posing to found that the opinions of the justice process of the country is moderate. Justice is the right of society to live together in equality. And coexistence must be matched by the reality on morality. Religion and Ethics There are justice in Buddhism. And the rules of natural justice Justice will not be prejudiced if humans lose objectivity.

2. The implementation and operation of the justice personnel The execution of justice personnel. Justice is a moral enterprise Morals and ethics are at the heart of their duties, because the country has to be fair. The problems of the justice personnel, including the selfish personal interests. Do not take the principle to apply. Lack of training for a better understanding of the principles of Buddhism.

3. The application of Buddhist principles in the development of personnel in the justice process. Practitioners must be unbiased and fair to bring the main object Sangahavathu deployment. Before taking office, must Knowledge of the principles of Buddhism. Focus on the person of a good conscience. Known ashamed of doing something wrong. Candor and principles Trmatipati Training staff have the knowledge and principles of Buddhism. Once established, the accuracy is not inclined to society.

Keywords: Development, Justice Process ,Buddhist Perspectives

๑.บทนำ

กระบวนการยุติธรรมจากต้นทางสู่ปลายทางประกอบไปด้วย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานอัยการสูงสุด สำนักงานศาลยุติธรรม และกรมราชทัณฑ์ ต่างมีหน้าที่ดำเนินงานด้านการ

ป้องกันสังคมในส่วนของการปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เมื่อมีผู้กระทำความผิดกฎหมายเกิดขึ้น หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม จะดำเนินการหาตัวผู้กระทำความผิดมารับผิดเพื่อให้สังคมสงบสุข และไม่ให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่น โดยจะเริ่มจากเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นหน่วยงานแรกที่รับผิดชอบ ต่อกระบวนการยุติธรรม ตำรวจเป็นผู้จับกุมผู้กระทำความผิดและทำการรวบรวมพยานหลักฐานที่ได้จากการสอบสวนแล้วส่งเรื่องหรือสำนวนสอบสวนให้พนักงานอัยการซึ่งเป็นทนายของแผ่นดิน เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งดำเนินคดีต่อจากพนักงานสอบสวน เพื่อฟ้องผู้ต้องหาต่อศาลต่อไป ศาลยุติธรรมเป็นผู้ทำหน้าที่พิจารณาชี้ขาดคดีหรือตัดสินคดีตามพระธรรมนูญศาลยุติธรรม ศาลแบ่งออกเป็น ๓ ชั้น ศาลชั้นต้น คือ ศาลที่จะเริ่มพิจารณารรคดีเป็นเบื้องต้น ศาลชั้นต้นที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอาญา สำหรับในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ศาลแขวงพระนครเหนือ ศาลแขวงพระนครใต้ ศาลแขวงธนบุรี ศาลจังหวัดมีนบุรี ศาลคดีเด็กและเยาวชนกลาง ศาลอาญารธนบุรี และศาลอาญา ส่วนในจังหวัดอื่นได้แก่ ศาลแขวง ศาลจังหวัด และศาลคดีเด็กและเยาวชน ศาลอุทธรณ์ คือ ศาลซึ่งวินิจฉัยข้อผิดพลาด หรือข้อขาดตกบกพร่องของศาลชั้นต้น เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในกระบวนการวิธีพิจารณารรคดี ศาลอุทธรณ์นั้นเดิมมีอยู่ศาลเดียว ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร แต่ปัจจุบันได้ขยายออกไปอีก ๙ ศาล คือ ศาลอุทธรณ์ ภาค ๑ – ๙ ศาลฎีกา เป็นศาลสูงสุดของศาลในระบบศาลยุติธรรมมีศาลเดียว ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยความบกพร่องหรือข้อผิดพลาดในการพิจารณาคดีของศาลอุทธรณ์อีกชั้นหนึ่ง เจ้าหน้าที่ฝ่ายราชทัณฑ์เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เข้ามาเกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาเกือบทุกขั้นตอน โดยทำหน้าที่ควบคุมผู้ต้องหาหรือจำเลยไว้ในระหว่างการดำเนินคดีอาญาไม่ว่าจะเป็นชั้นก่อนศาลพิจารณา ระหว่างการพิจารณา ตลอดจนภายหลังการพิจารณาพิพากษา ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการในศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ หรือศาลฎีกา เจ้าหน้าที่ฝ่ายราชทัณฑ์มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของศาล เช่น ควบคุมตัว ปล่อยตัว หรือแม้แต่คำพิพากษาประหารชีวิต ก็เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายราชทัณฑ์ ที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาล เป็นต้น อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่ฝ่ายราชทัณฑ์ยังมีความรับผิดชอบสำคัญอื่นอีก คือ การฝึกอบรม และแก้ไขฟื้นฟูผู้ถูกคุมขังให้กลับตนเป็นคนดี ด้วยการให้การอบรมทั้งในด้านศีลธรรมและอาชีพ เพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมภายนอกได้ภายหลังได้รับการปล่อยตัวไป

กฎหมายหรือกฎสมมติของมนุษย์เป็นคุณเมื่อเป็นเครื่องมือสนองความต้องการของธรรม แต่เมื่อความต้องการธรรมจางหาย กฎหมายก็อาจกลายเป็นเครื่องมือสนองความปรารถนาส่วนตัวของบุคคล เช่น เป็นเครื่องมือของการแสวงหาผลประโยชน์ของตน หรือการกลั่นแกล้งทำร้ายผู้อื่น กฎหมายเป็นกฎสมมติของมนุษย์มีกำเนิดขึ้นเพื่อช่วยสนับสนุนธรรมหรือกฎของธรรมชาติ ให้ปรากฏผลเป็นจริงหนักแน่นในสังคมมนุษย์ แต่เมื่อคนแปลกแยกจากความจริงแท้แห่งธรรม หรือ

หลงลืมมองข้ามไปเข้าไม่ถึงธรรมแล้ว กฎหมายหรือกฎหมายของมนุษย์นั้นก็เลื่อนลอยคลาดเคลื่อนจากคุณค่าที่แท้จริง และกลับกลายเป็นเครื่องทำลายสังคมมนุษย์เสียเอง^๑

หลักสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นเพื่อให้ทุกคนในโลกนี้ยอมรับสิทธิของความเป็นมนุษย์ บุคคลย่อมมีสิทธิเสรีภาพ การทรมาน การทารุณกรรม หรือลงโทษโหดร้ายจะกระทำมิได้ นั่นคือเจ้าหน้าที่จะต้องปฏิบัติโดยอาศัยกฎหมาย เช่น การตรวจค้นก็ควรมีหมายค้น การจับกุมใครก็ต้องตรวจสอบและมีหมายจับเสียก่อน จะปฏิบัติเปรียบเสมือนผู้กระทำผิดไม่ได้ การกล่าวหาในคดีอาญาต้องสันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ต้องหาหรือจำเลยไม่มีความผิดก่อนคำพิพากษาอันถึงที่สุด แสดงว่าในการปฏิบัติจะปฏิบัติต่อบุคคลเหล่านั้นนั้นเสมือนเป็นผู้กระทำผิดที่ศาลได้พิพากษาว่าผิดแล้วมิได้ พระพุทธศาสนาเป็นสถาบันหลักของประเทศไทย พระพุทธศาสนาจึงมีบทบาทสำคัญของวิถีชีวิตของคนไทยในด้านต่างๆ รวมทั้งทางด้านการปกครองและกฎหมาย การพัฒนาโดยนำหลักพุทธธรรมมาปรับใช้สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี โดยเราต้องหาปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ดีและสามารถจัดการกับเหตุปัจจัยต่างๆ ที่เข้ามาได้

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาความยุติธรรมในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดตามหลักพระพุทธศาสนา

๒.๒ เพื่อศึกษาการดำเนินการและปัญหาการดำเนินการของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

๒.๓ เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

๓. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาแนวคิดตามหลักพระพุทธศาสนาต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจ พนักงานอัยการ ผู้พิพากษา และเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

๔.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจหลักพุทธธรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนากระบวนการยุติธรรมผู้วิจัยได้เลือกหลักสังคหัตถุธรรมและใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) ๑) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามพระสงฆ์ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๐๐ ชุด เพื่อศึกษานำหลักสังคหัตถุธรรม มาใช้ในการพัฒนากระบวนการยุติธรรม ๒) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิง

^๑ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต) นิติศาสตร์แนวพุทธ (กรุงเทพมหานคร:สถาบันกฎหมายอาญา, ๒๕๓๙) หน้า ๘.

เอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

๔.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

๑.) ประชากร การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามพระสงฆ์ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการยุติธรรมตามแนวพุทธ การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะศึกษาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ พนักงานอัยการ ผู้พิพากษา เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ และกลุ่มนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการยุติธรรมตามแนวพุทธ

๒.) กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มมาจากประชากรพระสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานครทั้งหมด โดยได้ข้อมูลจากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน ๑๖,๐๐๗ รูป จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ R.V.Krejcie & D.W.Morgan^๒ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ ๓๗๕ ชุด แต่เพื่อความสมบูรณ์จึงใช้แบบสอบถามพระสงฆ์ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น ๔๐๐ ชุด

การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ผู้พิพากษา พนักงานอัยการ เจ้าหน้าที่ตำรวจ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์และนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการยุติธรรมตามแนวพุทธ จำนวน ๑๐ ท่าน

๕. ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนากระบวนการยุติธรรมตามแนวพุทธ ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๔๐๐ รูป กว่าครึ่ง คือร้อยละ ๕๕.๐ มีอายุอยู่ระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี รองลงมา มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี ร้อยละ ๒๔.๕ อายุ ๔๑-๕๐ ปี ร้อยละ ๑๓.๐ และ อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๗.๕ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาจำนวนพรรษาของพระสงฆ์ พบว่า ส่วนใหญ่กว่าครึ่ง คือ ร้อยละ ๖๔.๕ มีจำนวนพรรษา ๑-๑๐ พรรษา ๑ ใน ๕ ของพระสงฆ์ มีจำนวนพรรษา ๑๑-๒๐ พรรษาและ ๒๑ พรรษา ขึ้นไป มีร้อยละ ๔.๐

เมื่อพิจารณาทางด้านกระบวนการยุติธรรมตามหลักสังคหวัตถุธรรม ๔ ประการ โดยผลรวมด้านที่ ๑ คือ ทาน พบว่า ความคิดเห็นต่อกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทยอยู่ในระดับมาก - มากที่สุด คือ ร้อยละ ๔๔.๕

ผลรวมด้านที่ ๒ คือ ปิยวาจา พบว่า ความคิดเห็นต่อกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ร้อยละ ๔๑.๓ ผลรวมด้านที่ ๓ คือ อตถจริยา พบว่า ความคิดเห็นต่อกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทยอยู่ในระดับมาก - มากที่สุด คือ ร้อยละ ๔๔.๓ ผลรวมด้านที่

^๒ R.V.Krejcie & D.W.Morgan, อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, พ.ศ. ๒๕๔๕), หน้า ๔๓.

๔ คือ สมนัตตตา พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ร้อยละ ๔๒.๘

ความยุติธรรมในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด

๑) ความยุติธรรมในพระพุทธศาสนา ความยุติธรรมในมุมมองของพระพุทธศาสนาจัดได้ว่าเป็นคุณธรรมประการหนึ่งที่สัมพันธ์กับ อารมณฺ์ ยุติธรรม แบบแยกศัพท์เป็น ยุติกับธรรม จะพบว่า ว่า ยุติ มาจากคำว่า ยุติ ในภาษาบาลี ซึ่งแปลว่า ชอบ หากนำไปผสมกับคำว่า ยุติธรรม สามารถแปลได้ว่า ความชอบธรรม

๒) ความยุติธรรมตามกฎหมายเกณฑ์ธรรมชาติ ความยุติธรรมตามกฎหมายเกณฑ์ธรรมชาตินั้น เป็นความยุติธรรมที่สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ของธรรมชาติ (Natural Law) ความยุติธรรมตามกฎหมายธรรมชาติไม่ได้อยู่กับตัวแปรที่บุคคล หรือสังคมกำหนดขึ้นมา หากแต่เป็นการเกิดขึ้น ตั้งอยู่ และเปลี่ยนแปลงไปตามเหตุและปัจจัยตามหลักของ อิทัปปัจจยตา ที่ว่า เมื่อสิ่งนี้มี สิ่งนี้จึงมี เมื่อสิ่งนี้เกิด สิ่งนี้จึงเกิด กลุ่มคนต่างๆ ที่อาศัยอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุขในสังคมจึงมีความจำเป็นที่จะต้องออกแบบระเบียบหรือกฎหมายต่างๆ ให้สอดคล้อง หรือใกล้เคียงกับกฎธรรมชาติให้มากที่สุด

๓) อดติกับความยุติธรรม ความยุติธรรมจะไม่เกิดถ้ามีอคติทำให้มนุษย์สูญเสียความเที่ยงธรรม เพราะอคติจะทำให้สภาพจิตของมนุษย์ไม่เที่ยงแท้เพราะคลาดเคลื่อนไปจากธรรมจนนำไปสู่ความเอนเอียงเข้าข้างใดข้างหนึ่ง พระพุทธศาสนาแบ่งประเภทของอคติไว้เป็น ๔ ประการ คือ (๑) ฉันทาคติ ความลำเอียงเพราะความชอบ (๒) โทสาคติ ความลำเอียงเพราะความ ไม่ชอบเกลียดชัง หรือโกรธแค้น (๓) โมหาคติ ความลำเอียงเพราะความหลงเพราะไม่รู้ หรือความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ (๔) ภยาคติ ความลำเอียงเพราะความกลัว การทำให้เสียความยุติธรรม เพราะมีความหวาดกลัว

๖. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนากระบวนการยุติธรรมตามแนวพุทธ” มีประเด็นการอภิปรายผลดังนี้

๑) ความยุติธรรมในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด

เมื่อพิจารณาทางด้านกระบวนการยุติธรรมตามหลักสังคหัตถุธรรม ๔ พบว่า ในภาพรวมพระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทยอยู่ในระดับมาก – มากที่สุด คือ ร้อยละ ๔๔.๓ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระใบฎีกาสุรารุณี มหาลาโภ (หงษ์คำ) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักสังคหัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีการบริหารงานตามหลักสังคหัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนสวรรค์ อยู่ในระดับมาก

๒) การดำเนินการและปัญหาการดำเนินการ

องค์กรในกระบวนการยุติธรรมถือว่าคุณธรรม ศีลธรรม และจริยธรรมเป็นหัวใจในด้านการปฏิบัติหน้าที่ เพราะการที่รัฐบาลปกครองประเทศจะต้องมีความยุติธรรมสอดคล้องกับงานวิจัยของ

นางอรอนงค์ มหามิตร ได้ศึกษา การจัดสวัสดิการชุมชนด้วยหลักสังคหวัตถุ ๔ ของชุมชนหนองลูกช้าง ตำบลบ้านขาม อำเภोजัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ จากการศึกษาในเชิงเอกสารและคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาพบว่า ธรรมะที่เรียกว่าสังคหวัตถุ ๔ นั้น เป็นธรรมะที่แสดงให้เห็นถึงหลักการสงเคราะห์ช่วยเหลือกันให้บรรลุความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพ

๓) การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนา

ความยุติธรรมถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในสังคมมนุษย์ หากพิจารณาตามหลักการแนวคิดของศาสนาพุทธและวิธีคิดกระบวนการซึ่งมองว่าทุกสรรพสิ่งในโลกไม่เคยหยุดนิ่งมีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา จะเห็นว่ากระบวนการยุติธรรมที่ดีควรปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมและกว้างขวางสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัส เตชะวิจิตร ได้ศึกษา กระบวนการยุติธรรมในการพิจารณาวิธีพุทธ พบว่า ตำรวจถือว่าเป็นต้นทางของกระบวนการยุติธรรม ถ้าต้นทางของกระบวนการยุติธรรมมีการสร้างพยานหลักฐานเท็จ หรือใช้อำนาจในทางมิชอบอาจส่งผลกระทบต่อคดีทำให้ประชาชนไม่ได้รับความเป็นธรรมดังนั้นในขั้นตอนนี้ผู้ปฏิบัติจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม มิใช่เพื่อส่วนตัวหรือพวกพ้อง สำหรับกระบวนการยุติธรรมในขั้นตอนการพิจารณาคดี เป็นขั้นตอนของพนักงานอัยการและผู้พิพากษา การปฏิบัติในขั้นตอนนี้ผู้ปฏิบัติต้องมีความเป็นธรรมอย่างมากเนื่องจากกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ต้องปราศจากอคติการพิจารณาต้องมีความละเอียดรอบคอบทุกด้าน กระบวนการยุติธรรมในขั้นหลังการพิจารณาคดี เป็นการลงโทษผู้กระทำความผิดตามคำพิพากษาของศาลมีการจำคุกหรือประหารชีวิต กรมราชทัณฑ์ต้องทำไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม การปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดต้องมีการฟื้นฟูจิตใจให้กลับมาเป็นคนดี

๗. ข้อเสนอแนะ

๗.๑ ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

๑) รัฐบาลควรนำเอาหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนามาพิจารณาควบคู่ในการออกกฎหมายมาใช้ในกระบวนการยุติธรรมจะเกิดประโยชน์ การออกกฎหมายโดยไม่คำนึงถึงหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา กฎหมายนั้นอาจจะไม่เหมาะสมต่อการบังคับใช้ต่อประชาชนเนื่องจากประเทศไทยนับถือศาสนาพุทธเป็นหลัก

๒) รัฐบาลไม่ควรออกกฎหมายหรือระเบียบตามกระแสสังคม เช่น กระแสของสังคมที่กดดันให้มีการออกกฎหมายเมื่อมีการข่มขืนให้ประหารชีวิตผู้ที่กระทำความผิด เพราะในการกระทำความผิดนั้นจะมีปัจจัยแวดล้อมในการกระทำความผิดหลายอย่าง

๗.๒ ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

๑) นำหลักปฏิบัติหรือธรรมะทางพุทธศาสนาไปให้เจ้าหน้าที่ตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงเจ้าหน้าที่ระดับล่างเห็นความสำคัญ และมีการสอดแทรกการนำหลักธรรมไปใช้ในการฝึกอบรมหรือการสอบเลื่อนระดับในทุกระดับชั้น เพื่อให้เกิดการเห็นคุณค่าในการนำธรรมะไปประยุกต์ใช้

๒) มีบทลงโทษผู้กระทำความผิดในหน้าที่การงานอย่างชัดเจน มีการกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการปฏิบัติตามหลักธรรมคำสั่งสอนที่ดี มียกย่องเชิดชูผู้ปฏิบัติหน้าที่การงานที่ดี มีการฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ ประโยชน์ของการปฏิบัติตนในทางที่ดี

๗.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ศึกษาเปรียบเทียบประเทศต่างๆ ที่มีประชาชนที่นับถือศาสนาพุทธเป็นส่วนใหญ่ในการนำเอาหลักธรรมของศาสนาพุทธไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนากระบวนการยุติธรรม

๒) วิจัยเชิงทดลองโดยนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาไปใช้ในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเห็นคุณค่าในการนำธรรมะไปประยุกต์ใช้

๓) ศึกษารูปแบบกระบวนการพัฒนากระบวนการยุติธรรมบนฐานพุทธธรรมไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาจิตใจผู้ต้องขัง เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับสภาพจิตใจตระหนักถึงความผิดพลาดที่ผ่านมาในอดีต

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ

กฤษฎา เพิ่มท้นจิตต์. **หลักการและแนวทางการบริหารงานยุคใหม่ภายใต้กรอบคุณค่าทางสังคม**

และพุทธธรรม. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙.

จรัส เตชะวิจิตร. **กระบวนการยุติธรรมในการพิจารณาวิधिพุทธ.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนา

ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม, ๒๕๕๖

จรัส ดิษฐาภิรักษ์. **บนหนทางสิทธิมนุษยชน.** กรุงเทพมหานคร : สถาบันนโยบายศึกษา, ๒๕๔๙.

นที จิตสว่าง. **หลักทัณฑ์วิทยา.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ราชทัณฑ์, ๒๕๔๒.

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) . **พุทธวิธีบริหาร.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๔๙.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). **นิติศาสตร์แนวพุทธ.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันกฎหมายอาญา,

๒๕๓๙.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). **ชุดคำวัด.** กรุงเทพมหานคร : เลียงเชียง, ๒๕๔๖.

วาริญา ภาวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม. **จิตวิทยาพุทธศาสนา.** กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริม

การศึกษาและวิจัยพุทธศาสนศึกษาและพุทธศาสตร์ประยุกต์, ๒๕๔๔.

วรวิทย์ วศินสรากร. **กระบวนการเรียนรู้อย่างพุทธ.** กรุงเทพมหานคร: สารคดี, ๒๕๔๖.

ทองทิพา วิริยะพันธุ์. **การบริหารทีมงานและการแก้ไขปัญหา.** กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๕๑.

วรภัทร์ ภูเจริญ. **การบริหารวิधिพุทธ ตอน: การบริหารคุณภาพแบบองค์รวม**. กรุงเทพมหานคร: อริยชน, ๒๕๔๙.

วรวิทย์ วสันตสารากร. **กระบวนการเรียนรู้อย่างพุทธ**. กรุงเทพมหานคร: สารศาสตร์, ๒๕๔๖.

สถาบันกัลยาณราชนครินทร์. **สภาวะสุขภาพจิตของนักโทษคดีความผิดต่อชีวิตและร่างกาย**. นนทบุรี. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๕๐.

สมเกียรติ อิศวิศนุ. **ปัญหาการบริหารงานตำรวจ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักอักษร, ๒๕๔๕.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ และ ชาย สัญญาวิวัฒน์. **การบริหารจัดการแนวพุทธ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์ กรมราชทัณฑ์. **เบื้องหลังชีวิตของอาชญากรมืออาชีพ**. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์ราชทัณฑ์, ๒๕๔๙.

๒. ภาษาอังกฤษ

Chapman,Brian. **Police State**. London : Praeger, 1998.

Hampton, B. **Prisons**. New South Wales: New South Wales University Press, 2002.

Howells,Kevin. **Rehabilitation in Prison**. University of South Australia : University of South Australia Press, 2004.

Kosecoff, Mueller. **Organization Behavior**. London. SAGE Publication,Inc., 1998.

Sagavin,Edward and E.J. . Donal Macnamara. **Orrections:Punishment and Rehabilitation.**, Boston: Praeger Publishers, 2001.

Weiss, Carol. **Principles of Organization**. New York:Harcourt Brace World, 1996.

Wilson, O.W. **Police Administration**. New York: Mc Graw-Hill, 2001.

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ Human Resource Development In Buddhist Approach

พระมหาอำพล คุณงุโร*

บทคัดย่อ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ เป็นการพัฒนามนุษย์โดยบูรณาการหลักพุทธธรรม มาเป็นฐานความคิดให้เกิดทักษะ ความรู้ ความเป็นเลิศทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา โดยผ่านกระบวนการให้การศึกษาบูรณาการกับหลักกรรมฐาน การพัฒนาบูรณาการกับหลักไตรสิกขา และการอบรมบูรณาการกับหลักมहाสติปัฏฐาน จนพัฒนามนุษย์ไปสู่ความเป็นเลิศและสมบูรณ์ นำองค์กรไปสู่ความมั่นคงและความสำเร็จ

คำสำคัญ : ทรัพยากรมนุษย์, การพัฒนาแนวพุทธ

ABSTRACT

Human Resource Development in Buddhist Approach is Human Development by Buddhist moral code integration to be an idea base to create skills and knowledge with behavioral, mental and intelligent excellence via education process and integration with meditation in the Buddhist manner. Integration with 3 studies of Buddhism and integration training with the Discourse of 4 Foundations of Mindfulness can develop humans to superiority and completion until the organization is led to stability and success.

Keywords: Human Resource, Development in Buddhist Approach

๑. บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรและของบุคลากร เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าภายในองค์กร และเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวางขึ้น อีกทั้งยังเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ระดับที่สูงขึ้น สามารถแข่งขันกับเวทีโลกในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเท่าเทียม ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาควบคู่ไปกับศาสตร์สมัยใหม่

* หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนานั้นเกิดขึ้นตลอดเวลา นับตั้งแต่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสรู้อนุตรสัมโพธิญาณ จนกระทั่งตัดสินพระทัยที่จะเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้ปรากฏแก่ชาวโลก พระองค์ทรงจัดตั้งองค์กรสงฆ์ขึ้นหลังจากการบรรลุธรรมของเหล่าปัญจวัคคีย์ ซึ่งนับว่าเป็นองค์กรที่เก่าแก่ที่สุดในโลก

ปัจจุบันองค์กรสงฆ์ดำรงอยู่เรื่อยมาและมีหลักประเพณีปฏิบัติที่ไม่เคยเสื่อมคลายแสดงให้เห็นถึงศักยภาพขององค์กรและหลักในการประเพณีปฏิบัติที่มั่นคงจนสามารถยืดเหนี่ยวให้องค์กรสงฆ์ยั่งยืนอยู่ได้อย่างงดงามน่าศรัทธาเลื่อมใสมาตลอดจนถึงทุกวันนี้ แม้ว่าจะผ่านมานานนับพันปี โดนมรสุมทางการเมือง สังคม และถูกบีบบังคับด้วยวิธีการต่างๆ จนสูญเสียฐานที่มั่นอันเป็นแดนเกิดขององค์กรทางพระพุทธศาสนา แต่ก็สามารถเจริญงอกงามในหลายๆ ประเทศที่นับถือพระพุทธศาสนา ดังนั้น พระพุทธศาสนาจึงให้ความสำคัญกับขั้นตอนกระบวนการต่างๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเจตจำนงของการจัดตั้งองค์กรสงฆ์นั้นเพื่อให้องค์กรดังกล่าวทำหน้าที่พัฒนาจิตใจมนุษย์ในสังคมโลกให้พ้นจากความทุกข์ ในขณะเดียวกันก็พัฒนาบุคลากรภายในองค์กรสงฆ์ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้มีความศรัทธาพร้อมจะทำงานเพื่อพระพุทธศาสนาและพร้อมที่จะเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณต่อไป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางโลกนั้น เป็นเรื่องของการบริหารจัดการคนในองค์กร โดยมุ่งเน้นกิจกรรมเป็นหลัก เช่น การให้การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา เป็นต้น ซึ่งได้จากการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ มากมาย แต่ถ้าองค์กรใดนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการควบคู่ไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว องค์กรนั้นจะเกิดประโยชน์สูงสุดและประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน ซึ่งในบทความนี้จะนำเสนอการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ เพื่อบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาประยุกต์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นศาสตร์สมัยใหม่ให้องค์กรหรือหน่วยงานที่ประสงค์ความสำเร็จก้าวหน้าประสบความสำเร็จสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างถาวร

๒. ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ดนัย เทียนพุฒิ^๑ ได้กล่าวถึง แนวคิดการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ว่า ในยุคโลกาภิวัตน์นี้ ทรัพยากรมนุษย์ เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จของชาติ ถ้าหากประเทศใดประเทศหนึ่งมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ คุณภาพ และจริยธรรมสูง เชื่อว่าเราคงก้าวเข้าไปแข่งขันในโลกไร้พรมแดนได้อย่างไม่ยากเย็นนัก มุมมองใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามกรอบแนวคิดการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เพื่อให้ธุรกิจสามารถนำไปเป็นรูปแบบเพื่อพัฒนาองค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ทั้งองค์กรและประเทศชาติมี ดังนี้

- ๑) ระดับจุลภาค เป็นระดับการเรียนรู้ในองค์กรซึ่งมีอยู่ ๓ ระดับ คือ

^๑ดนัย เทียนพุฒิ, กลยุทธ์การพัฒนาคน : สำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพโปรแกรม : การจัดทำแบบฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร : บั๊คแบงก์, ๒๕๕๐), หน้า ๕๕.

๑.๑) การเรียนรู้ของบุคคล (Individual Learning) หัวใจสำคัญอยู่ที่การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๑.๒) การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) เป็นรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่ายงาน การสั่งตนเอง และการจัดการความคิดที่แตกต่าง ๑.๓) องค์การแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) เป็นการเรียนรู้ระดับสูงสุดในองค์การ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการเกิดมีการเรียนรู้ การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะเน้นเรื่องการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน การมีความคิดแบบเป็นระบบหรือบูรณาการ การพัฒนาตนเองเป็นบุคคลผู้รอบรู้การมีเป้าหมายร่วมกัน และการบูรณาการเพื่อจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ระดับมหภาค เมื่อสามารถพัฒนาคนในองค์การให้เกิดการเรียนรู้ได้ ระดับหนึ่งแล้ว ก็จะก้าวไปสู่การพัฒนาในระดับมหภาคต่อไป ซึ่งมีอยู่ ๓ ระดับเช่นกัน คือ ๒.๑) การพัฒนาระดับชุมชนหรือประเทศ เป็นการพัฒนาองค์ความรู้หรือเทคโนโลยีของเราเอง มีลักษณะที่เรียกว่า ภูมิปัญญาชาวบ้าน ที่เป็นสติปัญญาหรือมันสมองให้กับสังคมหรือประเทศชาติ ๒.๒) การพัฒนาระดับภูมิภาค เป็นการพัฒนาด้านวัฒนธรรมหรือการข้ามวัฒนธรรมที่จะเตรียมเข้าแข่งขันในระดับโลก พร้อมกับการพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ที่จะเข้าแข่งขันในธุรกิจที่รุนแรงระดับภูมิภาค ๒.๓) การพัฒนาสู่ระดับโลก เป็นระดับสุดยอดของการพัฒนา คือ สามารถบูรณาการทั้งการเรียนรู้และการพัฒนาเข้ามาเป็นหนึ่งเดียว จนทำให้ประเทศของเราก้าวหน้าไปสู่เวทีโลกระดับนานาชาติแบบนักกลยุทธ์ระดับโลกที่มีความพร้อมด้านศักยภาพของคน เทคโนโลยี การจัดการและทุนเป็นต้น

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)^๒ กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนาโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษาอบรมไปตามจรีต ๖ และที่สำคัญคือ พระพุทธเจ้ามุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับเข้ามาบวชที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตร เมื่อบวชเข้ามาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนบรรชาครบ ๕ พรรษา

Flippo ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง^๓ Pace.RW.Smith ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมที่จะนำมา ซึ่งคุณภาพและความสามารถในการผลิตของพนักงาน

^๒พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีการบริการ**, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓๙.

^๓ Flippo. Edwin B, **Management : A Behavioral Approach**, (Boston: Allyn & bacon, 1971).

๑) การพัฒนาบุคคล (Individual Development) ความจำเป็นในระดับบุคคล ในการเรียนรู้และการพัฒนาตามที่ Barrow and Loughlin กล่าวว่า องค์การจำเป็นจะต้องให้พนักงาน เพิ่มพูนความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานต่อไปนี้ คือ ประการแรก ควรให้การศึกษาแก่พนักงานเพื่อให้ พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้เขาเกิดความเข้าใจในบทบาทของตนที่พึงปฏิบัติให้กับองค์การและสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ประการที่สอง องค์การต้องให้พนักงานมีการเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ และมีความสามารถในการปรับตัวได้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลง โดยการเรียนรู้ การพัฒนา ความสามารถของตนเองและจะต้องมีการพัฒนาทักษะต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และทันสมัยอยู่เสมอ ประการที่สาม องค์การต้องให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานในโครงสร้างแบบแบนราบและมีสายการบังคับบัญชาที่สั้นกระชับ การทำงานที่มีการควบคุมดูแลไม่มากนัก การมีวัตถุประสงค์และการตรวจสอบการทำงานของตนเอง ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง ประการที่สี่ องค์การต้องให้พนักงานมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับลูกค้า การประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ และมีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี นอกจากนี้ บุคลากรในองค์การยังจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความสามารถในการจัดการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และดำเนินการจัดการกับงานใหม่ ๆ อีกทั้งบุคลากรจะต้องมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ตนเองให้มากขึ้นอีกด้วย โดยจะต้องพัฒนาตนเองให้มีลักษณะเป็นผู้ที่สามารถทำงานได้ทันที

๒) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) เป็นหน้าที่ของทั้งฝ่ายองค์การ และฝ่ายพนักงาน ในส่วนของพนักงานแต่ละคนจะต้องยอมรับว่าตนมีหน้าที่ในการพัฒนาสายงานอาชีพของตนด้วย โดยต้องคอยประเมินตนเองอยู่เสมอและปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองก้าวขึ้นไปในสายงานอาชีพ การพัฒนาสายงานอาชีพ จะเน้นโอกาสในงานอาชีพที่ตอบสนองความสนใจและความต้องการส่วนบุคคล และความต้องการขององค์การให้สอดคล้องกัน โดยที่องค์การจะต้องกำหนดแผนพัฒนาสายงานและการจัดการสายงานของบุคลากร โดยอาศัยแผนปฏิบัติการทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการวางแผนไว้เรียบร้อยแล้วมาเป็นแนวทางการดำเนินการ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาสายงานอาชีพจะมีความแตกต่างกับการพัฒนาบุคคลเพราะการพัฒนาสายงานอาชีพเน้นที่ประสิทธิภาพของงานระยะยาวและมุ่งความสำเร็จของบุคคลเป็นสำคัญ กล่าวได้ว่า การพัฒนาสายงานอาชีพ คือการพัฒนาส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองตลอดชีวิตการทำงาน ดังนั้น การเลือกอาชีพงานจึงต้องจัดทำเป็นกระบวนการไม่ว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าหรือไม่ก็ตาม บุคคลจะต้องพัฒนาสายงานอาชีพทุกขั้นตอนตลอดชีวิตการทำงาน ซึ่งเมื่อบุคคลเข้าเป็นสมาชิกในองค์การก็ย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง จะเห็นได้ว่า การพัฒนาสายงานอาชีพ จึงเป็นความรับผิดชอบและความมุ่งหมายร่วมกันทั้งองค์การและบุคลากร

๓) การพัฒนาองค์การ (Organization Development) การพัฒนาองค์การ มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและปรับปรุงสุขภาพขององค์การให้แข็งแรงสมบูรณ์ยิ่งกว่าเดิม นอกจากนี้การพัฒนาองค์การจะต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้เกิดขึ้นในจุดใดจุดหนึ่ง แต่จะต้องเป็นไปทั่วทั้งระบบขององค์การ และการพัฒนาองค์การจะต้องคำนึงถึงการปรับเปลี่ยนค่านิยมและ

วัฒนธรรม ซึ่งจะต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงที่ความคิดของคนในองค์กรเสียก่อน เมื่อคนในองค์กรเปลี่ยนแปลงความคิดแล้วย่อมจะช่วยส่งผลเชื่อมโยงไปยังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างในการทำงานและปรับเปลี่ยนการใช้เทคโนโลยี

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) คือ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งหลักการนี้จะเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกันซึ่งสามารถรวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน ๓ ส่วน คือ ในระดับบุคคล (Individual) ระดับกลุ่ม หรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (Work Groups or Teams) และระดับระบบโดยรวม (System) และกระบวนการเรียนรู้แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท คือ ๑) การเรียนรู้จากประสบการณ์ ๒) การเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน ๓) การเรียนรู้เพื่อเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๔. หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๔.๑ หลักกรรมฐาน เป็นการศึกษาเรื่องงานที่ทำให้จิตใจสูงขึ้น ให้จิตใจประเสริฐยิ่งขึ้น ไม่ปล่อยจิตใจให้ว่างงาน ไม่ปล่อยให้เป็นทาสของกิเลส ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการศึกษาหลักกรรมฐาน ๒ ประการคือ

๔.๑.๑ หลักสมณกรรมฐาน หมายถึง อุบายที่ยังกิเลสมีนิเวรทั้งหลายให้สงบระงับ จนทำให้เกิดจิตที่เป็นสมาธิ โดยกำหนดอารมณ์ของสมณกรรมฐาน ๔๐ ได้แก่ กสิณ ๑๐ อันเป็นวัตถุสำหรับเพ่งเพื่อยังจิตให้เป็นสมาธิ ซึ่งประกอบด้วย ๑) ปฐวีกสิณ กสิณคือดิน ๒) อาโปกสิณ กสิณคือน้ำ ๓) เตโชกสิณ กสิณคือไฟ ๔) วาโยกสิณ กสิณคือลม ๕) นีลกสิณ กสิณคือสีเขียว ๖) ปีตกสิณ กสิณคือสีเหลือง ๗) โลหิตกสิณ กสิณคือสีแดง ๘) โอทาตกสิณ กสิณคือสีขาว ๙) อาโลก กสิณ กสิณคือแสงสว่าง ๑๐) อากาสกสิณ กสิณคือที่ว่างเปล่า^๖ อสุภะ ๑๐ เป็นสภาพที่ไม่งาม ชากศพในสถานที่ต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย ๑) อุทumatกะ ชากศพที่เน่าพองขึ้นอืด ๒) วินีลกะ ชากศพที่มีสีเขียวคล้ำคละด้วยสีต่างๆ ๓) วิปพกะ (ชากศพที่มีน้ำเหลืองไหลเยิ้มอยู่ตามที่ที่แตกปริออก) ๔) วิจนิทกะ ชากศพที่ขาดจากกันเป็น ๒ ท่อน ๕) วิกขยิตกะ ชากศพที่ถูกสัตว์ เช่น แร้ง กา สุนัข จิกทิ้งกัดกินแล้ว ๖) วิกขิตตกะ ชากศพที่กระจุยกระจาย มือเท้าศีรษะหลุดออกไปข้างๆ ๗) หตวิกขิตตกะ ชากศพที่ถูกสับฟันบั่นเป็นท่อนๆ กระจายออกไป ๘) โลหิตกะ ชากศพที่มีโลหิตไหลอาบเรียราดอยู่ ๙) ปุพฺพกะ ชากศพที่มีหนอนคลาคล่ำเต็มไปหมด ๑๐) อัญญิกะ ชากศพที่ยังเหลืออยู่แต่ร่างกระดูกหรือกระดูกท่อน^๗ อนุสติ ๑๐ เป็นอารมณ์ที่ควรระลึกถึงเนื่องๆ ซึ่งประกอบด้วย ๑) พุทธานุสติ ระลึกถึงพระพุทธเจ้า คือ น้อมจิตระลึกถึงและพิจารณาคุณของพระองค์ ๒) ธัมมานุสติ ระลึกถึงพระธรรม คือ น้อมจิตระลึกถึงและพิจารณาคุณของพระธรรม ๓) สังฆานุสติ ระลึกถึงพระสงฆ์ คือ น้อมจิตระลึกถึงและพิจารณาคุณของพระสงฆ์ ๔) สีลานุสติ ระลึก

^๖วิสุทธิ. (ไทย) ๑/๓๑๕/๑๕๐-๒๑๗.

^๗วิสุทธิ. (ไทย) ๑/๓๓๖/๒๒๖.

ถึงศีล คือ น้อมจิตระลึกพิจารณาศีลของตนที่ได้ประพฤติปฏิบัติบริสุทธิ์ไม่ต่างพร้อย ๕) จาคานุสติ ระลึกถึงการบริจาค คือ น้อมจิตระลึกถึงทานที่ตนได้บริจาคแล้ว และพิจารณาเห็นคุณธรรมคือความเผื่อแผ่เสียสละนี้ที่มีในตน ๖) เทวตานุสติ ระลึกถึงเทวดา คือ น้อมจิตระลึกถึงเทวดาทั้งหลายที่ตนเคยรู้และพิจารณาเห็นคุณธรรมอันทำบุคคลให้เป็นเทวดานั้นๆ ตามที่มีอยู่ในตน ๗) มรณสติ ระลึกถึงความตายอันจะต้องมีมาถึงตนเป็นธรรมดา พิจารณาที่จะให้เกิดความไม่ประมาท ๘) กายคตาสติ สติอันไปในกาย คือ กำหนดพิจารณากายนี้ ให้เห็นว่าประกอบด้วยส่วนต่างๆ อันไม่สะอาด ไม่งาม น่ารังเกียจ เป็นทางรู้เท่าทันสภาวะของกายนี้ มิให้หลงใหลมัวเมา ๙) อานาปานสติ สติกำหนดลมหายใจเข้าออก ๑๐) อุปสมานุสติ ระลึกถึงธรรมเป็นที่สงบ คือ ระลึกถึงและพิจารณาคุณของพระนิพพาน อันเป็นที่ระงับกิเลสและความทุกข์^๘ พรหมอัปมัญญา ๔ เป็นธรรมที่ประเสริฐประจำใจ ซึ่งประกอบด้วย ๑) เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า ๒) กรุณา ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ไฟใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ ๓) มุทิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญอกงามยิ่งขึ้นไป ๔) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับ ความรับผิดชอบของตน^๙ อาหาเร ฏิกูลสัณญา เป็นการกำหนดพิจารณาความเป็นปฏิกุลในอาหาร จตุธาตุวัญฐาน เป็นการกำหนดพิจารณาธาตุ ๔, พิจารณาเห็นร่างกายของตนโดยสักว่าเป็นธาตุ ๔ แต่ละอย่างๆ^{๑๐} และ รูป หรือ อารูป ๔ หมายถึง ฌานมีรูปธรรมเป็นอารมณ์ คืออรุปฌาน ฌานของสัตว์ผู้เข้าถึงอรุปฌาน ฌานของอรุปพรหม ๑) อากาสา-นัญญายตนะ ฌานอันกำหนดอากาศคือช่องว่างหาที่สุดมิได้เป็นอารมณ์ หรือภพของผู้เข้าถึงฌานนี้ ๒) วิญญานัญญายตนะ ฌานอันกำหนดวิญญานหาที่สุดมิได้เป็นอารมณ์ หรือภพของผู้เข้าถึงฌานนี้ ๓) อากิญจัญญายตนะ ฌานอันกำหนดภาวะที่ไม่มีอะไร เป็นอารมณ์ หรือภพของผู้เข้าถึงฌานนี้ ๔) เนวสัญญานาสัญญายตนะ ฌานอันเข้าถึงภาวะมีสัญญาที่ไม่ใช่ ไม่มีสัญญาก็ไม่ใช่ หรือภพของผู้เข้าถึงฌานนี้^{๑๑}

^๘ อก.เอก. (ไทย) ๒๐/๑๗๙-๑๘๐/๓๙-๔๐.

^๙ ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๒๓๒.

^{๑๐} วิสุทธิ. (ไทย) ๑/๓๕๔/๑๓๙.

^{๑๑} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๓๕/๒๓๕.

๔.๑.๒ หลักวิปัสสนากรรมฐาน เป็นอุบายและเป็นเครื่องเรื่องปัญญา กรรมฐานที่ทำให้เกิดปัญญาเห็นแจ้งรู้จริง ซึ่งประกอบด้วย ขั้น^{๑๒} ๕ อายุตนะ ๑๒^{๑๓} ธาตุ ๑๘^{๑๔} อินทรีย์ ๒๒^{๑๕} อริยสัจ ๔^{๑๖} ปฏิจจสมุปบาท ๑๒^{๑๗}

๔.๒ หลักไตรสิกขา เป็นข้อที่ต้องศึกษาสำหรับการพัฒนากาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้บรรลุจุดหมายสูงสุดคือพระนิพพาน ซึ่งหลักไตรสิกขานี้ประกอบด้วย ๑) อธิศีลสิกขา หมายถึง สิกขา คือศีลอันยิ่ง เป็นข้อปฏิบัติสำหรับการพัฒนาทางความประพฤติอย่างสูง ๒) อธิจิตตสิกขา หมายถึง สิกขา คือจิตอันยิ่ง เป็นข้อปฏิบัติสำหรับการพัฒนาจิตใจให้เกิดคุณธรรมอย่างสูงสุด ๓) อธิปัญญาสิกขา หมายถึง สิกขา คือปัญญาอันยิ่ง เป็นข้อปฏิบัติสำหรับพัฒนาปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง ซึ่งทั้ง ๓ ข้อข้างต้นสามารถเรียกรวมๆ ว่า ศีล สมาธิ ปัญญา^{๑๘}

๔.๓ หลักมหาสติปัฏฐาน เป็นหลักการกำหนดพิจารณาสิ่งทั้งหลายให้รู้เห็นตามสภาพความเป็นจริง โดยการกำหนดด้วยสติ ซึ่งประกอบด้วย ๑) กายานุปัสสนา สติปัฏฐาน เป็นการใช้สติกำหนดพิจารณากายให้รู้ตามความเป็นจริงว่าเป็นแต่เพียงกาย ไม่ใช่ตัวตนของเรา โดยท่านจำแนกการปฏิบัติไว้หลายอย่าง คือ การกำหนดลมหายใจ การกำหนดรู้ทันอริยาบท การสร้างสัมปชัญญะในการกระทำเคลื่อนไหวทุกอย่าง การพิจารณาส่วนประกอบอันไม่สะอาดทั้งหลายที่ประชุมเข้าเป็นร่างกายนี้ การพิจารณาเห็นร่างกายของตนโดยสักว่าเป็นธาตุแต่ละอย่างๆ การพิจารณาซากศพในสภาพต่างๆ ๒) เวทนานุปัสสนา สติปัฏฐาน การตั้งสติกำหนดพิจารณาเวทนา ให้รู้เห็นตามเป็นจริงว่า เป็นแต่เพียงเวทนา ไม่ใช่สัตว์บุคคลตัวตนเรา มีสติรู้ชัดเวทนาอันเป็นสุขก็ดี ทุกข์ก็ดี เฉยๆ ก็ดี ทั้งที่เป็นสามิส และเป็นนิรามิสตามที่เป็นไปอยู่ในขณะนั้นๆ ๓) จิตตานุปัสสนา สติปัฏฐาน การตั้งสติกำหนดพิจารณาจิต ให้รู้เห็นตามเป็นจริงว่า เป็นแต่เพียงจิต ไม่ใช่สัตว์บุคคลตัวตนเราเขา คือ มีสติรู้ชัดจิตของตนที่มีราคะ ไม่มีราคะ มีโทสะ ไม่มีโทสะ มีโมหะ ไม่มีโมหะ เสร้าหมองหรือฟุ้งแผ้ว ฟุ้งซ่านหรือเป็นสมาธิ ฯลฯ ใดๆ ตามที่เป็นไปอยู่ในขณะนั้นๆ ๔) ธัมมานุปัสสนา สติปัฏฐาน การตั้งสติกำหนดพิจารณาธรรม ให้รู้เห็นตามเป็นจริงว่า เป็นแต่เพียงธรรม ไม่ใช่สัตว์บุคคลตัวตนเราเขา มีสติรู้ชัดธรรมทั้งหลาย ได้แก่ นิรวณ ๕ ขั้น ๕ อายุตนะ ๑๒

^{๑๒} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๑/๑.

^{๑๓} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๙/๘๕.

^{๑๔} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๑๒๔/๑๐๘.

^{๑๕} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๒๓๖/๑๖๑.

^{๑๖} วินย. (ไทย) ๔/๑๔/๑๘.

^{๑๗} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๒๗๔/๑๘๕.

^{๑๘} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๒๓๑.

โพชฌงค์ ๗ อริยสัจ ๔ ว่าคืออะไร เป็นอย่างไร มีในตนหรือไม่ เกิดขึ้น เจริญบริบูรณ์ และดับไปได้ อย่างเป็นต้น ตามที่เป็นจริงของมันอย่างนั้นๆ^{๑๙}

๕. บทสรุป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา เป็นกระบวนการในการพัฒนา มนุษย์ในองค์การโดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิด ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญใน การปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา^{๒๐} ซึ่งสามารถบูรณา การหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สรุปได้ดังต่อไปนี้

๕.๑ การศึกษา (Education) เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ศักดิ์ศรี ตลอดจนสร้างความเชี่ยวชาญ ชำนาญให้กับบุคคลในทุกๆ ด้าน การศึกษาจะเน้นการเตรียม บุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานตามความต้องการขององค์การ เมื่อบุคลากรได้รับการศึกษาอย่าง แท้จริง โดยการนำหลักกรรมฐานอันประกอบด้วยหลักสมณะ และหลักวิปัสสนามาเป็นเครื่องมือ วิธีการในการศึกษาจะทำให้บุคลากรเป็นผู้มีความพร้อมด้วยสติและปัญญาที่สมบูรณ์ สามารถนำ องค์การไปสู่ความสำเร็จได้ในที่สุด

๕.๒ การพัฒนา (Development) เป็นการพัฒนางานองค์การให้มีประสิทธิภาพ เน้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามท้องถื่นความต้องการ การพัฒนางานองค์การนั้นเป็นการเตรียมความพร้อม ให้กับองค์การโดยการพัฒนาในรูปแบบบูรณาการหลักไตรสิกขาอันประกอบด้วย ศีล สมาธิ และ ปัญญา เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจที่เป็นเลิศ สามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของโลกและสามารถนำองค์การไปสู่การแข่งขันกับเวทีโลกได้อย่างเท่าเทียม

๕.๓ การอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน การอบรมโดยการบูรณาการหลักมหาสติปัฏฐาน พิจารณากำหนดรู้เท่าทันกับ สภาวะความเป็นจริง ทำให้บุคลากรในองค์การเป็นผู้มีความมั่นคงทางอารมณ์ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง มีประสิทธิภาพและสมบูรณ์ สามารถทำให้ผู้ที่ผ่านการอบรมไปแล้วนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

^{๑๙} ธี.ม. (ไทย) ๑๐/๒๗๓-๓๐๐/๓๒๕-๓๕๑.

^{๒๐} ญาณ ธรรมกวีวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐), หน้า ๒.

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ :

दनัย เทียนพุฒิ. **กลยุทธ์การพัฒนาคน** : สำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพโปรแกรม :
การจัดทำแบบฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร : บิ๊คแบงก์, ๒๕๔๐.

นิสดารค์ เวชยานนท์. **บทความทางวิชาการ HR**. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศา ส ต ร์ .
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **พุทธวิธีการบริการ**. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง-กรณราช
วิทยาลัย. ๒๕๔๙.

(๒) วิทยานิพนธ์ :

ณาน ตรรกวิจารณ์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี บั ญ จิ ต**
(สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

๒. ภาษาอังกฤษ

(I) Books

Flippo. Edwin B. **Management : A Behavioral Approach**. Boston: Allyn &
Bacon.1971.

Pace.RW.Smith. **Human Resource Development**. New Jersey : Prentice Hall.1991.

การสร้างตัวตนของพ่อแม่ในการจัดการศึกษาโดยครอบครัว The Construction of Parental Subjectivities in Homeschool

กัญญาวิร์ แก้วนัย *

สุรจภูมิ ปัดไธสง **

กิตติกร สันคติประภา ***

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโดยครอบครัวไทยภายใต้แนวคิด “การปกครอง” เกี่ยวกับ “การปกครองสู่จิตใจ” (Governmentality) และเทคโนโลยีแห่งอำนาจตัวตนด้วยเทคนิคการสารภาพ (Confession as Technology of the Self) ตามแนวคิด Michel Foucault และ Andreas Fejes เข้ามาศึกษาว่าทฤษฎีการเรียนรู้ตลอดชีวิตกับการจัดการศึกษาโดยครอบครัว พ่อแม่ได้ปรับปรุงตัวตนของตัวเองที่มี “อิสรภาพในการการเรียนรู้” เพื่อการตรวจตราแห่งรัฐ ผลการวิจัยพบว่า การสร้างอิสรภาพในการเรียนรู้นั้น มีตัวตนที่สร้างจากวิธีการดังกล่าวจำแนกในแบบต่างๆ ได้แก่ ๑) ตัวตนแบบที่พ่อแม่เลือกจุดเน้นการเรียนรู้ให้ลูกเอง ๒) ตัวตนแบบที่ลูกเลือกจุดเน้นการเรียนรู้ให้ตัวเอง ๓) ตัวตนแบบที่พ่อแม่เลือกจุดเน้นการเรียนรู้ให้ลูกเอง สอดคล้องไปกับลูกเลือกจุดเน้นของตัวเอง ตัวตนเหล่านี้สร้างขึ้นผ่านปฏิบัติการต่างๆ อย่างไรก็ตาม ปฏิบัติการกำหนดหลักสูตรส่วนบุคคล ปฏิบัติการย่อยในการกำหนดเค้าโครงหลักสูตรการศึกษาส่วนบุคคล พ่อแม่มีอิสรภาพในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

คำสำคัญ: การปกครองสู่จิตใจ, การจัดการศึกษาโดยครอบครัว

ABSTRACT

This research objective aimed to study Thai families which are studied by the concept of government pertained to governmentality and the confession as technology of the self as being generated by Michel Foucault and Andreas Fejes on making use of governmentality and the technology of self are also applied to this study in order to be comprehensible of the discourse on lifelong learning with the educational provision by parents. To the analysis on the construction of

* หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

** สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

*** สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

subjectivity, parents have modified themselves. In this respect, parenthood has a self-capability which is so-called "the homeschooler as autonomous learner" to meet the fraternity of state. The study found that to contrive the freedom of learnings, it has various selves from those ways as following types. First, a self which is chosen the ways of learning by parents. Second, a self which is picked up by children how to study themselves. Third, a self which is concordantly chosen by both parents and children. However, these selves in homeschooler as autonomous learner are constructed by many practices, especially in individual education plan practice for outlining practices.

Keywords : Governmentality, Homeschool

๑. บทนำ

โลกแห่งศตวรรษที่ ๒๑ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ต้องการมนุษย์ที่มีศักยภาพเพียงพอ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจที่ทวีความซับซ้อนท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ได้ มนุษย์ในสังคมแบบนี้จึงต้องเป็นมนุษย์ที่เรียนรู้ตลอดเวลา^๑ มนุษย์แบบนี้ต้องสามารถบูรณาการความรู้ในตัวเองและความรู้รอบตัวเข้าด้วยกัน เพื่อนำความรู้มาใช้ในการดำเนินชีวิตได้และสามารถจัดการกับความซับซ้อนในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้เชิงบูรณาการนี้จึงกลายเป็นเครื่องมือเพื่อก้าวไปสู่การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีต่อไป^๒ ฉะนั้นแล้ว การจะให้บรรลุเป้าหมายข้างต้น มนุษย์จึงถูกทำให้กลายเป็นทุน (Human Capital) กำกับให้มนุษย์ต้องสร้างศักยภาพของตัวเองทั้งด้านทักษะและความสามารถขึ้นมา การลงทุนที่สำคัญที่สุดคือการลงทุนทางการศึกษาโดยเฉพาะเด็กเพราะจะสามารถปรับตัวได้ดีในสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อน มนุษย์ต้องพัฒนาและปรับปรุงตัวเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมให้ได้เพื่อเข้าสู่การแข่งขัน โดยมนุษย์ต้องเรียนรู้ตลอดเวลาภายใต้สังคมแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น ในการจัดการศึกษาโดยครอบครัว เป็นการสร้างศักยภาพทันต่อการปรับตัวในสังคมแห่งการเรียนรู้ พ่อแม่ที่พัฒนาตัวเองในการจัดการเรียนรู้ให้ลูกเองแทนที่จะส่งลูกเข้าสู่ระบบโรงเรียน มีศักยภาพเพียงพอให้มองว่าตนเองมีความสามารถนำลูกตนเองไปสู่เป้าหมายคุณภาพการศึกษาของชาติได้

การจัดการศึกษาโดยครอบครัวอยู่ภายใต้เหตุผลของเสรีนิยมใหม่ เป็นระบบคิดที่ให้พ่อแม่และเด็กสร้างศักยภาพด้วยตัวเอง เพื่อจัดการกับความเปลี่ยนแปลงที่ให้อำนาจการคิดคำนวณได้

^๑ Nicoll, Katherine, **Flexibility and Lifelong Learning: Policy, Discourse and Politics**, (New York: Routledge, 2006), p.7.

^๒ Fejes, Andreas. The confessing academic and living the present otherwise: Appraisal interviews and logbooks in academia. **European Educational Research Journal**.10(3): 2016.

ด้วยตัวของพวกเขาเอง (Risk Reflexive Government)^๓ ดังนั้น เหตุผลแห่งความเสี่ยงจึงเข้ามาเป็นเหตุผลในการปกครองของรัฐ (reason of state) เป็นวิถีคิดหรือระบบคิดเข้ามำกำหนดให้เราปฏิบัติตามได้ (Gordon. ๑๙๙๑:๓) พ่อแม่อาศัยเหตุผลนั้นเข้ามำสู่การตระหนักในตัวเองให้พวกเขากำกับตัวเองอย่างไม่รู้ตัว ซึ่งกลายเป็นเทคโนโลยี “การปกครอง” (Government) ที่ไม่ใช่เป็นการปกครองที่ผู้ปกครองบังคับให้ผู้มนุขทำตามที่ต้องการ แต่เป็นการปกครองที่ตัวตนของพ่อแม่พัฒนาตัวเอง ปัจจุบันความสัมพันธ์เชิงอำนาจ (Power Relations) ในความหมายของการปกครองที่เรียกว่า “Governmentality” ที่เป็ความหมายที่กว้างในลักษณะของ “การนำแห่งการนำ” (Conduct of the Conduct)^๔ ซึ่งเป็นการกำกับตัวเองของมนุษย์หนึ่งๆ (Conduct) แต่ขณะเดียวกันการกำกับมนุษย์นั้นยังนำให้มนุษย์อื่นๆ กำกับตัวเองในแนวทางเดียวกันอีกด้วย (Lead) พ่อแม่พัฒนาศักยภาพของพ่อแม่ทั้งเชิงปัจเจกบุคคลและกลุ่มประชากร (Each and All) ในความสัมพันธ์ของการเรียนรู้ตลอดเวลา เช่น การศึกษาผู้ใหญ่ ที่เรียกว่า “มนุษย์ที่ดำเนินการเอง” (Entrepreneurial Subjectivity) อันมีนัยของการให้อิสระภาพทางการศึกษา การศึกษาโดยครอบครัวในฐานะการศึกษาทางเลือก (Alternative Education) ได้ใช้เทคโนโลยีการปกครองที่กำกับให้มนุษย์หนึ่งๆ ให้มีความปรารถนาสร้างตัวตนของตนเองในแบบที่เราปกครองตัวเราเอง^๕

การศึกษาโดยครอบครัว (Homeschool) ซึ่งเกิดขึ้นอย่างกว้างขวางทั่วโลกรวมทั้งในสังคมไทย ผู้วิจัยมองว่าการจัดการศึกษาตามความสนใจและการเรียนรู้แบบธรรมชาติมีความรู้ชุดหนึ่งเข้ามำกำกับตามแนวคิดฟูโกเตียน (Foucauldian) อย่างไรก็ตาม การตระหนักในศักยภาพของตัวเองของพ่อแม่ โดยเข้ามำจัดการศึกษาให้บุตรหลานเองนั้น ไม่ได้เกิดขึ้นกับพ่อแม่มนุษย์ใต้ง่ายๆ แต่จะเกิดขึ้นกับพ่อแม่ที่ถูกกำกับด้วยอาศัยเหตุผลทางเศรษฐกิจแบบใหม่ เรียกว่า “การปกครองแบบเสรีนิยมใหม่” (Neoliberal Governmentality) ได้เข้ามำกำกับจิตใจของพ่อแม่ คิดคาดการณ์ในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หลีกเลี่ยงความเสี่ยงเพื่อความอยู่รอดของลูกพ่อแม่จึงต้องเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ตลอดเวลา พ่อแม่ผู้จัดการศึกษาให้ลูกเองจึงตกอยู่ภายใต้วาทกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Discourses of Lifelong Learning) เป็นการทำงานของความสัมพันธ์เชิงอำนาจและความรู้ (Power/Knowledge) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความรู้วิทยาศาสตร์ทางการศึกษากับอำนาจการปกครองในจิตใจ (Governmentality) ที่เกี่ยวกับอำนาจแห่งตัวตน ด้วยเทคนิคการสารภาพ

^๓ Dean, Mitchell, **Governmentality : Power and Rule in Modern Society**, (London: Sage, 1999), p.181-182.

^๔ Foucault, Michel, **The Politics of Truth. In Semiotext(e). Sylvere Lotringer & Lysa Hochroth. (Edited by)**, (New York: Semiotext (e) Office, 1997. P.182.

^๕ Burchell, Graham, **Liberal Government and Techniques of the Self**. In Foucault and Political Reason. Andrew Barry, Thomas Osborne & Nicolas Rose, (London: UCL Press, 1996). p.19.

^๖ Foucault, Michel, **The Birth of Biopolitics**. Trans by Gramham Burchell. (New York: Palgrave Macmillan, 2008). P.655.

(Confession as Technology of the Self) เข้ามาสร้างให้มนุษย์เป็นผู้จัดกระทำในตัวเอง (Subjectivity) อันเป็นตัวตนหนึ่งที่พ่อแม่สร้างตัวตนตัวเองขึ้นมา มนุษย์ได้ใช้เทคโนโลยีแห่งตัวตน (Technology of the Self) ด้วยวิธีการของตัวเองต่อร่างกายและจิตวิญญาณหรือความคิดตัวเองนี้ และเข้ามากำกับตัวเอง จนมนุษย์สามารถเปลี่ยนแปลงตัวเอง (Transform themselves) ปรับปรุงตัวเอง (Modify themselves) เพื่อมุ่งไปสู่ความสุขสมบูรณ์ของรัฐ

สำหรับการศึกษานี้งานของ Andreas Fejes มาประยุกต์ใช้วิเคราะห์การศึกษาโดยครอบครัวภายใต้ว่าทกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในปัจจุบัน ด้วยเทคโนโลยีแห่งตัวตนด้วยเทคนิคสารภาพหรือแสดงความรู้สึกในจิตใจ (Confession as Technology of the Self) ในการสร้างศักยภาพของพ่อแม่เอง ๒ วิธีคือ วิธีการพูดออกมาเป็นคำพูด (Verbalization or Dialogue) และวิธีการเขียนออกมาเป็นตัวหนังสือ (Writing) ซึ่งสิ่งที่จะเผยออกมาผ่านวิธีการต่างๆ นี้พ่อแม่ได้พูดได้ยอมรับถึงความรู้สึกต่างๆ กับตัวเองไปแล้วไม่ว่าจะเป็นเรื่องยินดีหรือเจ็บปวด ซึ่งความรู้สึกเหล่านั้นไม่ว่าจะเผยออกมาได้ง่าย แต่เมื่อยอมรับกับตัวเองแล้ว เขาจึงได้เผยความรู้สึกส่วนลึกภายในจิตใจต่อผู้อื่น เช่น พ่อแม่ นักการศึกษา แพทย์ คนรัก อย่างไรก็ตาม ความรู้สึกดังกล่าวจะออกมาพร้อมกับความจริงที่ฝังแน่นฉาบไว้อย่างเป็นธรรมชาติซึ่งอยู่ส่วนลึกของจิตใจ พร้อมกันนั้นเสรีภาพย่อมออกมาด้วย ดังวิธีการพูดสะท้อนกลับกับตัวเองหรือสนทนากับผู้ให้คำปรึกษาด้านการศึกษาซึ่งเป็นคนอื่น ขณะที่พ่อแม่พูดสะท้อนกลับหรือพูดสนทนาออกมานั้น สิ่งที่ถูกออกมาเข้ามาระตุ้นในจิตใจของเราเองด้วย ดังนั้น พ่อแม่ก็กลายเป็นผู้ฟังการสารภาพของตัวเองเช่นกัน ให้เราอยู่ในตำแหน่งแห่งที่ของผู้เรียนรู้ไม่จบสิ้นเป็น “มนุษย์ที่มีอิสรภาพในการศักยภาพการเรียนรู้ด้วยตัวเอง” (Autonomous Learner) ดังนั้น การวิเคราะห์การจัดการศึกษาโดยครอบครัวจึงเป็นการวิเคราะห์เพื่อจะตอบคำถามว่าตัวตนแบบใหม่นี้ถูกสร้างขึ้นใหม่ได้อย่างไร

๒. วัตถุประสงค์

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการเผยให้เห็นความแยบยลของกระบวนการทำงานของความรู้ด้วยวิทยาศาสตร์ทางการศึกษา (Education Science) และอำนาจแห่งตัวตนด้วยเทคนิคสารภาพ (Confession as Technology of the Self) ในการสร้างความจริงว่าด้วยการที่พ่อแม่มีอิสรภาพในการเรียนรู้ เพื่อเป็นเครื่องมือในการรับใช้เหตุผลทางการปกครองของเสรีนิยมใหม่

๓. พื้นที่และสนามการวิจัย

พ่อแม่ผู้จัดการศึกษาโดยครอบครัวที่เข้าสู่อการจดทะเบียนในระดับประถมศึกษากับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (โครงสร้างเดิม) ตามมาตรา ๑๑ และ ๑๒ ที่รับรองสิทธิของครอบครัวในการจัดการศึกษาให้ลูกเองตามหลักสูตรกลุ่มประสบการณ์ (Experience Approach)

๔. ผลการวิจัย

นโยบายการยืดหยุ่นและการเรียนรู้ตลอดชีวิต: ในฐานะเสรีนิยมใหม่ทางการศึกษา นโยบายการเรียนรู้ตลอดชีวิตทางการศึกษาเป็นวาทกรรมที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจและการศึกษาของประเทศต่างๆ ภายใต้องค์กรระหว่างประเทศ เช่น สหภาพยุโรป (European Union) ตลอดจนองค์การยูเนสโก (United Nations Education Scientific and Culture, Organization-UNESCO) นำมาปฏิบัติให้ชัดเจนครั้งแรกในการศึกษาผู้ใหญ่ในประเทศต่างๆ และถูกนำมาใช้ในไทย ตั้งแต่แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ ๑ (ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๑๒-๒๕๑๖) จนปัจจุบันได้รับแนวคิดนี้อย่างต่อเนื่อง จนสามารถบรรจุเข้าสู่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๔ (๓) ว่า “การศึกษาตลอดชีวิต” และ มาตรา ๑๒ โดยให้สิทธิและส่งเสริมบทบาทครอบครัวเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำให้ระบบและรูปแบบการจัดการศึกษาในสังคมไทยมีความหลากหลาย มีอิสระและมีความยืดหยุ่น ตรงตามธรรมชาติของการเรียนรู้และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ตามมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัตินี้ การศึกษาโดยครอบครัว หรือ โฮมสคูล (home school) ได้เกิดขึ้นระบุ ดังนี้

“นอกเหนือจากที่รัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมอื่นๆ มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง” (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. ๒๕๔๒)

การจัดการศึกษาโดยครอบครัวไทยหรือโฮมสคูล(Homeschool) เป็นการศึกษาในระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัย การใช้หลักความยืดหยุ่นในนิยามของการการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต มองว่าการเรียนรู้ไม่ได้ถูกจำกัดเพียงเวลาและสถานที่อีกต่อไป แต่การเรียนรู้เพื่อสร้างศักยภาพนั้นเกิดขึ้นในชีวิตประจำวันทุกความสัมพันธ์กับมนุษย์ในสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว การศึกษาโดยครอบครัวจึงเกิดขึ้นเพื่อหาทางออกของข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในระบบโรงเรียนในโลกข้อมูลข่าวสาร (Information Age) ซึ่งการเรียนรู้ไม่ยึดติดกับการถ่ายทอดจากผู้สอน แต่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองผ่านสื่อเทคโนโลยี รวมทั้งประสบการณ์จริง ขณะเดียวกันนำเสนอทางออกด้วยหลักการของ “การศึกษาทางเลือก” (Alternative Education) เพื่อเป็นอีกหนึ่งทางเลือกของการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งพ่อแม่ผู้จัดการศึกษามีอิสรภาพในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ผ่านการจัดทำหลักสูตรการศึกษาส่วนบุคคล การจัดกระบวนการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เข้าใจกระบวนการการสร้างตัวตนของพ่อแม่หรือผู้จัดการศึกษาโดยครอบครัวไทยในศตวรรษที่ ๒๑ ในแต่ละชั้นของปฏิบัติการต่างๆ เช่น ปฏิบัติการจัดทำหลักสูตรส่วนบุคคล (Individual Education Plan Practices) บทความวิจัยนี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของการวิจัย อาจยังไม่สมบูรณ์แต่ผลสะท้อนขึ้นต้นในการวิจัยนี้สามารถทำให้เห็นถึงการสร้างตัวตน ผ่านปฏิบัติการจัดทำหลักสูตรส่วนบุคคลได้อย่างชัดเจน

การศึกษาโดยครอบครัว ได้อาศัยความรู้เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ทางการศึกษาที่เกี่ยวกับความรู้ว่าด้วยการทำงานที่สัมพันธ์ของสมองส่วนต่างๆ และการสร้างความเข้มแข็งของสารเคมีใน

สมองผ่านการให้ความรักและอบอุ่นจากพ่อแม่ รวมถึงความฉลาดของสมองที่หลากหลาย ความรู้ดังกล่าวพ่อแม่จึงเชื่อว่าการเรียนรู้ที่เป็นไปอย่างธรรมชาติและมีความสุข ที่ได้รับการเอาใจใส่จากพ่อแม่อันสอดคล้องไปกับความรู้และความสามารถที่หลากหลายของลูก นำมาสู่การสร้างศักยภาพของลูกตัวเอง ความรู้ดังกล่าวจึงเป็นความรู้ที่เข้ามาสนับสนุนการจัดการศึกษาแนวประสบการณ์อันเชื่อมโยงการเรียนรู้แบบบูรณาการให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความสนใจของเด็ก ความรู้ดังกล่าวจึงเข้ามากำกับให้พ่อแม่ผู้จัดการศึกษาให้ลูกเองคิดโดยไม่รู้ตัว

พ่อแม่ผู้จัดการศึกษาโดยครอบครัว ที่เน้นหลักสูตรประสบการณ์ (Experience Curriculum) อันเป็นหลักสูตรการศึกษาส่วนบุคคล ยึดประสบการณ์ต่างๆ ในชีวิตเป็นตัวตั้งในการเรียนรู้ของลูก ซึ่งจะต้องจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดและวิถีชีวิตของลูกและครอบครัว รวมทั้งให้ลูกมีบทบาทในการกำหนดหลักสูตรด้วย การเรียนรู้ตามหลักสูตรประสบการณ์จึงเป็นการเรียนรู้ร่วมกันทั้งพ่อแม่และลูกในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ โดยไม่ได้วัดมาตรฐานไปสู่มาตรฐานเดียวกัน แต่เป็นการวัดในกระบวนการเรียนรู้ โดยเชื่อมโยงเข้าไปสู่การเทียบเคียงได้กับคุณภาพการศึกษาตามมาตรา ๒๓ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามหลักสูตรแกนกลาง พ.ศ. ๒๕๕๑ และหลักเกณฑ์และวิธีการปรับใช้หลักสูตรแกนกลาง พ.ศ. ๒๕๕๑ สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ขณะที่การจัดหลักสูตรที่เอาวิชาเป็นตัวตั้ง เน้นเนื้อหาสาระของวิชาในการเรียนและเน้นเอาความคิดรวบยอดที่ได้แล้วมาถ่ายทอดจากครูผู้สอนสู่นักเรียน มุ่งวัดผลการเรียนไปสู่การมีมาตรฐานเดียวกัน ดังนั้น เมื่อความรู้เหล่านี้กำกับความคิดพ่อแม่ จึงเขียนหลักสูตรแบบบูรณาการ ซึ่งพ่อแม่เหล่านั้นคิดว่าเกิดจากความต้องการเสรีของตนเอง แต่แท้จริงมาจากการที่ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาครอบครัว เข้ามาสู่การสะท้อนกลับตัวเองและตั้งคำถามกับตัวเอง และยอมรับกับตัวเอง การตระหนักในศักยภาพของตนเองจึงเกิดขึ้น เมื่อนั้นความจริงเกี่ยวกับอิสรภาพในการเรียนรู้ด้วยตนเองในการจัดการศึกษาให้ลูกจึงเกิดขึ้น

๕. ปฏิบัติการจัดทำหลักสูตรส่วนบุคคล

จากการทบทวนใคร่ครวญตัวเอง นำมาสู่จุดเปลี่ยนของพ่อแม่อันถูกสร้างให้ตระหนักในศักยภาพของตัวเอง ดังนั้น การจัดการศึกษาโดยครอบครัวพ่อแม่จึงถูกทำให้กลายเป็นผู้มีอิสรภาพในการเรียนรู้ตลอดเวลา ในปฏิบัติการจัดการศึกษาโดยครอบครัว ตั้งแต่ปฏิบัติการจัดทำหลักสูตรส่วนบุคคล ปฏิบัติการจัดกระบวนการเรียนรู้ และปฏิบัติการประเมินผล

เมื่อพ่อแม่ผู้จัดการศึกษาเข้าสู่กระบวนการของการจดทะเบียนกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในระดับประถมศึกษา พ่อแม่จะถูกจับจ้องทั้งหมด ผ่านปฏิบัติการจดทะเบียนที่พ่อแม่จะต้องถูกจับจ้องสิ่งที่เป็นส่วนตัวของทั้งพ่อแม่และลูกในทุกรายละเอียด สิ่งเหล่านี้จะกลายเป็นฐานข้อมูลส่วนบุคคลบันทึกสู่ฐานประชากรของประเทศ รวมทั้งสิ่งสำคัญพ่อแม่จะต้องนำลูกเข้าสู่ปฏิบัติการประเมิน ปฏิบัติการดังกล่าวได้จัดประเภททั้งพ่อแม่และลูก ให้เข้าสู่มนุษย์ที่มีความสามารถ และไม่ผ่านการประเมินแบบวัดจากสภาพจริงออกมา พ่อแม่ที่ไม่ผ่านการประเมินจะถูกทำให้กลายเป็นผู้ไม่มีความสามารถ ส่วนผู้ที่มีความสามารถนั้นพ่อแม่

กลายเป็นผู้ที่สร้างศักยภาพของตัวเองเพื่อเข้าสู่เป้าหมายของเหตุผลทางเศรษฐกิจของรัฐต่อไป Foucault กล่าวว่า การปกครองมนุษย์ในปัจจุบัน มนุษย์ (Subject) จะถูกปกครองหรือมนุษย์จะถูกสร้างขึ้นมานั้น ไม่เพียงแต่มองเทคโนโลยีแห่งอำนาจเหนือที่สร้างให้มนุษย์เป็นวัตถุแห่งความรู้ เช่นที่ศึกษาเกี่ยวกับโรงพยาบาล มนุษย์บ้าและมนุษย์คุกซึ่งเป็นผู้ถูกระงับเท่านั้น แต่ต้องมองไปวิเคราะห์ไปยังการใช้เทคโนโลยีอำนาจ ที่เรียกว่า “เทคโนโลยีแห่งตัวตน” ที่มนุษย์สร้างตัวมนุษย์เอง ด้วย ซึ่งได้มาจากศึกษาประสบการณ์เพศวิติ ดูที่พ่อแม่สร้างตัวตนของตัวเองขึ้นมา (Subjectivity) ด้วย โดยสร้างผ่านเทคโนโลยีแห่งอำนาจในตัวตน โดยที่มนุษย์ “อาศัยเทคนิคหรือเทคโนโลยีที่ทำให้ปัจเจกแสดงศักยภาพของตัวเองโดยปฏิบัติการของตัวเอง ทั้งต่อร่างกาย จิตวิญญาณ ความคิด ให้กำกับตัวเอง แล้วด้วยปฏิบัติการเหล่านี้ทำให้มนุษย์เปลี่ยนแปลงตัวเอง เพื่อไปสู่ความสุขสมบูรณ์ของรัฐ”

ดังนั้น พ่อแม่ที่จัดการศึกษาโดยครอบครัว จึงถูกสร้างตัวตนให้เป็นผู้กระทำให้เป็นวัตถุแห่งความรู้ให้ยอมจำนนต่อทั้งอำนาจระเบียบวินัยที่จัดกระทำร่างกายให้มีร่างกายที่แข็งแรงและชีวอำนาจที่จัดกระทำมวลประชากรให้ถูกจับจองหรือควบคุมทั้งหมด เพื่อให้ร่างกายเป็นจักรกลในการผลิตและมวลประชากรเข้าสู่กระบวนการทางเศรษฐกิจ ขณะเดียวกันพ่อแม่สร้างตัวเองขึ้นมา ให้มีศักยภาพด้วยวิธีการของตัวเองทั้งการพูดและเขียน รวมทั้งอาศัยคู่มือหรือวรรณกรรมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโดยครอบครัว พ่อแม่แบบนี้จึงกลายเป็นพ่อแม่ที่ถูกทำให้มีตัวตนที่เป็นมนุษย์ปรับปรุงตัวเองให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ในปฏิบัติการจัดการศึกษาโดยครอบครัว กลายเป็นผู้มีอิสรภาพในการเรียนรู้

ความรู้ที่เข้ามากำกับให้พ่อแม่ผู้จัดการศึกษาในแนวทางกลุ่มประสบการณ์ อันมีหลักสูตรแบบบูรณาการที่มีฐานความรู้ว่าด้วยสมองเข้ามากำกับ สร้างให้พ่อแม่ตระหนักรู้ว่าปฏิบัติการจัดทำหลักสูตร และอื่นๆ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยเสรีจากความปรารถนาของพ่อแม่อย่างแท้จริง ทำให้พ่อแม่รู้สึกว่าการกำหนดหลักสูตรตามแนวกลุ่มประสบการณ์ เป็นการจัดการศึกษาซึ่งเต็มไปด้วยอิสรภาพในการเรียนรู้ของทั้งพ่อแม่เอง เพราะเป็นผู้กำหนดและเลือกหลักสูตรการศึกษาส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับความปรารถนาของตัวเอง ทั้ง ๓ ตัวตน ในปฏิบัติการย่อยของการกำหนดหลักสูตรการศึกษาส่วนบุคคล ได้แก่ ปฏิบัติการกำหนดเค้าโครงของหลักสูตร ดังจะเผยให้เห็นในแต่ละตัวตนดังนี้

สำหรับปฏิบัติการกำหนดเค้าโครงหลักสูตรการศึกษาส่วนบุคคล (Outlining Plan) ปฏิบัติการนี้พ่อแม่ผู้จัดการศึกษา เรียนรู้ภาพรวมของหลักสูตรการศึกษาส่วนบุคคล ผ่านการกำหนดเค้าโครงว่าต้องประกอบด้วยกี่ประสบการณ์การเรียนรู้จึงจะครอบคลุมคุณภาพการศึกษาชาติ อันประกอบด้วยความรู้และความสามารถ(ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษา เป็นต้น) คุณลักษณะพึงประสงค์ (รักษาชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีวินัย) รวมถึงจุดเน้นการเรียนรู้ของครอบครัว(กีฬา ศิลปะ ดนตรี หุ่นยนต์ ฯลฯ) คุณภาพที่มุ่งหวัง กิจกรรมการเรียนรู้ การประเมิน (ตามสภาพจริง) เป็นต้น พ่อแม่ผู้จัดการศึกษาได้สร้างตัวเองให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ตัวเองอย่างเสรีในปฏิบัตินี้วางแผนเค้าโครงหลักสูตรการศึกษาส่วนบุคคล ดังส่วนหนึ่งของการวิจัย

ตัวตนแรก ตัวตนของพ่อแม่ผู้จัดการศึกษาโดยครอบครัวที่จัดการเรียนรู้โดย “เลือกจุดเน้นให้ลูกเอง” ผ่านเรื่องเล่าของแม่อุ๊ก ตัวตนแม่อุ๊กถูกสร้างผ่านวิธีการพูดเชิงสาธารณะและการเขียน

สำหรับวิธีการพูด แม่อุ๊กการสร้างการเรียนรู้ในการจัดทำหลักสูตรการศึกษาส่วนบุคคล แม่อุ๊กเผยให้เห็นความปรารถนาตัวแม่อุ๊กผ่านการกระตุ้นในสัมมนา รวมทั้งใช้วิธีการเขียนให้เห็นความปรารถนาสร้างการเรียนรู้ของลูกตามการดำเนินชีวิตของครอบครัวจะนำมาซึ่งการเรียนรู้ที่เป็นธรรมชาติไม่ต้องบังคับ ตามที่แม่อุ๊กเขียนในหลักสูตรว่า “มีโครงสร้างแผนการศึกษาที่ยืดหยุ่นตามรูปแบบการศึกษาตามอัธยาศัย โดยใช้กิจกรรมต่างๆ จากการดำเนินชีวิตในกิจวัตรประจำวันร่วมกับครอบครัว เสริมกับกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ตามความสนใจของผู้เรียน” (คุณอุ๊กโก๋ เกรียงไกร ๒๕๕๙, สัมภาษณ์) ดังนั้น การกำหนดเค้าโครงหลักสูตรการศึกษาส่วนบุคคลจึงเป็นไปตามวิถีชีวิตของพ่อแม่เป็นหลัก เค้าโครงของหลักสูตรการศึกษาส่วนบุคคล จึงประกอบด้วยกลุ่มประสบการณ์วิชาการ กลุ่มประสบการณ์สุนทรียภาพในการดำเนินชีวิต กลุ่มประสบการณ์คุณธรรมจริยธรรม และกลุ่มประสบการณ์ทักษะการดำรงชีวิต ดังนั้น จุดเน้นคือการเรียนรู้ในวิถีชีวิตเป็นหลัก เช่น การเรียนพระคัมภีร์ในทุกวันอาทิตย์เช้า แต่อาจจะเสริมด้วยความสนใจของลูก เช่น ภาษา

ตัวตนที่สอง ตัวตนของพ่อแม่ผู้จัดการศึกษาโดยครอบครัวที่จัดการเรียนรู้โดย “ลูกเลือกจุดเน้นเอง” ผ่านเรื่องเล่าของแม่อิโ ตัวตนถูกสร้างผ่านเทคนิคการเขียนและพูด รวมทั้งศึกษาคู่มือการจัดการศึกษาโดยครอบครัว

แม่อิโได้เขียนเผยให้เห็นความปรารถนาที่จัดการศึกษาให้ลูกเองในพื้นที่สังคมออนไลน์ เป็นพื้นที่สาธารณะที่พ่อแม่คุยกันเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโดยครอบครัว จากที่ลูกได้รับความทุกข์ การประเมินไม่สมเหตุสมผลของระบบโรงเรียน แม่อิโตระหนักในศักยภาพตนเองว่าสามารถสอนลูกเองได้ แต่ยังไม่ทราบแนวทางจะจัดทำหลักสูตรการศึกษาส่วนบุคคลลักษณะใด ต่อมาแม่อิโใช้เทคนิคการพูดคุยส่วนตัวเผยให้เห็นความปรารถนาของตนเองผ่านการพูดคุยกับผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาของภาคีเครือข่ายบ้านเรียน การเผยให้เห็นทั้งวิธีการเขียนและการพูดของแม่อิโได้เผยให้เห็นความรู้สึกที่พูดออกมาถึงลูกไม่มีความสุขในระบบโรงเรียน พร้อมกันนั้นเชื่อว่าความสุขในการเรียนบนเส้นทางความชอบของลูกเป็นแนวทางที่เหมาะสมที่สุด เพราะนำความสุขมาสู่ลูก ความคิดว่าด้วยการเรียนรู้ที่มีความสุขอันมีความรู้ด้วยสมองเข้ามากำกับแม่อิโให้เลือกเดินทางนี้ การกำหนดเค้าโครงของแม่อิโจึงเป็นไปตามความชอบของลูกผ่านวิธีการคุยกับผู้เชี่ยวชาญของภาคีเครือข่ายบ้านเรียนและนำคู่มือที่ได้แนะนำมาสะท้อนกลับตัวเองในการกำหนดเค้าโครง “เค้ามีฟอร์มมาให้เลย ในคู่มือพิมพ์มีรายละเอียด ทำให้เรามาไต่ไลน์ พอช่วงนี้เรากลับถามตัวเองว่าอยากได้อะไร แล้วพิมพ์ช่วยจัดให้เข้าหมวดหมู่ โดยมี ๓ หมวด คือ หมวดทักษะชีวิต หมวดอ่านออกเขียนได้ และหมวดค้นหาศักยภาพตัวเอง เราทำให้แคบเข้าไว้เพื่อจะได้ดำเนินตามได้จริงๆ เราคิดว่ามีทักษะอะไรที่ใช้ในชีวิตประจำวัน และอะไรที่ควรเสริม” (คุณอิ สุวรรณ ๒๕๕๙, สัมภาษณ์) เมื่อแม่อิโนำความรู้ว่าด้วยการศึกษาโดยครอบครัวมากำกับแม่อิโ กำหนดเค้าโครงหลักสูตรการศึกษาส่วนบุคคล ที่ลูกต้องเรียนรู้บนทักษะที่ลูกสนใจจึงจะ

ทำให้ลูกมีความสุขและนำไปสู่การเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น ในปฏิบัติการกำหนดเค้าโครงของแม่เฝ้ากำหนดเค้าโครงโดยมีจุดเน้นแบบมั่นคงอันเป็นสิ่งที่ลูกเลือกหรือลูกชอบ ปฏิบัติการนี้ของแม่เฝ้าจึงเต็มไปด้วยเสรีภาพในการจัดทำหลักสูตรการศึกษาส่วนบุคคล เพราะแม่เฝ้าตระหนักว่าทั้งหมดมาจากความคิดของแม่เฝ้าเองที่เลือกกำหนดสิ่งที่ลูกชอบ

ตัวตอนที่สาม ตัวตนของพ่อแม่ผู้จัดการศึกษาโดยครอบครัวที่จัดการเรียนรู้โดยพ่อแม่ “เลือกจุดเน้นให้ลูกเองสอดคล้องไปกับที่ลูกเลือกจุดเน้นเอง” ผ่านเรื่องเล่าของแม่จิรา ตัวตนของแม่จิราถูกสร้างขึ้นผ่านวิธีการพูดคุยปรึกษาหารือกันมนุษย์ในครอบครัวโดยเฉพาะสามี พูดคุยปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาของภาคีเครือข่ายบ้านเรียนมุสลิม รวมทั้งอาศัยคู่มือจัดการศึกษาโดยครอบครัวสะท้อนกลับตัวเอง

ตัวตนในการเรียนรู้อย่างเสรีในปฏิบัติการจัดทำเค้าโครงหลักสูตรการศึกษาส่วนบุคคลค่อยๆ ถูกสร้างขึ้น “เราลองดูก่อนว่าเป็นยังไง พอเข้าโรงเรียนไปสิ่งที่เห็นคือ ลูกไม่มีความสุข เลยลองกดดันดูก่อน มนุษย์อื่นยังเรียนกันได้เลย สุดท้ายเราไปเจออีกรูปแบบหนึ่งเราเลยเลือกสิ่งที่ดีที่สุด” (คุณจิรา ประยูร ๒๕๕๙, สัมภาษณ์) ความรู้การจัดการศึกษาโดยครอบครัวเข้ามาจัดกระทำให้แม่จิราตระหนักว่าการเรียนรู้ที่มีความสุขไม่ต้องบังคับด้วยวิถีธรรมชาติของวิถีมุสลิมและตามความชอบของลูก จะนำมาซึ่งการสร้างศักยภาพของลูก แม่จิราได้ตระหนักรู้ในศักยภาพของตนเองผ่านการใคร่ครวญปรึกษาหารือกับสามี ทำให้แม่จิราก้าวไปสู่การสร้างตัวตนของผู้พร้อมที่จะเรียนรู้ในการจัดทำเค้าโครงหลักสูตรการศึกษาส่วนบุคคลต่อไป ซึ่งต้องกำหนดว่าเค้าโครงโดยรวมในการเรียนรู้ของลูกต้องเป็นอย่างไร ขั้นตอนนี้จึงเข้าสู่การใคร่ครวญพูดคุยปรึกษากันทั้งครอบครัว ซึ่งเมื่อตระหนักในทิศทางการเรียนรู้ของลูกมนุษย์รองแล้ว ครอบครัวของแม่จิรายังสร้างตัวตนของตนเองผ่านการพูดคุยปรึกษาเพื่อนและผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาของภาคีเครือข่ายบ้านเรียนมุสลิม รวมทั้งนำคู่มือหรือหนังสือมาทบทวนเข้าสู่การตระหนักด้วยตัวเอง “พอเรารู้ว่าต้องทำโฮมสคูล เราก็ปรึกษาเพื่อน ปรึกษาพี่เสริมศิริ เค้าช่วยเรื่องแผน มีบล๊อคมีตัวอย่างมาก่อน ให้เราปรับเปลี่ยน ให้ดูคู่มือ อะไรที่เป็นลูกเราได้มาใช้ได้เลย” แม่จิราจึงกำหนดเค้าโครงเป็น ๓ กลุ่มประสบการณ์ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์อิสลามศึกษา กลุ่มประสบการณ์พื้นฐานหลักสูตรแกนกลาง เช่น ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และกลุ่มประสบการณ์ทักษะชีวิต การเรียนรู้ของแม่จิราในการที่จะจัดการศึกษาให้ลูกเองในขั้นตอนการวางเค้าโครงหลักสูตรการศึกษาส่วนบุคคลให้ลูกชายมนุษย์รอง จึงดำเนินไปสู่ทิศทางที่พ่อแม่เลือกจุดเน้นทางด้านศาสนาอิสลามให้ลูก สอดคล้องไปกับให้ลูกเลือกจุดเน้นตามความสนใจของตัวเองคือศึกษาชีวิตสัตว์

เห็นได้ชัดเจนว่าตัวตนของพ่อแม่ทั้งสามรูปแบบ เกิดขึ้นผ่านการทำงานของเทคโนโลยีแห่งอำนาจตัวตน ด้วยเทคนิคการสารภาพ ในวิธีการต่างๆ พูด เขียน และพูดหรือถามกับตัวเองผ่านศึกษาคู่มือต่างๆ สิ่งที่เขาเข้ามากำกับให้ตัวตนของแม่ที่จัดการศึกษาโดยครอบครัวเหล่านี้ ทำงานร่วมกับความรู้ว่าด้วยการจัดการศึกษาโดยครอบครัวที่เด็กจะเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพภาพต้องมาจากสิ่งแวดล้อมที่ไม่ถูกบังคับ เช่น วิธีชีวิตและอยู่บนความสนใจของเด็ก เช่น ความถนัดและชอบแม่ทั้งสามตัวตนพัฒนาตัวเองในปฏิบัติการวางเค้าโครง ปฏิบัติการหรือการกระทำดังกล่าวอยู่บน

พื้นฐานของความสุขของลูกอันกำกับจากความรู้ว่าด้วยการจัดการศึกษาโดยครอบครัวอย่างไม่รู้ตัว อย่างไรก็ตาม ความรู้ที่เข้ามากำกับให้แม่ทั้งสามตัวตนคิดและกำหนดเค้าโครงหลักสูตรการศึกษาส่วนบุคคลเองนี้ ทำให้แม่เหล่านี้มองว่าเป็นอิสรภาพที่เกิดขึ้นในตัวแม่ทั้งสามตัวตนในการจัดการศึกษาให้ลูกเอง

๖. บทสรุป

พ่อแม่ผู้จัดการศึกษาโดยครอบครัว ในฐานะที่อยู่ภายใต้การปกครองแบบใหม่ในปัจจุบัน สร้างศักยภาพของตัวเองให้เป็นผู้มีอิสรภาพในการเรียนรู้ในบริบทของการจัดการศึกษาโดยครอบครัว ดังปรากฏในปฏิบัติการจัดทำหลักสูตรการศึกษาส่วนบุคคล ในปฏิบัติการย่อยจัดทำเค้าโครง การปกครองแบบใหม่นี้อาศัยเหตุผลแห่งรัฐอันมีเป้าหมายไปสู่ด้านเศรษฐกิจที่เรียกว่า “เสรีนิยมใหม่” ให้พ่อแม่มีเสรีภาพในการกำหนดหรือจัดการศึกษาด้วยตัวเอง ให้มนุษย์เป็นผู้ดำเนินการทางด้านการศึกษาเอง อันมีความคิดทางเศรษฐกิจแบบใหม่ว่าด้วยทุนมนุษย์ ให้มนุษย์สร้างศักยภาพของตัวเองทั้งทักษะและความสามารถ พ่อแม่สร้างทักษะและความสามารถของตัวเอง เพื่อให้สามารถจัดการกับความเปลี่ยนแปลงที่ไม่อาจคาดคิดได้ในอนาคต การจะให้จัดการสิ่งเหล่านี้พ่อแม่ต้องเรียนรู้ตลอดเวลา ผ่านการสร้างศักยภาพตัวเองทั้งทักษะและความสามารถ เมื่อพ่อแม่เกิดความเชื่อและตระหนักในระบบคิดในความรู้ของครอบครัว ความเชื่อนี้จึงชักนำไปสู่วิถีปฏิบัติอย่างเป็นธรรมชาติด้วยการจัดการศึกษาให้ลูก เกิดขึ้นกับพ่อแม่ทั้งปัจเจกบุคคลและกลุ่มประชากรในบริบทของการจัดการศึกษาโดยครอบครัว

การจัดการศึกษาโดยครอบครัวถูกวางทฤษฎีความยืดหยุ่นและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เข้ามาร่วมกำกับ ให้พ่อแม่ผู้จัดการศึกษาสร้างหรือพัฒนาศักยภาพของตนเองให้กลายเป็นผู้มีเสรีในการเรียนรู้ตลอดเวลาอย่างไม่จบสิ้น หรือมีอิสรภาพในการเรียนรู้ ผ่านการทำงานของความรู้ว่าด้วยการจัดการศึกษาโดยครอบครัวอันมีศาสตร์ว่าด้วยสมองกับอำนาจการปกครองในจิตใจ ในส่วนที่เกี่ยวข้องเทคโนโลยีแห่งตัวตนด้วยเทคนิคการสারণผ่านวิธีการพูดและการเขียน และพูดกับตัวเองผ่านหนังสือคู่มือต่างๆ ดังนั้น ทั้งอำนาจแบบใหม่และความรู้ด้านการศึกษาโดยครอบครัว (Power/Knowledge) ทำงานร่วมกันสร้างพ่อแม่ให้เป็นมนุษย์แบบใหม่ด้วยตัวของพ่อแม่เอง ด้วยการที่พ่อแม่พัฒนาศักยภาพของตัวเอง พ่อแม่ผู้จัดการศึกษาโดยครอบครัวตระหนักรู้ในตัวเองถึงเสรีภาพในการจัดการศึกษาเองได้ การตระหนักรู้ดังกล่าวไม่ได้เกิดจากความปรารถนาเบื้องต้นของพ่อแม่ผู้จัดการศึกษาโดยครอบครัวอย่างแท้จริง แต่เป็นเทคโนโลยีการปกครอง ซึ่งเป็นการทำงานของอำนาจแบบใหม่ข้างต้นทำงานร่วมกับความรู้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว ให้พ่อแม่สร้างศักยภาพของตัวเองในตัวตนต่างๆ ได้แก่ พ่อแม่กำหนดเค้าโครงของหลักสูตรการศึกษาส่วนบุคคลตามที่พ่อแม่เลือกจุดเน้นในการเรียนรู้ให้ลูกเอง หรือพ่อแม่ให้ตัวลูกเลือกจุดเน้นในการเรียนรู้เอง และพ่อแม่เลือกจุดเน้นการเรียนรู้ให้ลูกเองสอดคล้องไปกับสิ่งที่ลูกเลือกด้วยตัวเอง

อย่างไรก็ตาม นอกจากพ่อแม่สร้างศักยภาพของตนเองด้วยตัวของตนเองแล้ว พ่อแม่ผู้จัดการศึกษายังถูกจัดกระทำให้เป็นวัตถุแห่งความรู้ว่าด้วยการศึกษาโดยครอบครัวด้วย เช่น พ่อแม่

ทุกมนุษย์จะต้องถูกจับจ้องศาสตร์ว่าด้วยหลักสูตรให้ทุกมนุษย์จัดทำไปในแนวทางเดียวกันหมด คือ ปฏิบัติการจัดทำหลักสูตรส่วนบุคคล ปฏิบัติการจัดกระบวนการเรียนรู้ และปฏิบัติการประเมิน สอดคล้องเพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษาแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๒๓ และวิธีการและหลักเกณฑ์การปรับใช้หลักสูตรแกนกลาง พ.ศ. ๒๕๕๑ สำหรับ กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ แต่ตัวต้นพ่อแม่แบบนี้มีเสรีภาพในการกำหนดหรือจัดการเรียนรู้ตาม พิจารณาของครอบครัวให้สอดคล้องกับ ๓ ตัวต้นข้างต้น ในปฏิบัติการกำหนดหลักสูตรส่วนบุคคล เช่น ปฏิบัติการย่อยในกำหนดเค้าโครงหลักสูตรส่วนบุคคล พ่อแม่ผู้จัดการศึกษาโดยครอบครัว สามารถเลือกที่จะกำหนดรูปแบบการเรียนรู้ของลูกด้วยตัวเองได้ พ่อแม่จึงเป็นผู้มีศักยภาพด้วยการ ปรับปรุงพัฒนาตัวเองให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลาในการจัดการศึกษาโดยครอบครัวทั้งในเชิงปัจเจก และมวลประชากร ซึ่งมีอิสรภาพในการเรียนรู้เพื่อให้ทั้งพ่อแม่และลูกปรับตัวสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ในโลกศตวรรษที่ ๒๑

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒. (๒๕๔๒, ๑๙ สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา.

เล่ม ๑๑๖ ตอนที่ ๗๔ ก, หน้า ๕.

วิชัย วงษ์ใหญ่.(๒๕๕๙). หลักสูตร.สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๕๙, จาก

www.curriculumandlearning.com/upload/หลักสูตร_๑๔๑๕๘๖๓๔๙๙.pdf

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (๒๕๔๔). รายงานศึกษาเบื้องต้น การพัฒนาเครือข่าย

การจัดการศึกษาโดยครอบครัวในสังคมไทย. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานการวิจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน สกศ.

๒. ภาษาอังกฤษ

Burchell, Graham. **Liberal Government and Techniques of the Self**. In Foucault and Political Reason. Andrew Barry,Thomas Osborne & Nicolas Rose. London: UCL Press, 1996.

Dean, Mitchell. **Governmentality : Power and Rule in Modern Society**. London: Sage, 1999.

Dreyfus, Hubert L. ;& Rabinow,Paul. **Michel Foucault: Beyond Structuralism and Hermeneutics**. Chicago: The University of Chicago Press, 1983.

- Fejes, Andreas. The confessing academic and living the present otherwise: Appraisal interviews and logbooks in academia. **European Educational Research Journal**.10(3): 2016.
- Fejes, Andreas. To be one's own confession-Educational guidance and governmentality. **British Journal of Sociology of Education**.6 (29): 2008.
- Fejes, Andreas and Nicoll, Katherine. An Emergence of Confession in Education .In Foucault and a Politics of Confession in Education. Andrea Fejes and Katherine Nicoll (Eds). London: Routledge, 2015.
- Foucault, Michel. History of Sexuality, Vol. 1 : An Introduction. Trans by Robert Hurley. New York: Penguin, 1978.
- Foucault, Michel. The Politics of Truth.In Semiotext(e).Sylvere Lotringer & Lysa Hochroth. (Edited by).New York: Semiotext (e) Office, 1997.
- Foucault, Michel. The Birth of Biopolitics. Trans by Gramham Burchell. New York: Palgrave Macmillan, 2008.
- Grdon, Colin. Governmentality. In The Foucault Effect: Studies in Governmental Rationality. Graham Burchell,Colin Gordon and Peter. London: Sage Publication, 1991.
- Nicoll, Katherine. Flexibility and Lifelong Learning: Policy, Discourse and Politics .New York: Rougledge, 2006.

การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธ Education Buddhist

นิธิภัทร์ ศิริพัฒน์นันท์*

บทคัดย่อ

การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธเป็นภูมิปัญญาไทยอีกแขนงหนึ่งซึ่งการศึกษานี้ในยุคเก่าเรียกชื่อว่า วิชาศีลธรรม แต่ในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปแล้ว โดยการนำหลักธรรมมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตชาวไทยพุทธ จะใช้ได้กับทุกศาสตร์วิชา เช่น วิทยาศาสตร์กับพุทธศาสนา, รัฐศาสตร์ตามแนวพุทธศาสตร์, นิเทศศาสตร์ตามแนวพุทธศาสตร์, สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์, เป็นต้น เพื่อเป็นแนวคิดในการไปบริหารการศึกษาสืบไป พระพุทธศาสนามีความสัมพันธ์กับคนไทยเป็นอย่างมากมาแต่อดีตกาล เป็นทั้งรากฐานรูปแบบการดำเนินชีวิตเปรียบดังดวงประทีปส่องทางแก่ชาวไทยและในหมู่พุทธศาสนิกชนทั่วโลกด้วย

คำสำคัญ : การบริหารการศึกษา, พระพุทธศาสนา, ภูมิปัญญาไทย

ABSTRACT

Management of Buddhist wisdom is Thailand's epistemology. This study, known as the old moral subjects. But today changed. By applying the principles applied in accordance with Thailand Buddhist way of life. It applies to all science subjects like. Science and Buddhism, Buddhist Political Science, Communications by Buddhism.Dissertation, Etc. The concept of executive education to the future. Buddhism has a relationship with Thailand is huge, but the past tense. The foundation is a form of life emerged as a shining beacon to the people of Thailand and among Buddhists all over

Keyword: Education, Buddhism, wisdomThail.

๑. บทนำ

ในสมัยพระพุทธกาลได้กำเนิดขึ้นในดินแดนชมพูทวีป โดยองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าผู้ตรัสรู้ธรรมอันเป็นความจริงของธรรมชาติที่มีอยู่คู่โลกแล้วนำมาเผยแผ่เพื่อโปรดมวลเวไนยสัตว์ ทรงได้บำเพ็ญตนเป็นผู้มีจรรยา ทรงเป็นผู้ตรัสรู้สัมมาสัมโพธิญาณ และทรงบำเพ็ญประโยชน์เพื่อผู้อื่น ตลอดพระชนม์ชีพของพระองค์ได้ทรงประกาศหลักธรรมคำสอน ใช้อุบายหลายรูปแบบเพื่อใช้ในการถ่ายทอด เพราะทรงเห็นในความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยยึดถือเป็นหลักแนวทางในการ

*สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกระทรวงศึกษาธิการ.

ปฏิบัติเพื่อเป็นแนวคิดในการไปบริหารการศึกษาสืบไป พระพุทธศาสนามีความสัมพันธ์กับคนไทย เป็นอย่างมากมาแต่อดีตกาล เป็นทั้งรากฐานรูปแบบการดำเนินชีวิต มีความสำคัญต่อวิถีชีวิตคนไทย อย่างแน่นแฟ้น มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิต เปรียบดังดวงประทีปส่องทางแก่ชาวไทยและในหมู่ พุทธศาสนิกชนทั่วโลกด้วย จึงง่ายแก่การนำมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารความรู้มาสู่ สถาบันทางการศึกษา และเพื่อเป็นการดำเนินรอยตามพระพุทธศาสนาก็จะมียุทธวิธี หรือวิธีการ หลายรูปแบบที่จะนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนาเข้ามาปรับใช้เพื่อให้สอดคล้องกับภูมิปัญญาของ บุคคลากรรวมถึงวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี ของแต่ละท้องถิ่น

ดังนั้น การบริหารการศึกษาตามแนวพระพุทธศาสนามีหลายด้าน ซึ่งผู้บริหารได้นำมา ประยุกต์เป็นกิจกรรมสร้างเสริมให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใสในการที่จะเข้าร่วมกิจกรรมของผู้บริหาร เพราะเป็นการสร้างสัมพันธ์ไมตรีให้กับบุคคลทุกระดับ เช่น คณะผู้บริหาร คณะครู คณะนักเรียน ภารโรง ผู้ปกครองและชุมชนต่างๆ ได้อย่างกว้างขวาง เมื่อการบริหารการศึกษาความรู้ทางสู่ธรรมมี ความสำคัญต่อบุคคล จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารทางการศึกษาตามแนวพระพุทธศาสนาจะต้อง พยายามแสวงหาแนวทางหรือเทคนิค ในการสืบทอดพระพุทธศาสนาให้ดำรงอยู่ต่อไปให้เป็นมรดก ของพุทธศาสนิกชนในภายหน้า เพราะปัจจุบันการเผยแผ่พระพุทธศาสนานั้นถูกทำลายด้วยปัจจัย หลายด้าน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอนุรักษ์และสร้างความเข้าใจอันดีงามระหว่างทางธรรมและ ทางโลกให้สอดคล้องเป็นแนวทางสายกลาง

จากเหตุผลดังกล่าวผู้เขียนบทความมีความสนใจที่จะถ่ายทอดความคิดเห็นที่มีต่อการ บริหารการศึกษาให้มีความรู้คู่คุณธรรม เช่น อย่างการอบรมเยาวชนค่ายพุทธบุตร การจัดกิจกรรม วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา การจัดการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน โดยการสอดแทรกหลักธรรม เข้าไปประยุกต์ใช้เพราะบทความจะเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงการเสริมสร้างการ บริหารการศึกษาตามแนวทางพระพุทธศาสนาได้ดี และเพื่อให้บุคคลทุกระดับได้มีความรู้ความ เข้าใจและได้รับประโยชน์จากการอ่าน ซึ่งจะทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในชีวิตและครอบครัวต่อไป

๒. การบริหาร

ในประเทศไทยสมัยก่อนการบริหารการศึกษายังไม่มีความสำคัญ แต่ปัจจุบันนี้การบริหาร การศึกษาเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานในสถานศึกษาต่างๆ เพราะเป็น เครื่องมือแห่งความสำเร็จ หรือความไม่สำเร็จ และยังแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าของสังคมและ วิทยาการต่างๆ การบริหารเป็นลักษณะของการทำงานกันเป็นกลุ่ม การบริหารต้องคำนึงถึงปัจจัย และสิ่งแวดล้อมต่างๆ การบริหารเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสามารถ และความเจริญเติบโตขององค์กร โดยก็ต้องอาศัยเชื่อมโยงกับผู้อื่น

การบริหารการศึกษาต้องมีมนุษย์ตั้งแต่สองคนขึ้นไปอยู่ร่วมกันและมีการเจรจากันในแต่ ละกลุ่มแต่ละคนจะต้องมีหน้าที่รับผิดชอบ ในการบริหารสามารถเชื่อมโยงให้สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติ ตามความวัตถุประสงค์เพื่อที่จะเรียนรู้จิตใจของแต่ละคนได้ ตลอดจนทำให้สมาชิกแต่ละคนยอมรับ

และปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ของตนที่ได้รับอีกด้วย^๑ การบริหารเป็นสิ่งที่ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารได้ทำหน้าที่กำหนดไว้ควบคู่กับตำแหน่งที่บุคคลนั้นครอบครองอยู่และหมายรวมถึงเงื่อนไขที่ต้องกระทำและบรรดาสิทธิต่างๆ^๒ และการบริหารเป็นผลมาจากปัจจัยทางจิตวิทยาและพุทธิพิสัยได้แก่ ความคิดเห็นหรือทัศนคติส่วนบุคคลในสังคมทั้งทางโลกและทางธรรม ซึ่งมีกระบวนการตำแหน่งต่างๆ ของบุคคลที่ผ่านทางการบริหารประกอบด้วยทรัพยากรจากสังคมให้บุคคลที่ครองตำแหน่งนั้นๆ ปฏิบัติตามบทบาทที่แสดงให้เห็นลักษณะและศักยภาพในการโน้มน้าวจิตใจในแต่ละบุคคลให้ยอมรับปฏิบัติตามสถานภาพนั้น โดยมีการวางแผน การจัดองค์การและการนำเพื่อให้มีประสิทธิภาพความสัมพันธ์กับสถานการณ์อื่น ๆ เมื่อบุคคลใช้สิทธิและหน้าที่ที่ประกอบกันขึ้นเป็นสถานภาพจึงแยกจากกันไม่ได้จึงต้องยอมรับแต่โดยดี^๓ ในระบบสถาบันการศึกษาซึ่งมีบุคคลผู้เข้าปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนให้การศึกษาเดินไปข้างหน้าแล้วยังมีศาสนาวินัยธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และค่านิยมโดยอาศัยการแนะนำของผู้อื่นอีกด้วย

ฟาโยล (Fayol) ได้จำแนกหน้าที่ในการบริหาร (Management function) ที่เหมาะสมที่สุดและเป็นที่นิยมมากที่สุดในปัจจุบันคือ การใช้วิธีรวมกิจกรรมหรืองานบริการต่างๆ ไว้ภายใต้หัวข้อดังนี้คือ

- ๑) การวางแผน (Planning)
- ๒) การจัดองค์การ (Organizing)
- ๓) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing)
- ๔) การอำนวยการ (Controlling)^๔

สถาบันการศึกษาดังกล่าวนี้อาจเป็นสถานที่อันสำคัญที่มีผลต่อการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ต่อผู้ที่อยู่ในองค์กรและมีความสำคัญต่อคนทั้งองค์กร พยายามกระตุ้นความต้องการของบุคคลให้ตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

๓. ปัจจัยสำคัญการบริหาร

โดยทั่วไปในการบริหารถือว่ามีทรัพยากร (Administrative Resources) เป็นปัจจัยสำคัญการบริหารการศึกษาที่สำคัญมี ๔ ประการ ที่เรียกว่า 4 M's ได้แก่

- ๑) คน (Man) ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะการบริหารการศึกษาจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความคิดของคน มีคนเป็นผู้ดำเนินการหรือบริหารจัดการทำให้เกิดกิจกรรมทางการศึกษา

^๑ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช), ๒๕๒๓, หน้า ๕๔.

^๒ ภิญโญ สาร, การบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร:ไทยวัฒนาพานิช), ๒๕๒๓, หน้า ๒๕๙.

^๓ ปราณี เกื้อทอง, “บทบาทของพระสงฆ์ในงานพัฒนาชุมชน : ศึกษากรณีวัดในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร), ๒๕๔๖, หน้า ๙.

^๔ Henry Fayol, *General and Industrial Management*, (London : Sir Issac Pitman & Sons Ltd., 1949).

หลายรูปแบบ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการประกอบการเรียนการสอนนั้นๆ คนมีความสำคัญตั้งแต่ ระดับล่าง ไปจนถึงระดับสูง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

๒) เงิน (Money) เป็นปัจจัยในการบริหารการศึกษาอีกชนิดหนึ่งที่ต้องนำมาประกอบการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ ซึ่งแต่ละงบประมาณจะต้องใช้ปริมาณเงินที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับกลุ่มสาระนั้นๆ มีขนาดเล็กหรือใหญ่

๓) วัสดุสิ่งของ (Materials) ซึ่งในการบริหารการศึกษาต้องอาศัยวัตถุดิบในการเรียนการสอน ดังนั้นผู้บริหารต้องรู้จัก บริหารวัตถุดิบให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ต้นทุนที่ต่ำ และทำให้การเรียนการสอนมีผลสัมฤทธิ์สูงสุด

๔) การจัดการ (Management) ซึ่งการบริหารการศึกษาในแต่ละขั้นตอนของการเรียนการสอน ควรมีการวางแผน และควบคุมให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพตามขั้นตอน^๕

๔. การศึกษาตามแนวพุทธ

การศึกษาตามแนวพระพุทธศาสนานับว่าเป็นสาขาหรือวิชาเอกแขนงหนึ่งของสาขาการบริหารซึ่งให้ความรู้ในเชิงบริหารการศึกษาที่ต้องขยายผลประมวลความรู้ระหว่างศาสตร์ ๒ ศาสตร์เข้ามามีบูรณาการกัน นั่นคือการนำเอาศาสตร์แห่งการบริหารและพุทธศาสตร์มาผสมผสานเป็นเนื้อเดียวกันให้เกิดการเรียนรู้หลักธรรมคำสอนและทำความเข้าใจ แล้วนำไปปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนนั้นๆ ตามพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๕ พระองค์ท่านทรงสถาปนามหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยแล้วต้องสอนผู้อื่นให้ปฏิบัติตามด้วย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพยายามแสวงหาแนวทางหรือเทคนิค ในการบริหารการศึกษาทางพระพุทธศาสนาให้เชื่อมโยงกันต่อไปและให้เป็นนโยบายในภายหน้า เพราะปัจจุบันการบริหารการศึกษาตามแนวพระพุทธศาสนานั้นถูกทำลายด้วยปัจจัยหลายด้าน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเสริมสร้างความเข้าใจอันดีงามระหว่างแนวคิดทางพุทธศาสนากับการบริหารการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องความรู้คู่คุณธรรมต่อไปการบริหารการศึกษาผู้นำต้องมีความถึงพร้อมด้วยคุณงามความดีที่กระทำด้วยจิตใจที่บริสุทธิ์โดยมีความประพฤติที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคม มีความซื่อสัตย์, ความเสียสละ, ความมีน้ำใจ, ความเกรงใจ, ความเมตตากรุณา

ดังนั้น การบริหารการศึกษาควรใช้หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาประยุกต์ให้สอดคล้องกับการบริหารด้วยข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้การศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

การบริหารการศึกษาให้เหมาะสมกับหลักสูตรและองค์กร เพื่อพัฒนาให้มีความแตกต่างกันออกไปนั้นต้องขึ้นอยู่กับการบริหาร การนำไปประยุกต์ใช้อย่างเป็นมืออาชีพต้องวางแผนและมีกรอบแนวคิดที่ตั้งไว้ ต้องนำประสบการณ์ชีวิตมาประยุกต์ให้เป็นรูปธรรม การศึกษาช่วยให้คุณภาพ

^๕วีระ อำพันสุข, *พุทธธรรมกับการบริหารบุคคล*, พิมพ์ครั้งที่๒, (กรุงเทพมหานคร : เอรารักษ์การพิมพ์, ๒๕๒๖ หน้า ๑.

ชีวิตดีขึ้นด้วยการฝึกตนให้เป็นคนดี และเป็นกัลยาณมิตรที่ดีเพื่อนำไปสู่หนทางสร้างความเจริญก้าวหน้าในชีวิต และประพฤติปฏิบัติตามแบบอย่างของคนดีมีคุณธรรม การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ต้องเปลี่ยนทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณ ไม่ใช่เปลี่ยนแปลงด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว และที่สำคัญต้องเรียนรู้จิตในตัวเองคล้อย

จิตคนซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะการบริหารการศึกษาจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความคิดของคน มีคนเป็นผู้ดำเนินการหรือบริหารจัดการทำให้เกิดกิจกรรมทางการศึกษาหลายรูปแบบ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการประกอบการเรียนการสอนนั้นๆ คนมีความสำคัญตั้งแต่ ระดับล่าง ไปจนถึงระดับสูง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารต้องรู้ว่าใครมีความสามารถในด้านใด เพื่อจะได้วางหน้าที่ให้เหมาะสมกับงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่การบริหารต้องรู้จักจิตของผู้ร่วมงาน

จิตหมายถึง คนที่ประพฤติปฏิบัติอะไรบางอย่างเคยชินจนเป็นนิสัยหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าพื้นเพ จิตจึงหมายถึงประเภทนิสัยของคนมี ๖ แบบด้วยกันคือ

๔.๑ หลักธรรมจิต ๖

ก) **ราคจิต** คือพวกรักสวยรักงาม มักทำอะไรประณีตเรียบร้อยและใจเย็นคนพวกนี้ชอบทำงานที่ต้องใช้ความละเอียดประณีต

วิธีแก้ไข คือ ให้พิจารณาร่างกายของตนว่าประกอบไปด้วยธาตุทั้ง ๔ เต็มไปด้วยสิ่งสกปรกที่มีกลิ่นเหม็น จึงต้องชำระล้างตกแต่งอยู่เป็นประจำ ให้เจริญสุกสกปรก

ข) **โทสจิต** คือพวกใจร้อน ชอบความเร็วและมักหงุดหงิดง่ายถ้าถูกขัดใจคนพวกนี้ชอบทำงานที่ต้องใช้ความรวดเร็ว

วิธีแก้ไข คือ พยายามให้เห็นเป็นธรรมเป็นเครื่องอยู่เสมือนอย่างพรหม ให้เจริญพรหมวิหาร ๔

ค) **โมหจิต** คือพวกเขลาซึ่ม ขาดความกระตือรือร้น ทำงานอืดอาด เฉื่อยชา ชอบหลับในที่ทำงานเป็นประจำ

วิธีแก้ไข คือ กำหนดลมหายใจเข้า-ลมหายใจออกอย่างสม่ำเสมอเพื่อกำหนดชีวิตว่า หายใจเข้าแล้วไม่หายใจออกก็ตาย นึกมองให้เห็นความตาย ถ้ารู้จักตายก่อนตายจะช่วยให้ชีวิตเกิด ความสว่างจะมองเห็นชีวิตที่แท้จริง ความโง่เขลาเบาปัญญาจะค่อยจางหายไป จะตั้งสติได้

ง) **สัทธาจิต** คือพวกเชื่อง่าย เวลาเล่าเรื่องแปลกแต่จริง-เชื่อหรือไม่พวกนี้จะเชื่อก่อนใคร คนพวกนี้ถ้าชอบใครจะทำงานให้เต็มที่

วิธีแก้ไข คือ ให้น้อมรำลึกถึงพระรัตนตรัย ได้แก่ พระพุทฺธ พระธรรม พระสงฆ์

^๒ สนธยา ผลศรี, **ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๕.

พระพุทธสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงตรัสรู้ชอบด้วยพระองค์เองและทรงสั่งสอนให้ผู้อื่นรู้ตาม หมายถึง ผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน ผู้ที่น้อมรำลึกถึงคุณของพระพุทธเจ้าจนเกิดความรู้ ความตื่นจากความหลง และมีจิตใจเบิกบานอยู่เสมอก็จะให้เกิดความศรัทธาที่ถูกต้อง

จ) **พุทธิจิต** คือพวกใฝ่รู้ เป็นคนช่างสงสัย รักการศึกษาหาความรู้มักต้องการรายละเอียดมากกว่าคนอื่น คนพวกนี้ถนัดทำงานด้านวิชาการ

วิธีแก้ไข คือ การเจริญจตุธาตුවัตถานให้รู้จักแยกธาตุทุกอย่างด้วยการสอนให้รู้จักวิเคราะห์สังเคราะห์สิ่งต่างๆ ทำให้มองเห็นสิ่งต่างๆ ตามสภาพความเป็นจริง มองเห็นอาหาเรปภิกกุล สัญญา พิจารณาอาหารที่กลืนกินเข้าไปทำให้เกิดประโยชน์พล้งทางกาย แล้วขับถ่ายออกมาสลัดกันไปตลอด

ฉ) **วิตกจิต** คือพวกช่างกังวล เป็นคนไม่กล้าตัดสินใจมักปล่อยเรื่องค้างไว้เป็นเวลานาน โดยไม่ยอมลงนามหรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ถ้าเราต้องการคนใส่เบรกให้กับการตัดสินใจของเราบ้าง ลองปรึกษาคนพวกนี้^๗

วิธีแก้ไข คือ เจริญอานาปานสติกรรมฐานกำหนดลมหายใจเข้า-ลมหายใจออก เพื่อทำให้จิตสงบ จิตก็ไม่คิดฟุ้งซ่าน จิตก็จะสงบลงได้

งบประมาณเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารเรียกว่าหัวใจเศรษฐกิจ ภูมิคุ้มมิกัตถประโยชน์ เป็นหลักธรรมในพุทธศาสนา คือ ประโยชน์ในปัจจุบัน ๔ อย่าง บ้างเรียกว่า หัวใจเศรษฐกิจ "อุ อา กะ สะ" อาจเรียกสั้น ๆ ว่า ภูมิคุ้มมิกัตถะ (เนื่องจากอัตถะ แปลว่า ประโยชน์อยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องมีประโยชน์ ซ้ำซ้อนกันสองคำก็ได้) หรืออาจเรียกเต็ม ๆ ว่า ภูมิคุ้มมิกัตถสังวัตตนิกรรม ๔ หมายถึง ธรรมที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ในปัจจุบัน หลักธรรมอันอำนวยประโยชน์สุขขั้นต้น เพื่อประโยชน์สุขสามัญที่มองเห็นกันในชาตินี้ ที่คนทั่วไปปรารถนา มี ทรัพย์ ยศ เกียรติ โมตรี้ เป็นต้น อันจะสำเร็จด้วยธรรม ๔ ประการ คือ

๔.๒ หลักธรรมภูมิคุ้มมิกัตถสังวัตตนิกรรม ๔

ก) อุฏฐานสัมปทา ถึงพร้อมด้วยความหมั่น เช่นขยันหมั่นเพียร เลี้ยงชีพด้วยการหมั่น ประกอบการงาน เป็นผู้ขยันไม่เกียจคร้านในการงานนั้น ประกอบด้วยปัญญาเครื่องสอดส่อง อันเป็นอุบายในการงานนั้น ให้สามารถทำได้สำเร็จ

ข) อารักขสัมปทา ถึงพร้อมด้วยการรักษาโภคทรัพย์ (ที่หามาได้ด้วยความขยันหมั่นเพียร โดยชอบธรรม) เขารักษาคุ้มครองโภคทรัพย์เหล่านั้นไว้ได้พร้อมมูล ไม่ให้ถูกลัก หรือทำลายไปโดยภัยต่างๆ

ค) กัลยาณมิตตตา คบคนดี ไม่คบคนชั่ว อยู่อาศัยในบ้านหรือนิคมใด ย่อมดำรงตน เจริญ สนทนากับบุคคลในบ้านหรือนิคมนั้น ซึ่งเป็นผู้มีสมาจารบริสุทธิ์ ผู้ถึงพร้อมด้วยศรัทธา ศีล จาคะ ปัญญา

^๗พระธรรมปิฎก, (ป.อ. ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๘๙.

ง) สมชีวิตา อยู่อย่างพอเพียง รู้ทางเจริญทรัพย์และทางเสื่อมแห่งโภคทรัพย์ แล้วเลี้ยงชีพพอเหมาะ ไม่ให้สุรุ่ยสุร่ายฟุ่มเฟือยนัก ไม่ให้ผิดเคืองนัก ด้วยคิดว่า รายได้ของเราจักต้องเหนือรายจ่าย และรายจ่ายของเราจักต้องไม่เหนือรายได้^{๔๕}

วัตถุประสงค์ของหรือสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรารวมถึงสังขารด้วยตามหลักธรรมอริยสัจหรือจตุราริยสัจ หรืออริยสัจ ๔ เป็นหลักคำสอนหนึ่งของพระโคตมพุทธเจ้า แปลว่า ความจริงอันประเสริฐ ความจริงของพระอริยะ หรือความจริงที่ทำให้การบริหารการศึกษาเข้าถึงศาสตร์และศิลป์ ซึ่งเป็นวิธีคิดแบบอริยสัจ ๔ ประการ

๔.๓ หลักธรรมอริยสัจ ๔

ก) ทุกข์ คือ สภาพที่ทนได้ยาก ภาวะที่ทนอยู่ในสภาพเดิมไม่ได้ สภาพที่บีบคั้น ได้แก่ ชาติ (การเกิด) ชรา (การแก่ การเก่า) มรณะ (การตาย การสลายไป การสูญสิ้น) การประสบกับสิ่งอันไม่เป็นที่รัก การพลัดพรากจากสิ่งอันเป็นที่รัก การปรารถนาสิ่งใดแล้วไม่สมหวังในสิ่งนั้น กล่าวโดยย่อ ทุกข์ก็คืออุปาทานขันธ หรือขันธ ๕

ข) ทุกขสมุทัย คือ สาเหตุที่ทำให้เกิดทุกข์ ได้แก่ ตัณหา 3 คือ กามตัณหา-ความทะยานอยากในกาม ความอยากได้ทางกามารมณ์, ภวตัณหา-ความทะยานอยากในภพ ความอยากเป็นโน่นเป็นนี่ ความอยากที่ประกอบด้วยภวทิฐิหรือสัสสตทิฐิ และ วิภวตัณหา-ความทะยานอยากในความปราศจากภพ ความอยากไม่เป็นโน่นเป็นนี่ ความอยากที่ประกอบด้วยวิภวทิฐิหรืออุจเฉททิฐิ

ค) ทุกขนิโรธ คือ ความดับทุกข์ ได้แก่ ดับสาเหตุที่ทำให้เกิดทุกข์ กล่าวคือ ดับตัณหาทั้ง ๓ ได้อย่างสิ้นเชิง

ง) ทุกขนิโรธคามินีปฏิปทา คือ แนวปฏิบัติที่นำไปสู่หรือนำไปถึงความดับทุกข์^{๔๖}

การบริหารการศึกษาในแต่ละขั้นตอนของการเรียนการสอน ควรมีการวางแผน และควบคุมให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพตามขั้นตอนซึ่งเป็นรากฐานหนทางสู่ความสำเร็จและคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งประสิทธิผลที่มุ่งหมายมี ๔ ประการ

๔.๔ หลักธรรมอิทธิบาท ๔

ก) ฉันทะ (ความพอใจ) คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ ได้ผลดียิ่งขึ้นไป

ข) วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดถอน

ค) จิตตะ ความคิด คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกฝั ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป

^{๔๕}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑๖.

^{๔๖}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕๕.

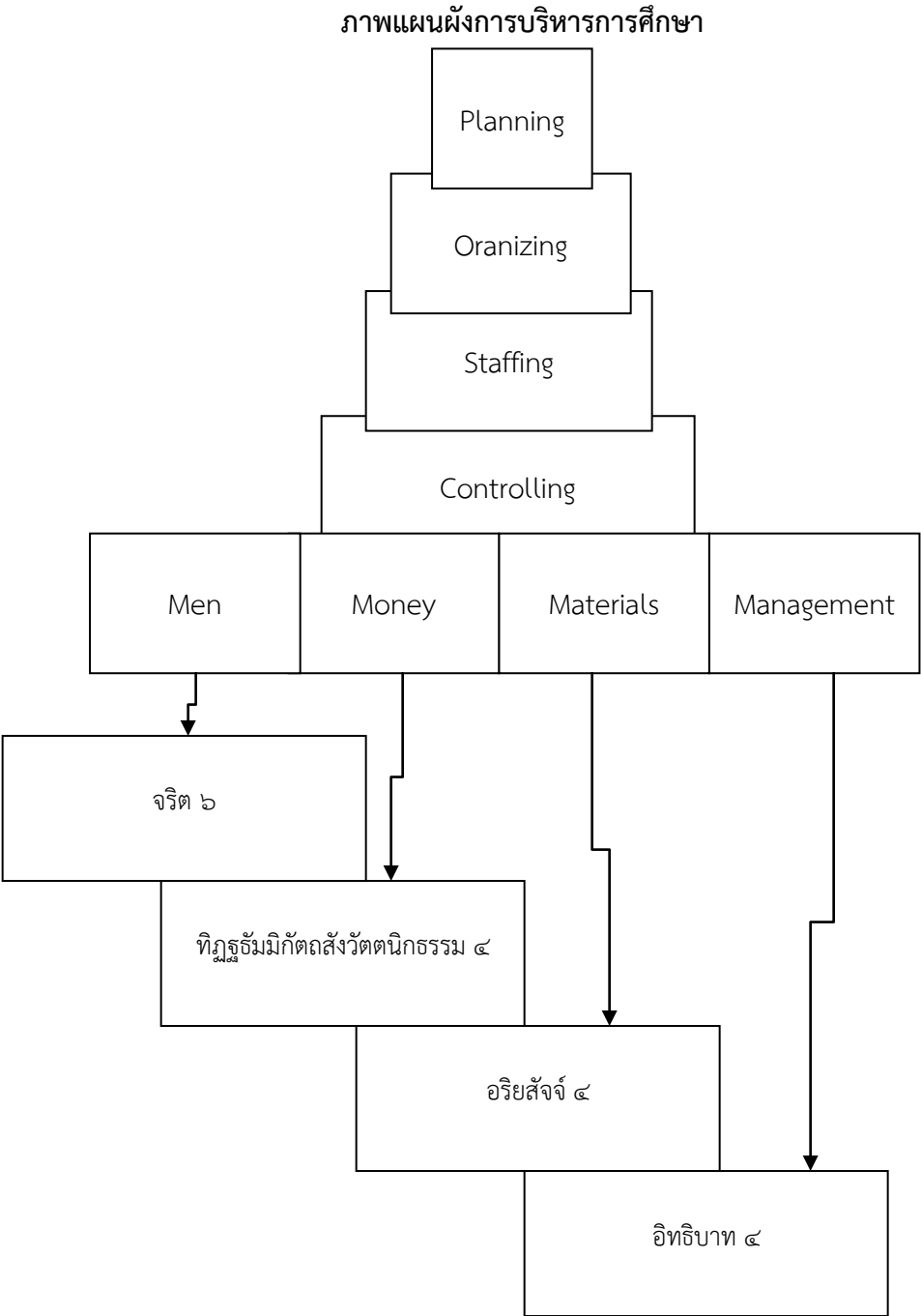
ง) วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) คือ หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบ เหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ วิถีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น^{๑๐}

๕. บทสรุป

การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธคือ สาขาวิชาแขนงหนึ่งที่หน่วยงานจัดตั้งขึ้นโดยมีบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมกันผสมผสานการทำงานให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกันตามแผนการบริหารที่กำหนดไว้เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง การบริหารจะสำเร็จได้เพียงคนหนึ่งคนคงเป็นไปไม่ได้ยาก ย่อมมีความแตกต่างกันไปตามศักยภาพ ลักษณะและขนาดขององค์กร ส่วนมากจะต้องขึ้นอยู่กับตามยุคตามสมัยที่องค์กรนั้นๆ จัดตั้งขึ้นด้วย แนวคิดทฤษฎีการบริหารนั้นถึงจะมีหลายทัศนคติของบุคคลแต่ที่สำคัญที่สุดอยู่ที่การบริหารคนและบริหารงานว่าจะใช้วิธีการแบบไหน เทคนิคอย่างไรเพื่อให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ซึ่งต้องอาศัยทั้งความรู้ ความสามารถ และวิสัยทัศน์ ที่สามารถจะดำเนินงานผ่านอุปสรรคอันเกิดจากสภาพแวดล้อมไปได้อย่างสะดวกราบรื่น ด้วยการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธ

การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธ สามารถนำหลักธรรมขององค์สัมมาสัมพุทธเจ้ามาเชื่อมโยงโดยการบูรณาการสู่ความรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นรูปแบบความเชื่อ ค่านิยม ความคิด และการกระทำเพื่อให้เป็นเอกลักษณ์ของวัฒนธรรมองค์กร และยังเป็นแนวทางการปฏิบัติ และการประพฤติจะได้มีอิทธิพลที่สะท้อนถึงความคิด ความรู้สึก การตัดสินใจ กฎกติกาที่ทุกคนต้องยอมรับโดยการถ่ายทอดจากบุคคลรุ่นหนึ่งต่อไปอีกรุ่นหนึ่งอย่างยั่งยืน

^{๑๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๖๐.



บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ

พระธรรมปิฎก. (ป.อ. ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

ภิญโญ สาร. **การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓.

สนธยา ผลศรี. **ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗.

วีระ อัมพันสุข. **พุทธธรรมกับการบริหารบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : เอรวิณการพิมพ์. ๒๕๒๖.

(๒) วิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย

ปราณี เกื้อทอง. “บทบาทของพระสงฆ์ในงานพัฒนาชุมชน : ศึกษากรณีวัดในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๖.

๒. ภาษาอังกฤษ

(I) Books:

Henry Fayol. **General and Industrial Management**. London : Sir Issac Pitman & Sons Ltd., 1949.

ธรรมะสำหรับนักบริหารเมื่อประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน Dhamma for Administrators when Thailand Advanced to ASEAN Community

ณรงค์ สุชะวชิรณทร*

บทคัดย่อ

การเปลี่ยนแปลงทาง การเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และเงื่อนไขทางการค้า ของ โลก มีผลต่อการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร ตั้งแต่ ๑ มกราคม พศ. ๒๕๕๙ ประเทศไทย ได้ก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างเต็มตัว อันประกอบด้วยประเทศสมาชิก ๑๐ ประเทศ ได้แก่ ไทย กัมพูชา พม่า ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย ลาว เวียดนาม สิงคโปร์ อินโดนีเซีย และบรูไน

ภายใต้เขตการค้าเสรีอาเซียน การเปิดเสรีทางการค้า บริการ การเงิน การลงทุน การเข้าสู่เศรษฐกิจแบบตลาดเดียวกัน การแข่งขันจากภายนอก การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ระดับภูมิภาค ภายใต้เศรษฐกิจโลกที่เชื่อมต่อกันในโลกธุรกิจแบบดิจิทัล การให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมและสุขอนามัย กฎเกณฑ์และการกีดกันทางการค้า ประเด็นสิทธิมนุษยชน รวมถึงการเคลื่อนย้ายของแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่นักบริหารจะต้องบริหารจัดการภายใต้บริบทพลวัตใหม่ของโลก เพื่อให้การบริหารจัดการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารควรมีหลักธรรมสำหรับผู้บริหาร ได้แก่ ทศพิธราชธรรม สาราณียธรรม ๖ วิริยเจตสิก หลักกาลามสูตร สัมมาวาจา มะ สัมมาสติ สัมปรัสนธรรม ๗ สังคหวัตถุ ๔ และไตรลักษณ์

คำสำคัญ: ธรรมะสำหรับนักบริหาร ประเทศไทย ประชาคมอาเซียน

ABSTRACT

Change of political, economic, social, technological and commercial conditions effect the administration management and organization development. Since 1st January 2016 Thailand fully advanced to ASEAN community 10 countries consisting of Thailand, Cambodia, Myanmar, Philippines, Malaysia, Loa, Vietnam, Singapore, Indonesia and Brunei.

Under the Asean free trade zone: borderless trade, service, financial, investment, Asean single market economy, outside competition, the capacity creating for the regional competition within global link and digital business world, awareness of environment and health, regulation and trade barriers, human right

* สถาบันเทคโนโลยีอยุธยา

issue and labor movement are important factors which administrators have to manage under the new dynamics of the global context.

In order to manage operations efficiently and successfully. Administrators should have Dhamma such as Tuthiyapaphanikha, Saraniyadhamma 6, Viriyajettasik, Kalamasutta, Sammavayama, Sammasati, Sappurisa-dhamma 7 Sangkahavattu 4 and Triluck.

Keyword: Dhamma for Administrator, Thailand, Asean community

๑. บทนำ

นักบริหารคืออะไร เป็นอย่างไร

คำว่า บริหาร ตรงกับภาษาบาลีว่า “ปริหร” เป็นคำแสดงความหมายถึง ลักษณะของการปกครองว่าเป็นการนำสังคมหรือหมู่คณะให้ดำเนินไปโดยสมบูรณ์ นำหมู่คณะให้พัฒนาไปพร้อมกัน การบริหารเป็นเรื่องการจัดการระบบงานและกระบวนการทำงานในองค์การให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และให้มีความเป็นระเบียบในทางปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

นักบริหารที่ดี จะช่วยพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ได้มีนักปราชญ์ท่านผู้รู้ได้ให้คำอธิบายความหมายของการบริหารไว้มากมาย จึงขอนำเสนอโดยสังเขปดังนี้

Gulick and Urwick ได้รวบรวมแนวคิดทางด้านการบริหารต่าง ๆ เอาไว้ในหนังสือชื่อ Paper on the Science of Administration โดยเสนอแนวคิดกระบวนการบริหาร ซึ่งเป็นที่รู้จักกันดีชื่อว่า POSDCoRB สารสำคัญของแนวคิดของ กุลิก และเออร์วิกซ์ เกี่ยวกับ POSDCoRB ก็คือ ประสิทธิภาพ อันเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของการบริหารและเพื่อให้การบริหารงานในทุกหน่วยงานมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการแบ่งงานกันทำตามความเหมาะสมและความจำเป็นหรือความถนัดของคนงาน โดยแบ่งหน่วยงานออกตามกระบวนการ วัตถุประสงค์ ลูกค้ำและพื้นที่โดยทุกหน่วยงานจะต้องจัดรูปแบบองค์การ เป็นรูปสามเหลี่ยมปิรามิด มีสายการบังคับบัญชาถอยหลั่นกันมา^๑ โดย กุลิก และเออร์วิกซ์ กล่าวถึง ภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหารไว้ ๗ ประการ คือ ๑) Planning การวางแผน เป็นการวางแผนโครงการกิจกรรมซึ่งเป็นการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินการสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) Organizing การจัดองค์การ เป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์การ โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับงาน เช่น การแบ่งงาน (division of work) เป็นกรม กอง หรือแผนก โดยอาศัยปริมาณงานคุณภาพงานหรือจัดตามลักษณะเฉพาะของงาน (specialization) ๓) Staffing การจัดบุคลากรปฏิบัติงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนั่นเอง ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้ ๔) Directing การอำนวยการเป็นภารกิจในการใช้

^๑ Gulick, Luther and Urwick, Lyndall, **Paper on the Science of Administration**. (New York : Institute of Public Administration, Columbia University, 1973), P.607-610.

ศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (leadership) มนุษยสัมพันธ์ (human relations) การจูงใจ (motivation) และการตัดสินใจ (decision making) เป็นต้น ๕) Coordinating การประสานงาน เป็นการประสานให้ส่วนต่างๆ ของกระบวนการทำงานมีความต่อเนื่องกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น ๖) Reporting การรายงาน เป็นกระบวนการและเทคนิคของการแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาตามชั้นได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน โดยที่มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (communication) ในองค์การอยู่ด้วย ๗) Budgeting การงบประมาณ เป็นภารกิจที่เกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินงาน การควบคุมเกี่ยวกับการเงินและการคลัง

ในพุทธศาสนา องค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงใช้หลักการบริหาร เช่นเดียวกันกล่าวคือ ๑) Planning การวางแผน พระพุทธเจ้า ทรงตรัสกับพระอัญญาโกณฑัญญะว่า “เธอจงเป็นภิกษุมาเถิด ธรรมอันเรากล่าวดีแล้ว เธอจงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดแห่งกองทุกข์โดยชอบเถิด”^๒ ซึ่งเป็นการกำหนดจุดประสงค์ และมีการวางแผนในการออกเผยแผ่ธรรม ว่าควรไปที่ใด โปรดใครก่อน ๒) Organizing การจัดองค์กร พระพุทธเจ้าได้ทรงกำหนดให้พระภิกษุต้องเคารพกันตามลำดับ พรรษา กระจายอำนาจการบริหารให้แก่หมู่คณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าเป็นธรรมราชา และมีการแต่งตั้งอัครสาวกซ้ายและขวาดูแลงานด้านวิชาการและงานบริหาร พระอานนท์เป็นเลขานุการ และมีการแต่งตั้ง เอตทัคคะฝ่ายต่างๆ เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ๓) Staffing การจัดบุคลากร พระพุทธเจ้าทรงจำแนกบุคคลไป ตามจริตทั้ง ๖ เพื่อพัฒนาให้เหมาะสม การบริหารบุคคลในพุทธศาสนามีระบบการให้ยกย่องและการลงโทษ “นิคคณเห นิคคหารห ปคคณเห ปคคหารห” “ข่มคนที่ควรข่ม ยกย่องคนที่ควรยกย่อง”^๓ ๔) Directing การอำนวยการ พระพุทธเจ้าทรงใช้หลัก ๔ ส. ในการบริหาร^๔ คือ สันทิสสนา (แจ่มแจ้ง), สมหาปนา (จูงใจ), สมุตเตชนา (แก้แค้น) และ สัมปหังสนา (ร่าเริง) ตถาคต แปลว่า คนที่พูดอย่างไรแล้วทำอย่างนั้น พระพุทธเจ้าทรง สอนให้รู้ (ยถาวาทิ) ทำให้ดู (ตถาการิ) และ อยู่ให้เห็น (ยถาวาทิ ตถาการิ) ๕) Coordinating การประสานงาน พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติพระวินัยเพื่อเป็นการกำกับดูแลคณะสงฆ์ เมื่อมีข้อขัดแย้ง เรียกว่าอธิกรณ์เกิดขึ้น จะใช้วิธีระงับอธิกรณ์เรียกว่า อธิกรณสมถะ ๗ ประการ^๕ ๖) Reporting การรายงาน ทางพุทธศาสนามีหลักการบริหารนิยธรรม ๗ เป็นธรรมไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียวโดย เน้นการประชุมกันเป็นเนืองนิตย์ ๗) Budgeting การงบประมาณ เป็นการวางแผนควบคุมการใช้ทรัพยากร พระพุทธเจ้าท่านได้กล่าวในโอวาทปาฏิโมกข์ ความเป็นผู้รู้ประมาณในโภชนาหาร (มัตตัญญูตา จะ ภัตตัสมิง) ซึ่งเป็นการรู้จักในการประมาณและรู้จักใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด..

นักบริหารที่ดีควรมีคุณลักษณะ ๓ ประการ ดังเช่นใน ทุติยปาปนิกสูตร กล่าวคือ

^๒ วิ.มทา. (ไทย) ๑/๑๘/๒๓.

^๓ ชุ.ชา. (ไทย) ๒๗/๒๔๔๒/๕๓๑.

^๔ ที.สี. (ไทย) ๙/๑๙๘/๑๖๑.

^๕ วิ.มทา. (ไทย) ๒/๘๗๙/๕๓๑.

๑) จักขุมา-มีปัญญามองการณ์ไกล มองสถานการณ์ธุรกิจออก ฉลาดวางแผน และฉลาดใช้คน

๒) วิธูโร-จัดการธุรกิจได้ดี เชี่ยวชาญในสายงาน

๓) นิสสัยสัมปันโน-มีมนุษยสัมพันธ์ดี พึงพาคนอื่นได้

๒. ประชาคมอาเซียน

ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) คือ องค์การระหว่างประเทศ ระดับภูมิภาค เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เป็นการรวมตัวกันของประเทศสมาชิกในภูมิภาค ๑๐ ประเทศ ได้แก่ ไทย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ บรูไน เวียดนาม ลาว พม่า และ กัมพูชา โดยผู้นำของทุกประเทศได้ร่วมลงนามในปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมืออาเซียน ให้อาเซียนรวมตัวเป็นชุมชนหรือประชาคมเดียวกัน ร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนกันในด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ และสังคม วัฒนธรรม เพื่อให้อาเซียนเป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็ง เป็นชุมชนที่มีการเชื่อมโยงระหว่าง สินค้า ประชาชน การลงทุน และนวัตกรรมที่สามารถเดินทางไปมาอย่างไม่มีอุปสรรคทั่วทั้งภูมิภาค โดยมีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมโยงติดต่อกันได้อย่างสะดวก และประชาชนอาเซียนสามารถเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน และใช้ทรัพยากรของประเทศสมาชิกได้อย่างสะดวก ง่ายดายมากยิ่งขึ้น ภูมิภาคอาเซียนนั้นประกอบด้วยประชากรประมาณ ๕๖๗ ล้านคน มีพื้นที่โดยรวม ๔.๕ ล้านตารางกิโลเมตร ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติประมาณ ๑,๑๐๐ พันล้านดอลลาร์ และรายได้โดยรวมจากการค้าประมาณ ๑,๔๐๐ พันล้านดอลลาร์

จุดประสงค์หลักของอาเซียน

ปฏิญญากรุงเทพฯ ได้ระบุวัตถุประสงค์สำคัญ ๗ ประการของการจัดตั้งอาเซียน ได้แก่

๑) ส่งเสริมความร่วมมือและความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ และการบริหาร

๒) ส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคงส่วนภูมิภาค

๓) เสริมสร้างความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจพัฒนาการทางวัฒนธรรมในภูมิภาค

๔) ส่งเสริมให้ประชาชนในอาเซียนมีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี

๕) ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในรูปของการฝึกอบรมและการวิจัย และส่งเสริมการศึกษาด้านเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

๖) เพิ่มประสิทธิภาพของการเกษตรและอุตสาหกรรม การขยายการค้า ตลอดจนการปรับปรุงการขนส่งและการคมนาคม

๗) เสริมสร้างความร่วมมืออาเซียนกับประเทศภายนอก องค์การ ความร่วมมือแห่งภูมิภาคอื่นๆ และองค์การระหว่างประเทศ

ภาษาอาเซียน ภาษาทางการที่ใช้ในการติดต่อประสานงานระหว่างประเทศสมาชิก คือ ภาษาอังกฤษ

คำขวัญของอาเซียน "หนึ่งวิสัยทัศน์ หนึ่งเอกลักษณ์ หนึ่งประชาคม" (One Vision, One Identity, One Community)

เขตการค้าเสรีอาเซียน เป็นกรอบข้อตกลงการเปิดเสรีการค้าสินค้าระดับภูมิภาคที่มีความใกล้ชิดกับไทยมากที่สุด เป็นตลาดส่งออกสำคัญอันดับแรกของไทยและยังเป็นตลาดที่ผู้ส่งออกได้รับสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีจากข้อตกลงการค้าเสรี (Free Trade Agreement : FTA) สูงที่สุดอีกด้วย^๖ โดยการค้าระหว่างไทยกับอาเซียน ในปี ๒๕๕๖ มีมูลค่า ๑๐๑,๐๕๕.๔๗ ล้านดอลลาร์ คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๐๙ ของมูลค่าการค้ารวมของไทย จำแนกเป็นการส่งออกมูลค่า ๕๙,๓๑๗.๗๒ ล้านดอลลาร์ (คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๒๕.๙๖ ของมูลค่าการส่งออกทั้งหมด) และนำเข้า ๔๑,๗๓๗.๗๕ ล้านดอลลาร์ (คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๑๖.๖๕ ของมูลค่าการนำเข้าทั้งหมด) โดยไทยเป็นฝ่ายเกินดุลการค้ากับอาเซียนประมาณ ๑๗,๕๗๘.๗๗ ล้านดอลลาร์

อาเซียนได้จัดทำพิมพ์เขียวขึ้น เพื่อจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Blueprint) เป็นแผนบูรณาการงานด้านเศรษฐกิจ ซึ่งประกอบด้วยแผนงานเศรษฐกิจในด้านต่างๆ กัน พร้อมกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนในการดำเนินมาตรการต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ รวมทั้งการให้ความยืดหยุ่นตามที่ประเทศสมาชิกได้ตกลงกันล่วงหน้าเพื่อสร้างพันธสัญญาระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน โดยอาเซียนได้กำหนดยุทธศาสตร์การก้าวไปสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่สำคัญ ๔ ประการ ซึ่งอ้างอิงมาจากเป้าหมายการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของอาเซียนตามแถลงการณ์บาหลิ ฉบับที่ ๒ (Bali Concord II) (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, ๒๕๕๐) ประกอบด้วย ๑) การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน ๒) การพัฒนาสู่ภูมิภาคที่มีขีดความสามารถสูง ๓) การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน ๔) การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

ประเทศสมาชิกได้ร่วมมือกันดำเนินมาตรการต่างๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถแข่งขันของอาเซียน โดยมีมาตรการที่สำคัญ ได้แก่ การยกเลิกภาษีศุลกากร การยกเลิกอุปสรรคทางการค้าที่ไม่มีภาษี (Non - tariff Barriers : NTBs) กำหนดมาตรฐานอาเซียน การปรับปรุงกฎว่าด้วยแหล่งกำเนิดสินค้า (Rule of Origin : ROO) การอำนวยความสะดวกทางการค้า (Trade Facilitation) การปรับประสานพิธีการศุลกากรเพื่อลดต้นทุนทางธุรกรรม การจัดตั้ง ASEAN Single Window การปรับประสานมาตรฐานและลดอุปสรรคทางเทคนิคด้านการค้า และการเปิดเสรีภาคบริการและการลงทุนในสาขาอุตสาหกรรม และบริการที่ประเทศสมาชิกอาเซียนเปิดให้ เป็นต้น รวมทั้งความร่วมมือในสาขาอาหาร เกษตรและป่าไม้ ยุทธศาสตร์การเป็นตลาดสินค้าและบริการเดียวจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาเครือข่ายการผลิตในภูมิภาค และเสริมสร้างศักยภาพของอาเซียนในการเป็นศูนย์กลางการผลิตของโลกและเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่อุปทานโลกอย่างเข้มแข็ง เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของอาเซียนต่อไป

^๖ กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, **รอบรู้เรื่องการลงทุนในอาเซียน**, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (นนทบุรี: กระทรวงพาณิชย์, ๒๕๕๗), หน้า ๘๖.

ตั้งแต่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างเต็มตัว ภายใต้เขตการค้าเสรีอาเซียน การเปิดเสรีทางการค้า บริการ การเงิน การลงทุน การเข้าสู่เศรษฐกิจแบบตลาดเดียวกัน การแข่งขันจากภายนอก การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันระดับภูมิภาค ภายใต้เศรษฐกิจโลกที่เชื่อมต่อกันในโลกธุรกิจแบบดิจิทัล การให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมและสุขอนามัย กฎเกณฑ์และการกีดกันทางการค้า ประเด็นสิทธิมนุษยชน รวมถึงการเคลื่อนย้ายของแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่นักบริหารจะต้องบริหารจัดการภายใต้บริบทพลวัตใหม่ของโลก

การที่นักบริหารจะปรับตัวและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพเมื่อประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปัจจัยสำคัญต่างๆ สามารถนำหลักธรรมของพุทธศาสนามาประยุกต์และสร้างเสริมปัญญาควบคู่กับการปฏิบัติได้ดังนี้ คือ

ในปัจจัยเรื่อง**การเปิดเสรีการค้า บริการ การเงิน การลงทุน** เป็นการที่ทุกประเทศในประชาคมอาเซียนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการทำธุรกิจในด้านต่างๆ ธรรมะที่นักบริหารควรนำมาเป็นแนวคิดและปฏิบัติคือ **สาราณียธรรม ๖**

สาราณียธรรม ๖ หมายถึง ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ถือว่าเป็นธรรมที่เป็นพลังในการสร้างความสามัคคี มีอยู่ ๖ ข้อ คือ

๑) **กายกรรม** อันประกอบด้วยเมตตา คือ การกระทำทางกายที่ประกอบด้วยเมตตา เช่น การให้การอนุเคราะห์ช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น ไม่รังแกทำร้ายผู้อื่น

๒) **วจีกรรม** อันประกอบด้วยเมตตา คือ การมีวาจาที่ดี สุภาพ อ่อนหวาน พูดมีเหตุผล ไม่พูดให้ร้ายผู้อื่นทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน

๓) **มโนกรรม** อันประกอบด้วยเมตตา คือ ความคิดที่ประกอบด้วยเมตตาทั้งต่อหน้าและลับหลัง เป็นการคิดดีต่อกันไม่คิดอิจฉาริษยาหรือไม่คิดมุ่งร้ายพยาบาท หากทุกคนคิดแล้วปฏิบัติเหมือนกันความสามัคคีก็จะเกิดขึ้นในสังคม

๔) **สาธารณโภคี** คือ การรู้จักแบ่งสิ่งของให้กันและกันตามโอกาสอันควร เพื่อแสดงความรักความหวังดีของผู้ที่อยู่ในสังคมเดียวกัน

๕) **ศีลสามัญญดา** คือ ความรักใคร่สามัคคี รักษาศีลอย่างเคร่งครัดเหมาะสมตามสถานะของตนมีความประพฤติสุจริตปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของหมู่คณะ ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น

๖) **ทัญญูสามัญญดา** คือ การมีความเห็นร่วมกัน ไม่เห็นแก่ตัว รู้จักเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นร่วมมือร่วมใจในการสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสงบ

ในปัจจัยเรื่อง**การแข่งขันจากภายนอก การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันระดับภูมิภาค** ธรรมะที่นักบริหารควรนำมาเป็นแนวคิดและปฏิบัติคือ **วิริยเจตสิก**

วิริยะ (บาลี: วิริย; สันสกฤต: วีรย) แปลว่า ความเพียร ความพยายาม ความกล้าที่จะลงมือทำ ภาวะของผู้กล้า เป็นแนวทางให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จตามประสงค์

วิริยเจตสิก เป็นธรรมชาติที่อดทนต่อสู้กับความยากลำบาก ที่เกี่ยวกับการงานต่างๆ ทั้งฝ่ายดีและไม่ดี ประกอบด้วย

๑) มีความอดทนต่อสู้กับความลำบาก เป็นลักษณะ

๒) มีความอดทนธรรมที่เกิดขึ้นพร้อมกับตน ไม่ให้ถอยหลัง เป็นกิจ

๓) มีการไม่ท้อถอย เป็นผลปรากฏ

๔) มีความสด คือสังเวควัตถุ ๘ (ชาติทุกข์, ชราทุกข์, พยาธิทุกข์ (ทุกข์จากความป่วยไข้), มรณทุกข์, นิรยทุกข์, เปตติทุกข์, อสุรกายทุกข์, ติรัจฉานทุกข์ (ทุกข์จากการเกิดในสภาพที่ไม่ดีต่างๆ) หรือมีวิริยารัมภัตถุ ๘ (วัตถุอันเป็นอารมณ์ ให้เกิดการปรารถนาความเพียร เช่น การงาน, การเดินทาง, สุขภาพ, อาหาร) เป็นเหตุใกล้ ซึ่งจะทำให้的管理ได้ตระหนักถึงความไม่ประมาท มิใช่มีแต่ความมุ่งมั่นแต่อย่างเดียว.

จิตและเจตสิกที่เกิดขึ้นพร้อมกับวิริยเจตสิกนี้ ย่อมมีอุตสาหะ พากเพียร ไม่ท้อถอย เพราะอำนาจของความวิริยะ.

ในปัจจุบันเรื่องเศรษฐกิจโลกที่เชื่อมต่อกันในโลกธุรกิจแบบดิจิทัล ในปัจจุบันเทคโนโลยีก้าวหน้า ข้อมูลข่าวสารมีอย่างมากมาย การที่นักบริหารจะตัดสินใจอย่างถูกต้องบนพื้นฐานของเศรษฐกิจที่รวดเร็ว ธรรมชาติที่นักบริหารควรนำมาเป็นแนวคิดและปฏิบัติคือ หลักกาลามสูตร

กาลามสูตร คือ พระสูตรที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่ชาวกาลามะ หมู่บ้านเกสปุตติยนิคม แคว้นโกศล (เรียกอีกอย่างว่า เกสปุตติยสูตรหรือเกสปุตตสูตร) เป็นหลักแห่งความเชื่อที่พระพุทธองค์ทรงวางไว้ให้แก่พุทธศาสนิกชน ไม่ให้เชื่อสิ่งใดๆ อย่างมงายโดยไม่ใช้ปัญญาพิจารณาให้เห็นจริงถึงคุณโทษหรือดีไม่ดีก่อนเชื่อ หลักกาลามสูตร คือหลักในการพิจารณา ๑๐ อย่าง ได้แก่

๑) อย่าเพิ่งเชื่อถือด้วยการได้ยินฟังตามกันมา บางคนเมื่อฟังตามกันมาก็เกิดความเชื่อเมื่อคนนั้นว่าอย่างนั้น คนนี้ว่าอย่างนี้ ก็เชื่อตามกันไป โดยบอกว่า "เขาว่า" เพราะฉะนั้น เราต้องเชื่อตามเหตุผล อย่าเชื่อตามเขาว่า

๒) อย่าเพิ่งเชื่อถือด้วยการถือตามถ้อยคำสืบๆ กันมา บางคนบอกว่าเป็นของเก่า เป็นความเชื่อ ตั้งแต่สมัยโบราณเราควรเชื่อ ความเชื่อของคนโบราณนั้นไม่ใช่ว่าจะถูกหรือดีเสมอไป เราจึงไม่ควรจะเชื่อ ถ้ายังไม่แน่ใจถึงแม้ว่าจะเป็นเรื่องน่าสืบๆ กันมา

๓) อย่าเพิ่งเชื่อถือด้วยการตื่นข่าวลือ หรือตื่นข่าว เรื่องข่าวนั้นมีอยู่มากมาย เราจึงควรพิจารณาให้ดี ข่าวลือมีมากมาย เพราะฉะนั้นก็อย่าเพิ่งเชื่อ

๔) อย่าเพิ่งเชื่อถือด้วยการอ้างตำรา ถ้าใครเอาตำรามาอ้างให้เราฟัง เราก็อย่าเพิ่งเชื่อ เพราะตำราก็อาจจะผิดได้ ดังนั้น ไม่ว่าใครจะเอาตำราอะไรก็ตามมาอ้างเราก็ต้องอย่าเพิ่งเชื่อ พระพุทธเจ้าตรัสว่าให้พิจารณาดูก่อน

๕) อย่าเพิ่งเชื่อถือด้วยตรรกะหรือเหตุผล ตรรกวิทยาเป็นวิชา แสดงเรื่องความคิดเห็นอ้างหาเหตุผล แต่พระพุทธเจ้าทรงกล้าค้านตรรกวิทยาได้ว่า การอ้างหาเหตุผลโดยการ คาคคเนนั้น อาจจะผิดก็ได้การอ้างหาเหตุผลนั้นไม่ใช่ว่าจะถูกไปเสียทุกอย่าง

๖) อย่าเพิ่งเชื่อถือด้วยการคาดคะเนหรือการอนุมานเอา มันอาจไม่แน่ ดังนั้น พระพุทธเจ้าจึงตรัสว่า แม้อนุมานเอาก็อย่าเพิ่งเชื่อ

๗) อย่าเพิ่งเชื่อถือด้วยการคิดตรองอาการที่ปรากฏคือเห็นอาการที่ปรากฏแล้วก็คิดว่าใช่ เราจะดูอาการ ที่ปรากฏก็ไม่ได้ต้องพิจารณาดูให้ดี

๘) อย่าเพิ่งเชื่อถือเพราะเข้ากับความเห็นของตน คือ เข้ากับความเชื่อของตน เพราะตนเชื่ออย่างนี้อยู่แล้วเมื่อใครพูดอย่างนี้ให้ฟังก็ยอมรับว่าใช่และถูกต้องซึ่งก็ไม่แน่ว่าเชื่อมาก่อนนั้นอาจผิดก็มี

๙) อย่าเพิ่งเชื่อถือเพราะผู้พูดมีรูปลักษณะน่าเชื่อถือ คือ เห็นว่าคนที่เป็นคนใหญ่คนโตนั้นพูดจาควรเชื่อถือได้ แม้แต่พระสงฆ์ก็ไม่แน่ว่าเราจึงต้องฟังดูให้ดีเสียก่อน อย่าเพิ่งเชื่อในที่นี่ มิได้หมายความว่าไม่ให้เชื่อ แต่ควรพิจารณาดูก่อนแล้วจึงจะเชื่อ

๑๐) อย่าเพิ่งเชื่อถือเพราะเห็นว่าสมณนี้หรือผู้อื่นเป็นครูของเรา ข้อนี้แรงมาก คือ แม้แต่ครูของตนก็ไม่ให้เชื่อ ทั้งนี้ เพราะครูของเราที่อาจจะพูดผิดหรือทำผิดได้ เพราะฉะนั้น เราจึงต้องฟังให้ดี ไม่มีศาสนาใดสอนเราไม่ให้เชื่อครูของตน แท้จริงแล้วพระพุทธเจ้ามิได้ทรงสอนว่าไม่ให้เชื่อ แต่ทรงสอนว่าอย่าเพิ่งเชื่อต้องพิจารณาเสียก่อนแล้วจึงค่อยเชื่อ

ปัจจัยเรื่องการให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมและสุขอนามัย โลกปัจจุบันได้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมและสุขอนามัย เป็นอย่างยิ่ง นักบริหารไม่สามารถเพียงแต่คิดถึงผลกำไรเท่านั้น ธรรมชาติที่นักบริหารควรนำมาเป็นแนวคิดและปฏิบัติคือ สัมมาวายามะ และสัมมาสติ

สัมมาวายามะ คือพยายามชอบ พยายามละลด พฤติกรรมที่ทำร้ายสิ่งแวดล้อม และพยายามเพิ่ม และรักษา สิ่งที่ดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นไปอีก

สัมมาสติ คือ ระลึกรู้ชอบ มีสติระลึกรู้อยู่เสมอ ว่าการกระทำใดๆที่กำลังจะกระทำ หรือกระทำอยู่จะมีผลต่อสิ่งแวดล้อมอย่างไร

ปัจจัยเรื่องกฎเกณฑ์และการกีดกันทางการค้า นักบริหารต้องรู้จักในการปฏิบัติและปรับตัวให้เหมาะสมกับกฎเกณฑ์ที่เปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น ธรรมชาติที่นักบริหารควรนำมาเป็นแนวคิดและปฏิบัติคือ สัปปุริสธรรม ๗

สัปปุริสธรรม ๗ หมายถึง ธรรมที่ทำให้คนเป็นสัตบุรุษหรือ เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง มี ๗ ประการ ด้วยกัน คือ

๑) ธัมมัญญู รู้จักเหตุ รู้จักเหตุ คือ รู้หลักความจริง รู้หลักการ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล

๒) อัตถัญญู รู้จักผล รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ คือรู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำ ซึ่งสามารถก่อให้เกิดประโยชน์เกิดผลได้จริง

๓) อตถัญญู รู้จักตน คือ รู้จักตัวตนของเราเอง ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลังความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม สามารถประเมินตนเองได้ในหลักธรรม ดังนี้ ศรัทธา (ชอบรักในงานอะไร) ศีล (วินัย) สุตะ (ความรู้) จาคะ (ความเสียสละ) ปัญญา (กระบวนการในการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่) เป็นต้น แล้วประพจน์ให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป

๔) มัตถัญญู รู้จักประมาณ คือ ความพอดี เช่น พระภิกษุรู้จักประมาณในการรับและบริโภคปัจจัยสี่ คฤหัสถ์รู้จักประมาณในการใช้จ่ายโภคทรัพย์

๕) กาลัญญู รู้จักกาลคือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงาน

๖) ปริสัญญู รู้จักบริษัท คือ รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิจที่ประพัตต่อชุมชน นั้นๆ ว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหา จะต้องทำกิจรยาอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้ควรสงเคราะห์อย่างไร เป็นต้น

๗) ปุคคลัญญูตา หรือ ปุคคลปรปรัญญูตา เป็นผู้รู้จักบุคคล คือ ความแตกต่างแห่งบุคคล ว่า โดยอธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น รู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นๆ ด้วยดี ว่าควรจะคบหรือไม่ จะใช้จะตำหนิ ยกย่อง และแนะนำสั่งสอนอย่างไร เป็นต้น

ปัจจัยเรื่อง **สิทธิมนุษยชน** ที่มนุษย์ทุกคนพึงมีพึงได้บนความเท่าเทียมกันไม่แบ่งชั้นวรรณะ ธรรมะที่นักบริหารควรนำมาเป็นแนวคิดและปฏิบัติคือ สังคหวัตถุ ๔

สังคหวัตถุ ๔ หมายถึง ธรรมที่เป็นเครื่องสงเคราะห์กัน เป็นธรรมสำหรับยึดเหนี่ยวจิตใจซึ่งกันและกัน อันเป็นการให้ความสำคัญระหว่างกันของคนในสังคม อันได้แก่

๑) ทาน การให้ การเสียสละ หรือการเอื้อเพื่อแบ่งปันของๆตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว

๒) ปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ พูดในสิ่งที่ เป็นประโยชน์เหมาะสำหรับกาลเทศะ

๓) อัตถจริยา คือ การสงเคราะห์ทุกชนิดหรือการประพัตในสิ่งที่ เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น

๔) สมานัตตา คือ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอดันเสมอปลาย

ปัจจัยเรื่อง**การเคลื่อนย้ายแรงงาน** ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มีผลอย่างมากไม่ว่าจะเป็นภาคการผลิต ภาคการเกษตร ภาคการบริการ ทุกอย่างจะมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ ซึ่งทำความหนักใจให้กับนักบริหารอย่างยิ่ง ธรรมะที่นักบริหารควรนำมาเป็นแนวคิดและปฏิบัติคือ ไตรลักษณ์

ไตรลักษณ์ แปลว่า "ลักษณะ ๓ อย่าง" หมายถึงสามัญลักษณ์ หรือลักษณะที่เสมอกัน หรือข้อกำหนด หรือสิ่งที่มีประจำอยู่ในตัวของสังขารทั้งปวงเป็นธรรมที่พระพุทธรเจ้าได้ตรัสรู้ ๓ อย่าง ได้แก่

๑) อนิจจตา (อนิจจลักษณะ) คือ อาการไม่เที่ยง อาการไม่คงที่ อาการไม่ยั่งยืน อาการที่เกิดขึ้นแล้วเสื่อมและสลายไป อาการที่แสดงถึงความเป็นสิ่งไม่เที่ยงของขันธ์

๒) ทุกขตา (ทุกขลักษณะ) คือ อาการเป็นทุกข์ อาการที่ถูกบีบคั้นด้วยการเกิดขึ้นและสลายตัว อาการที่กดตัน อาการฝืนและขัดแย้งอยู่ในตัว เพราะปัจจัยที่ปรุงแต่งให้มีสภาพเป็นอย่างนั้นเปลี่ยนแปลงไป จะทำให้คงอยู่ในสภาพนั้นไม่ได้

๓) อนัตตตา (อนัตตลักษณะ) คือ อาการของอนัตตา อาการของสิ่งที่ไม่ใช่ตัวตน อาการที่ไม่มีตัวตน อาการที่แสดงถึงความไม่ใช่ใคร ไม่ใช่ของใคร ไม่อยู่ในอำนาจควบคุมของใคร อาการที่แสดงถึงไม่มีตัวตนที่แท้จริงของมันเอง อาการที่แสดงถึงความไม่มีอำนาจแท้จริงในตัวเลย

๓. ข้อเสนอแนะ

เมื่อนักบริหารได้ทราบถึงหลักธรรมที่นักบริหารควรมีและที่สอดคล้องกับปัจจัยสำคัญต่างๆที่มีผลจากการที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้แก่ ทศตวรรษที่ ๒๑ ยุทธศาสตร์ ๖ วิสัยทัศน์

หลักกาลามสูตร สัมมาวายามะ และสัมมาสติ สัมปยุตธรรม ๗ สังคัตถุ ๔ และไตรลักษณ์ แล้ว นักบริหารควรที่นำหลักธรรมทั้งหมดมาศึกษาและทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ และสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือการนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ดังคำที่พระพุทธเจ้าทรงกล่าวว่า “ตถาคตเป็นแต่เพียงผู้บอกทางเท่านั้น เมื่อปฏิบัติตนดังนี้ พวกเธอจักพ้นจากมารและบ่วงแห่งมาร”

๔. สรุป

เมื่อโลกมีการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นการที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและอื่นๆ มีปัจจัยต่างๆมากมายเกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กร เศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิต โดยรวม นักบริหารมีหน้าที่ที่จะต้องปรับตัวและก้าวไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น ดังนั้นการนำหลักธรรมของพุทธศาสนาเป็นแนวคิดและปฏิบัติในการบริหารองค์กร พร้อมทั้งฝึกใจ ให้อุดมด้วยศีล สมาธิ และปัญญา มีสติรู้เท่าทัน จะสามารถนำพาองค์กรให้ก้าวหน้าทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างสมดุลและยั่งยืน.

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. **รอบรู้เรื่องการลงทุนในอาเซียน**. พิมพ์ครั้งที่ ๑. นนทบุรี:

กระทรวงพาณิชย์, ๒๕๕๗.

กระทรวงการต่างประเทศ กรมอาเซียน. **บันทึกการเดินทางอาเซียน**. กรุงเทพมหานคร :

กระทรวงการต่างประเทศ, ๒๕๕๒.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). **พุทธธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๙ . กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลง

กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราช

วิทยาลัย กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

วิทยา มิตรศรัทธา. **รอบรู้ประชาคมอาเซียน**. กรุงเทพมหานคร: เจเนซิส มีเดียคอม, ๒๕๕๕.

๒. ภาษาอังกฤษ

Gulick, Luther and Urwick, Lyndall. **Paper on the Science of Administration**. New York :Institute of Public Administration, Columbia University, 1973.

หลักศีล ๕ : การประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลในสังคม

The Five Precepts : Application to Develop Behaviors of Persons in Society

พระครูอุทัยกิจจารักษ์*

บทคัดย่อ

หลักศีล ๕ ประยุกต์พัฒนาพฤติกรรม คือ การนำหลักศีลไปประพฤติปฏิบัติโดยประกอบด้วยธรรมหลายๆ อย่าง โดยอาศัยจิตใจเป็นที่ตั้ง ให้ความประพฤติชอบทางกาย วาจา มีความสงบเรียบร้อยมากยิ่งขึ้น ได้แก่ (๑) มีเจตนาตั้งใจเว้น (๒) มีเจตสิก คือ ความงดเว้น (๓) มีความสังวรด้วยสติ (๔) มีความไม่ก้าวล่วงกิเลสอย่างหยาบทางกายวาจา จึงเป็นศีลประกอบด้วยสติสัมปชัญญะ มีความสำรวมระวัง ทำให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขสงบสันติดำเนินชีวิตถูกต้องตามแนวทางพระพุทธศาสนา และดับทุกข์ได้ในที่สุด

คำสำคัญ : ศีล ๕, พฤติกรรม

ABSTRACT

The five precepts were applied to develop the behavior are to use the principle of precepts to behave along with many principles of Dhamma as the mind set through the right bodily action, right verbal action and have much calmness and quietness such as (1) to have the intention to abstain, (2) to have the mind action is to abstain, (3) to control the consciousness, (4) Not let the defilements to control the bodily action and verbal action. Therefore, the precept consists of the consciousness and control and beware of defilements, make the people to live together happily and correctly according to Buddhism and distinguish the suffering in the end.

Keywords : The Five Precepts, Behavior

๑. บทนำ

ประเทศไทย นั้นมีการนับถือพระพุทธศาสนาเป็นเวลายาวนาน โดยเป็นสถาบันหลักและเอกลักษณ์ของชนชาติไทย เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของคนไทยมาเป็นเวลานาน ซึ่งหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา นั้นมุ่งส่งเสริมให้มีการคิดอย่างมีเหตุผล และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

* หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดพุกกะวันโชติการาม อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร

สุโขทัยชนะในการทำสงครามอ่าวเปอร์เซีย “ทำให้สหรัฐอเมริกาอยู่ในฐานะผู้นำแห่งโลกเสรี ที่แทบทุกชาติต่างหันมาขอความช่วยเหลือในทางเศรษฐกิจ คนอเมริกันส่วนใหญ่ใฝ่ฝันที่จะใช้พลังของการเป็นชาติมหาอำนาจสร้างสันติภาพอันถาวรให้แก่โลก”^๒ พระพุทธศาสนาได้ชื่อว่าเป็นศาสนาแห่งสันติภาพ เพราะประวัติศาสตร์ของพระพุทธศาสนาไม่เคยมีครั้งใดเลยที่สนับสนุนหรือก่อให้เกิดสงคราม เนื่องจากมีหลักปฏิบัติที่ควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ไม่ให้ล่วงละเมิดหรือเบียดเบียนผู้อื่น ซึ่งเป็นต้นตอแห่งความขัดแย้งและความรุนแรง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ศีล ๕ ที่ทำให้เกิดความสงบทั้งในระดับปัจเจกชน สังคม ประเทศชาติ และสังคมโลก”^๓ ถ้าสังคมขาดการควบคุมด้วยศีล ล่วงละเมิดสิทธิของผู้อื่นด้วยกายบ้าง ทางทรัพย์สินบ้าง มนุษย์จะรู้สึกหวาดหวั่น สะพรึงกลัวไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ถ้าสังคมควบคุมด้วยศีลไม่ประทุษร้ายกัน ด้วยกาย วาจา สังคมของเราจะน่าอยู่มากทีเดียว^๔ ดังนั้น ศีล แปลว่า ปกติ เย็น ระเบียบวินัย เป็นต้น กล่าวคือ ผู้มีศีลต้องมีกายวาจาและใจเย็นสบายไม่เร่าร้อนด้วย ราคะ โทสะ และโมหะ เป็นผู้มียกย่องสุจริต วชิสุจริต และมโนสุจริตศีล ๕ จึงเป็นข้อปฏิบัติที่มีประโยชน์ต่อสังคมจึงจำเป็นต้องเข้าใจในศีล ๕ เพื่อเป็นประโยชน์แก่คนรักษาเอง และเพื่อความสงบสุขของสังคมด้วย^๕

๒. ความหมายของ คำว่า ศีล (Morality)

๒.๑. ความหมายของศีลในพระไตรปิฎก

“ศีล” (Morality) ตามความหมายในพระสูตรตันตปิฎก ขุททกนิกาย จุฬนิเทศ ดังที่พระสารีบุตรได้กล่าวถึงศีลว่า “ศีล” หมายถึง การปฏิบัติของภิกษุที่มีความสำรวมในโอวาทปาฏิโมกข์ ถึงพร้อมด้วยอาจาระ และโคจรเห็นภัยในโทษทั้งหลายแม้มีประมาณเล็กน้อยสมทานอยู่ในสิกขาบททั้งหลาย ความสำรวม ความระวัง ความไม่ก้าวล่วง ในสิกขาบททั้งหลาย ซึ่งหมายถึงการสำรวมกาย วาจา ใจ^๖ และในพระสูตรตันตปิฎก ขุททกนิกาย มหานิเทศ พระสารีบุตรก็ได้ให้ความหมายเอาไว้ว่า “อริศีลสิกขา” เป็นโฉน ภิกษุในธรรมวินัยนี้เป็นผู้มีศีล สำรวมด้วยความสำรวม

^๑คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, **พระไตรปิฎกศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รายวัน, ๒๕๕๒), หน้า ๒.

^๒Harry S Truman, **Fundamentals of American Foreign Policy**, (New York : Appleton-Century-Crofts, 1968), p. 58.

^๓Henry Steel Commager, **An Economic Bill of Rights**, (New York : Appleton Century Crofts, 1968), pp. 484-485.

^๔วสิน อินทสระ, **พุทธจริยา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรม, ๒๕๔๙), หน้า ๓๗-๓๘.

^๕พระเทวินทร์ เทวินโท, **พุทธจริยศาสตร์จริยศาสตร์ และจริยธรรม**, (ผู้พิมพ์ คุณนงลักษณ์ ครุฑแก้ว, ๒๕๔๔), หน้า ๘๓.

^๖ขุ.ปา. (ไทย) ๓๐/๙๒/๒๐.

ในปาฏิโมกข์ ถึงพร้อมด้วยอาชาระและโคจร เห็นภัยในโทษทั้งหลาย แม้มีประมานน้อย สมาทาน ศึกษาอยู่ในสิกขาบททั้งหลาย ศีลชั้นทั้งหลาย ศีลชั้นใหญ่ ศีลเป็นที่ตั้ง เป็นเบื้องต้น เป็นเครื่อง ประพฤติ ความสำรวม เป็นความระวัง เป็นปากเป็นประธาน แห่งความถึงพร้อมแห่งกุศลธรรม ทั้งหมดนี้เรียกว่า อธิศีลสิกขา^๗

“ศีล” (Morality) ตามความหมาย ในพระสูตรตันตปิฎก ขุททกนิกาย พระสารีบุตรได้ ให้ความหมายไว้ว่า ศีล คือ เจตนาเป็นศีล เจตสิกเป็นศีล ความสำรวมเป็นศีล ความไม่กำวล่วงเป็น ศีล^๘

“ศีล” (Morality) ตามความหมายใน คัมภีร์วิสุทธิมรรค หมายถึง “ธรรมทั้งหลายมี เจตนาเป็นต้น ของบุคคลผู้เว้นจากโทษมีปณาดิบาตกัฏฐิ ของบุคคลผู้บำเพ็ญวัตรปฏิบัติที่ดีเป็นศีล”^๙

สรุปลักษณะศีล “ศีล” (Morality) หมายถึง เป็นความประพฤติชอบทางกาย และ วาจาหรือ เรียกว่าความเป็นปกติ คือ ความมีระเบียบวินัยทางกาย และวาจา โดยอาศัยเจตนางด เว้น จึงละบาปคือ อกุศลได้ คือ กายทุจริต วาจาทุจริต “ศีล” จึงเป็นธรรมเบื้องต้นที่จะให้เกิดกุศล ธรรมทั้งปวงเป็นประธานให้กุศลธรรมอื่นๆ เกิดขึ้นตามมา กล่าวคือ ความมีเมตตากรุณา หิริ โอตตปปะ และความซื่อสัตย์สุจริต เป็นต้น เพราะศีลจัดว่าเป็นฐานให้ถึงซึ่งโลกุตระธรรม คือ นิพพาน สมบัติ ก็ต้องอาศัยศีลเป็นพื้นฐาน ดังนั้นศีลจึงเป็นเบื้องต้นแห่งการปฏิบัติให้สุจริตทางกาย วาจา และใจเป็นที่สุด

๓. พฤติกรรมของบุคคลในสังคม

ในหมวดนี้มุ่งนำลักษณะของพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาทางกาย วาจาและใจ ที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน ตามสื่อต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ และจากสื่อออนไลน์ เป็นต้น เพื่อชี้ให้เห็นพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายวาจา และใจที่ดี และไม่ดีของบุคคลในสังคม ส่งผล ถึงอิทธิพลพฤติกรรมของตนเอง และสังคม ซึ่งจะกล่าวถึง ๒ ประการ ได้แก่ (๑) พฤติกรรมในทางไม่ ดีของบุคคลที่เกิดขึ้นในสังคม และ (๒) พฤติกรรมที่ดีของ บุคคลที่เกิดขึ้นในสังคม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๓.๑ พฤติกรรมที่ไม่ดี

“พฤติกรรมที่ไม่ดี” หมายถึง ความประพฤติ หรือพฤติกรรมที่แสดงออกมาต่อโลก ภายนอกทาง กาย วาจา แสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมต่างๆ ในทางที่ไม่ดี และมีผลกระทบ ทางด้านลบทำให้ตนเอง และผู้อื่นในสังคมเดือดร้อน เช่น ปัญหาเสพติดปัญหาติดสุราเรื้อรัง

^๗ ชุ.ม. (ไทย) ๒๙/๔๖/๓๖.

^๘ ชุ.ป. (ไทย) ๓๑/๘๙/๓๔.

^๙ พระพุทธโฆษาจารย์, คัมภีร์วิสุทธิมรรค, แปลเรียบเรียงโดย สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภ มหาเถร), พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทประยูรวงศ์พรินต์ติ้ง จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๖.

การฆ่ามนุษย์ หรือการฆ่าหมื่น (อาชญากรรมต่างๆ) การทำแท้ง การประพาศิตประเวณี การฉ้อโกง และขโมยทรัพย์สินของผู้อื่นการปล้น โจรกรรม หรือสื่อกลามกอนาจาร เป็นต้น ซึ่งเป็นลักษณะของพฤติกรรม และส่งผลให้บุคลิกภาพเสื่อมเสีย เป็นผู้ขาดหลักคุณธรรมจริยธรรม ขาดหิริ โอตตัปปะ ขาดความซื่อสัตย์สุจริตธรรม ขาดความกตัญญูกตเวทีย เป็นต้น ซึ่งผิดหลักจรรยาบรรณความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในการดำเนินชีวิต จึงเป็นเหตุให้บุคลิกภาพที่แสดงออกมาในทางสังคมเป็นลักษณะที่เสื่อมเสีย มีกายและจิตที่ผิดปรกติ ผิดเพี้ยน ส่อกระทำให้ทางที่ผิดศีลธรรม ทำให้สังคมมีความเดือดร้อนสับสนวุ่นวายอยู่เนืองนิจ ซึ่งมีให้เห็นเป็นประจำในสื่อต่างๆ เช่น ทวี วิฑู อินเทอร์เน็ต เฟรชบุค ยูทูป หนังสือพิมพ์ รวมทั้งนิตยสารเอกสารต่างๆ ทั้งใน และต่างประเทศ ซึ่งเกิดสาเหตุจากการผิดศีล ๕ โดยเจตนา จึงทำให้บุคลิกภาพทางกาย และจิตสูญเสียไปจึงเป็นปัญหาจริยธรรมในระดับสังคม และระดับชาติอีกด้วย ดังตัวอย่างเรื่องราวที่เกิดขึ้นสร้างความเสื่อมเสียให้กับสังคม ชุมชน และประเทศชาติในแง่ลบทางจริยธรรม ซึ่งล้วนแต่เกิดจากการละเมิดศีล ๕ หรือข้อปฏิบัติทางคุณธรรมจริยธรรมทางพระพุทธศาสนาทั้งสิ้น

๓.๒ พฤติกรรมบุคคลที่ดี

“พฤติกรรมที่ดี” หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมาต่อโลกภายนอกทาง กาย วาจาและใจ เป็นพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกมาในรูปแบบของการกระทำ ที่ประกอบด้วยคุณธรรม และจริยธรรมเป็นที่ตั้ง เป็นบุคคลที่ประกอบด้วยคุณคุณงามความดี มีเมตตา กรุณา มีหิริ โอตตัปปะ มีความซื่อสัตย์สุจริต ต่อตนเองและผู้อื่น ไม่กระทำให้ตนเองและผู้อื่นในสังคมต้องเดือดร้อน เป็นผู้ที่รู้จักยับยั้งชั่งใจ ฝืนในการทำความดี รู้จักรับผิดชอบชั่วดีรู้จักยับยั้งชั่งใจในความโลภ ความโกรธ ความหลง ครอบงำจิตใจจนเป็นทุกข์ และรู้จักอดทน อดกลั้นต่อกิเลสอยู่บ้าง รู้จักใช้ปัญญาที่ประกอบด้วยเหตุผล มากกว่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจปัญหา ซึ่งมีให้เห็นอยู่ในสังคมปัจจุบันมากมาย เช่น การไม่ประพาศิตผิดในศีลธรรม หรือ การไม่ทานเนื้อสัตว์ การช่วยเหลือด้านสังคมสงเคราะห์โดยไม่หวังผลตอบแทนความมีกตัญญูกตเวทียที่ต่อบิดามารดา เป็นต้น ซึ่งในหมวดนี้จะยกตัวอย่างของบุคคลผู้มีคุณธรรมมาประกอบและส่งผลถึงบุคลิกภาพด้านความประพฤติที่ดีงาม

กล่าวโดยสรุป “พฤติกรรม” (Behavior) คือ อาการกระทำต่างๆ หรือกิริยาที่แสดงออกมา โดยอาศัยการทำงานของระบบต่างๆ คือ ระบบประสาท กล้ามเนื้อ ระบบต่อม และสิ่งเร้าต่างๆ มากระตุ้นทำให้เกิดสภาวะทางอารมณ์โดยอาศัยจิตใจเป็นตัวรับรู้อารมณ์ และแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาที่อยู่ภายใต้พื้นฐานจิตทั้ง ๖ ประการของแต่ละบุคคล ว่ามีพื้นเพ นิสัยอย่างไร และแสดงพฤติกรรมออกมาทางกาย วาจา และใจทางด้านที่ดี และด้านที่ไม่ดีที่เป็นสุจริต และเป็นทุจริต เป็นกุศล และอกุศลในที่สุด กล่าวคือ (๑) พฤติกรรมทางกาย เรียกว่ากายกรรม ๓ (๒) พฤติกรรมทางวาจา เรียกว่า วาจากรรม ๔ และ (๓) พฤติกรรมทางความคิดเรียกว่า มโนกรรม ๓ มีรายละเอียดดังนี้

(๑) พฤติกรรมที่ดี จึงหมายถึง การกระทำออกมาทางกายวาจา และใจ คือ การปฏิบัติดำเนินชีวิตตามหลักของเบญจศีล ๕ ประการ คือ คือ การไม่ฆ่าสัตว์ ไม่ลักทรัพย์ การไม่ประพาศิตผิดในกาม การไม่พูดเท็จ และการไม่ดื่มสุราเมรัย และเป็นผู้ความสังวร ระวังสำรวมจิตใจของตนเอง

เป็นสำคัญ เป็นผู้ที่ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีหิริโอตตปปะ และแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเหมาะสม รู้จักยับยั้งชั่งใจ ไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับตนเองสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีสันติสุข

(๒) พฤติกรรมที่ไม่ดี จึงหมายถึง การแสดงออกมาทางด้านที่ไม่ดี ทางกาย วาจาและใจ ที่เป็นอกุศลไม่ดำเนินชีวิตตามหลักเบญจศีล คือ มีการฆ่าสัตว์ ลักทรัพย์ ประพฤติผิดในกาม พูดเท็จ ดื่มสุราเมรัย และไม่ดำเนินชีวิตตามหลักเบญจธรรม ไม่เป็นผู้ความสังวร ระวังสำรวมจิตใจของตนเอง คือ เป็นผู้ที่ขาดความเมตตา กรุณา ขาดความซื่อสัตย์สุจริตธรรม และหิริ โอตตปปะ ขาดความยับยั้งชั่งใจ ใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผลในการกระทำสิ่งต่างๆ จน เป็นเหตุให้ตนเอง และสังคมได้รับความสับสนวุ่นวาย และเดือดร้อนในที่สุด

๔. การประยุกต์หลักศีล ๕ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลในสังคม

การนำหลักศีล ๕ มาประยุกต์พัฒนาพฤติกรรม ของบุคคลในสังคม ที่เป็นผู้แสดงออกมาทางพฤติกรรมที่ดี ทางกาย วาจา และใจ กล่าวคือ ยังเป็นผู้ที่ประกอบด้วยคุณธรรมและคุณงามความดี ยังรู้จักยับยั้งชั่งใจอยู่บ้าง คือ ยังเป็นผู้ที่ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มีสัจจะ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีหิริโอตตปปะ และเป็นผู้ที่แสดงพฤติกรรมทางกาย วาจา และใจ โดยใช้สติปัญญา ตัดสินปัญหาต่างๆ มากกว่าการใช้อารมณ์ หรือกิเลสตัณหาต่างๆ เป็นตัวตัดสินใจในการดำเนินชีวิต ดังนั้น การพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลในสังคม ก็คือการพัฒนาพฤติกรรมที่แสดงออกมาทาง กาย วาจาและใจ ให้มีคุณธรรม และศีลธรรมที่ดียิ่งๆ ขึ้นไปเรื่องราวที่กล่าวมาแล้วในบทที่ ๓ เป็นพฤติกรรมของบุคคลในด้านที่ดี จะเห็นได้ว่าพื้นฐานของบุคลิกภาพด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมาทาง กาย วาจา และใจ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วยังเป็นผู้ที่มีคุณธรรมประจำใจอยู่ในตัวของบุคคลนั้นๆ ยังประกอบด้วยคุณธรรม เป็นที่ตั้งอยู่ ถึงแม้ว่าจะมีสิ่งไม่ดีเจือปนอยู่บ้าง ก็ถือว่าเรายังเป็นบุญชนกันอยู่ที่เกิดมาอยู่ร่วมกันในสังคม ต้องมีดีบ้างชั่วบ้างเป็นเรื่องธรรมดา แต่ไม่ถึงกับขาดคุณธรรมทางด้านจิตใจอย่างรุนแรงให้หมกมุ่นให้ถึงกับมีการกระทำแท้ง การฆ่าสัตว์ ลักทรัพย์ พูดเท็จ และดื่มสุรา อันเป็นเหตุแห่งความเสื่อมและความประมาททั้งปวง ดังนั้น การพัฒนาตนเองนั้นจึงเป็นเรื่องที่สำคัญในการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง และเราไม่อาจหยุดที่จะพัฒนาตนเองได้ เพราะสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว วิถีชีวิตของปัจเจกบุคคลก็ย่อมได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงด้วย^{๑๐} อันจะส่งผลให้สุขภาพกาย และใจที่จะต้องพัฒนาตามกระแสของโลกได้อย่างถูกต้อง ดังนั้น ศูนย์กลางโลกและชีวิต ก็คือการพัฒนาตนเองให้สูงขึ้นตามหลักแนวทางของพระพุทธศาสนาซึ่งเน้นว่าคนเราทุกคนที่เกิดมาต่างมีทุกข์ด้วยกันทั้งสิ้น แต่ในระหว่างที่คนยังมองไม่เห็นทุกข์ หรือความทุกข์ยังไม่ได้บีบคั้นให้รู้สึกสำนึก เรามักจะใช้ชีวิตไปในทางที่ประมาทและไม่สนใจ เพราะความ

^{๑๐}สมิต อาชนิจกุล, การพัฒนาตนเอง ภาค ๒, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ทิพย์อักษร, ๒๕๓๕), หน้า ๘.

ประมาททำให้ชีวิตของคนต้องตกต่ำถึงกับหายนะไป^{๑๑} ฉะนั้นคุณธรรมที่เสริมสร้างชีวิตให้มีคุณค่าให้ยิ่งขึ้นไป ในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง ก็คือการนำหลักศีล ๕ ประการ เข้ามาประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันได้อย่างรู้เท่าทัน กายวาจา และใจเป็นสำคัญ กล่าวคือ การนำหลักศีล ๕ มาพัฒนา ส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีอยู่แล้วก็ยิ่งทำให้บุคคลนั้นมีกายวาจา และใจที่ดีงามยิ่งขึ้นไป และเป็นการ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ย่อมจะทำให้บุคคลนั้นเป็นที่เคารพรักใคร่ของ บุคคลทั่วไปในสังคม ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ ๓ เรื่องพฤติกรรมในด้านที่ดี

(๑) การประยุกต์หลักศีลพัฒนาพฤติกรรมที่ดี

“พฤติกรรมที่ดี” เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาต่อโลกภายนอกทาง กาย วาจา และใจ เป็นพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกมาในรูปแบบของการกระทำ ที่ประกอบด้วยคุณธรรมและ จริยธรรมเป็นที่ตั้ง เป็นบุคคลที่ประกอบด้วยคุณคุณงามความดี มีเมตตา กรุณา มีหิริโอตตปัสสะ มี ความซื่อสัตย์สุจริต ต่อตนเองและผู้อื่นไม่กระทำให้ตนเอง และผู้อื่นในสังคมต้องเดือดร้อน เป็นผู้ ที่ยังรู้จักยับยั้งชั่งใจ ใฝ่ในการทำความดี รู้จักรับผิดชอบชั่วดี รู้จักยับยั้งชั่งใจในความโลภ ความ โกรธ ความหลง ครอบงำจิตใจจนเป็นทุกข์ และรู้จักอดทนอดกลั้นต่อกิเลสอยู่บ้าง รู้จักใช้ปัญญาที่ ประกอบด้วยเหตุผล มากกว่าใช้อารมณ์ในการตัดสินปัญหา ซึ่งมีให้เห็นอยู่ในสังคมปัจจุบันมากมาย เช่น การออกบวช เก็บทองคั้นเจ้าของ หรือขอทานกตัญญู หรือการไม่รับทานเนื้อสัตว์ เป็นต้น

อย่างไรก็ตามการประยุกต์หลักศีล ๕ ประการนี้ ก็เพื่อพัฒนาพฤติกรรมที่ดีให้ดียิ่งขึ้น กล่าวคือเป็นการนำหลักศีลมาประพจน์ปฏิบัติ ก็เพื่อให้การแสดงออกมาทางพฤติกรรมทางกาย วาจา และใจ ที่เรียกว่า กายกรรม วจีกรรม และโมณกรรม ที่เป็นสุจริตธรรมนั่นเอง เพราะ จุดมุ่งหมายสูงสุดในทางพระพุทธศาสนา ก็คือการพ้นจากทุกข์ทั้งปวง ดังนั้นรากเหง้าของการรักษาศีลให้เกิดเป็นความบริสุทธิ์ที่แท้จริง และพัฒนาพฤติกรรมให้ดียิ่งขึ้นไป ก็คือ การนำหลักศีลที่ต้อง ประกอบด้วยธรรมหลายๆ อย่างมาประพจน์ปฏิบัติ กล่าวคือ คือ (๑) ต้องเป็นผู้มีเจตนาตั้งใจไว้ (๒) ต้องเป็นผู้มีเจตสิก คือ ความงดเว้น (๓) ต้องเป็นผู้มีความสังวรด้วยสติ (๔) ต้องเป็นผู้มีความไม่ ก้าวล่วงกิเลสอย่างหยาบ ทางกายวาจา ธรรมเหล่านี้จัดว่าเป็นศีลทุกข้อ ดังนั้นผู้ประพจน์ปฏิบัติ พึง นำหลักการรักษาศีล ไปใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อพัฒนาพฤติกรรมให้ดียิ่งขึ้นไป และมีพฤติกรรมที่ พัฒนาแล้ว เป็นบุคคลที่พัฒนาห่างไกลจากอบายมุขต่างๆ กล่าวคือ

(๑) เจตนาที่ชื่อว่าศีล คือ ผู้ปฏิบัติพึงตั้งใจ งดเว้นจากกายวาจาทุจริต เพราะตั้งใจด เว้นกายวาจาทุจริตจึงละอกุศลคือ ความทุจริตได้ เช่น เวลาที่งดเว้นทุจริต เจตนาที่ต้องมีเจตสิกคือ ความไม่โลภ ไม่โกรธ ไม่หลง ก็ต้องมี สังวรคือสติก็ต้องมี ความไม่ก้าวล่วงกิเลสอย่างหยาบก็ต้องมี เพราะเวลานั้นจิตเป็นกุศล ธรรมเหล่านี้ก็ต้องเป็นไปร่วมกัน แต่ว่าในวาระนั้น จะกล่าวว่างดเว้น ด้วยธรรมอะไร กล่าวคือ การงดเว้นนั้นมีอะไรเป็นประธาน เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติงดเว้นด้วยเจตนาเป็น

^{๑๑}อ้างแล้ว, หน้า ๑๙.

ประธาน เช่นตั้งใจรักศาสตร์ เชื่อว่า เจตนา เป็นประธาน ส่วนธรรมที่เหลือจำพวกเจตสิก หรือความสำรวม หรือความไม่กำว้างเหล่านี้ ก็เข้าร่วมสนับสนุนด้วยในเวลาที่เหมาะสมเป็นกุศล

(๒) เจตสิกที่ชื่อว่าศีล คือ ผู้ประพฤติดุปฏิบัติต่อเจตสิกศีล กล่าวคือ บุคคลนั้นไม่ได้มีเจตนาตั้งใจเว้นไว้ก่อน แต่เมื่อมีวัตถุที่จะให้ล่วงศีลแล้วกัณฑ์เว้นได้ไม่ล่วงศีล เพราะมีวิริย (ความยินดี) คือ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ อย่างใดอย่างหนึ่งเกิดขึ้น เช่น จะพูดต่อก็เว้นไม่พูด อย่างนี้เรียกว่า เป็นสัมมาวาจา ทำให้กล่าววาจาตามความเป็นจริง หรือสัมมาวาจา เป็นต้น ซึ่งจัดว่าเป็นการเว้นเฉพาะหน้า ซึ่งเรียกว่า เจตสิกศีล^{๑๒}

(๓) สังวรที่ชื่อว่าศีล คือ ผู้ประพฤติดุปฏิบัติต่อสังวรศีล กล่าวคือ เพราะมีสติเป็นเครื่องกั้นกระแสของกิเลสไม่ให้ทำชั่ว ทางกายวาจาจะต้องมีสติสำรวมอยู่เสมอ บำปก็เกิดขึ้นไม่ได้ ชื่อว่าเป็นสังวรศีล ส่วนการที่เราล่วงศีลก็เกิดจากความโลภ ความโกรธ ความหลง ที่เรายังไม่อยู่จึงทำให้เป็นเหตุให้เกิดบาป แต่ถ้ามีสติสำรวมอยู่บาปก็เกิดขึ้นไม่ได้ จึงจัดว่า เป็นสังวรศีล เหตุเกิดสังวร ๕ อย่าง คือ

๑. ปาฏิโมกข์สังวร คือ ศีล ๕, ศีล ๘, ศีล ๑๐ และ ศีล ๒๒๗, และศีล ๕ ศีล ๘, เป็นปาฏิโมกข์ของคฤหัสถ์

๒. สติสังวร คือ มีสติสังวรระวังในอินทรีย์ทั้ง ๖ ด้วยการรู้เท่าทันอารมณ์ที่เกิดขึ้นทาง ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ที่กำลังเป็นปัจจุบันเพื่อปิดกั้นกระแสของกิเลส

๓. ญาณสังวร คือ ต้องมีสติสัมปชัญญะ เจริญสติปัญญาฐานรู้สภาวะธรรมตามความเป็นจริงว่ารูปหรือว่านาม ย่อมจะห้ามทวิภูติที่เป็นอนุสัยกิเลสไม่ให้เกิดขึ้นในอารมณ์นั้นๆ

๔. ขันติสังวร คือ ความอดทนอดกลั้นต่อความเย็นร้อน และความลำบากต่างๆ เป็นต้น ต่อการปฏิบัติธรรม

๕. วิริยสังวร คือ ความเพียรเลี้ยงชีพด้วยความบริสุทธิ์ ไม่กระทำทางกายวาจาทุจริต คือ กายกรรม ๓, วจีกรรม ๔, อาชีวะจะบริสุทธิ์ได้ก็ต้องอาศัย การเจริญสติปัญญา ๔ ประการ^{๑๓} มีความเพียรประกอบด้วยสติสัมปชัญญะ ที่เรียกว่า สัมมปธาน ๔^{๑๔} จึงมีอาชีวะสุจริตเผาผลาญกิเลสได้^{๑๕} ดังนี้ เป็นต้น

^{๑๒} อาจารย์ปราโมทย์ น้อยวัฒน์, อนุพุทธพิภพ และอริยสัจ, (กรุงเทพมหานคร : จัดพิมพ์โดยชมรมอนุรักษธรรม), หน้า ๑๐๐.

^{๑๓} สติปัญญา ๔ คือ (๑) กายานุปัสสนา การพิจารณาภายในกาย (๒) เวทนานุปัสสนา การพิจารณาเวทนาในเวทนา (๓) จิตตานุปัสสนา การพิจารณาจิตในจิต (๔) อัมมานุปัสสนา การพิจารณาธรรมในธรรม คือ ขันธ์ ๕, นิรวณ ๕, อายตนะ ๑๒, โพชฌงค์ ๗, และอริยสัจ ๔,

^{๑๔} สัมมปธาน ๔ คือ (๑) เพียรละอกุศลที่ยังไม่เกิดไม่ให้เกิดขึ้น (๒) เพียรละอกุศลที่เกิดขึ้นแล้วให้หมดไป (๓) เพียรเจริญกุศลที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น (๔) เพียรเจริญกุศลที่เกิดขึ้นแล้วให้เจริญยิ่งๆ ขึ้นไป

^{๑๕} อาจารย์ปราโมทย์ น้อยวัฒน์, อนุพุทธพิภพและอริยสัจ, หน้า ๑๐๑-๑๐๓.

(๔) ความไม่ก้าวล่วง ชื่อว่าศีล คือ ผู้ประพฤติปฏิบัติต่อความไม่ก้าวล่วง กล่าวคือ เพราะความไม่ก้าวล่วง หมายถึง การป้องกันกิเลสอย่างหยาบไม่ให้เกิดขึ้นทางกาย วาจา คือการไม่ประพฤติผิดในศีล การที่เราไม่ก้าวล่วงศีลได้นั้น จะต้องอาศัยการงดเว้น ๓ อย่าง คือ มีเจตนาวิริติ สมาทานวิริติ และสัมปตติวิริติ คือ

๑. สมาทานวิริติ หมายถึง การที่จะรักษาศีลให้บริสุทธิ์หมดจดเรียบร้อย ต้องประกอบด้วยวิริติ ๓ อย่างโดยอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ สมาทานวิริติ ได้แก่การเปล่งวาจาขอสมาทานศีล จากพระภิกษุ สามเณร หรือ จากบุคคลผู้มีศีลโดยการเปล่งวาจาขอสมาทานเป็นข้อๆ ไป

๒. สัมปตติวิริติ ได้แก่ เจตนางดเว้นซึ่งเกิดขึ้นในทันทีทันใด ที่ประจวบกับ เหตุการณ์ที่จะทำให้เสียศีล หมายความว่า เดิมไม่ได้ตั้งใจจะรักษาศีล แต่เมื่อพบเหตุการณ์ที่ตนจะ ล่วงศีล จึงคิดงดเว้นได้ในขณะนั้น

๓. สมุทเฉทวิริติ ได้แก่ การงดเว้นโดยเด็ดขาด หมายความว่า เป็นศีลที่งดเว้นของ ท่านผู้สิ้นกิเลส ที่เรียกว่า พระอริยบุคคล ศีลจึงอยู่ได้ตลอดกาล ศีลจึงไม่ขาด เพราะมีเจตนาเว้นไว้ เฉพาะหน้า ขณะที่มิว่าเหตุที่จะให้ล่วงได้ ก็ละเว้นได้ ไม่ล่วงศีล เพราะเห็นว่าผิดโดยวิริติศีลนี้ส่วนใหญ่ แล้วเป็นศีลของพระโสดาบันขึ้นไป^{๑๖}

เมื่อก้าวโดยสรุป การประยุกต์หลักศีล ๕ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมให้ดียิ่งขึ้นไป ก็คือการ พัฒนาพฤติกรรมทางกายวาจา และใจ โดยอาศัยเจตนาเป็นที่ตั้งใจไว้ มีเจตสิก คือ ความงดเว้น มีความสังวรด้วยสติ และมีความไม่ก้าวล่วงกิเลสอย่างหยาบทางกายวาจา ด้วยการรักษาศีล เพราะศีล ก็เป็นศูนย์กระบวนการทำงานของจิต ดังนั้นกระบวนการทำงานของจิตของบุคคลจะลุล่วงธรรมได้ ก็ เริ่มจากจิตใจเป็นสำคัญ จนสามารถรักษาศีลได้อย่างบริสุทธิ์ดังที่พระสารีบุตรได้กล่าวว่า เจตนาเป็น ศีล เจตสิกเป็นศีล ความสำรวมเป็นศีล ความไม่ก้าวล่วงเป็นศีล^{๑๗} เกิดมาจากจิตใจรู้เท่าทันต่อกิเลส ตัณหา ที่เกิดขึ้นในจิตใจ หรือ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าการพัฒนารู้เท่าทันต่อ โลภะโทสะ และโมหะ ที่ เกิดขึ้นจนสามารถพัฒนากาย วาจา ใจ ให้เบาบางลงจาก อุกุศล ๓ ประการ ดังกล่าวนี้นี้ได้เป็นสำคัญ หรือหมดไปในที่สุด ศีลก็บริสุทธิ์โดยตัวของมันเอง

(๒) ผลของการประยุกต์หลักศีลพัฒนาพฤติกรรมที่ดี

พระพุทธศาสนาสอนในเรื่องการมองตนเองเป็นจุดเริ่มต้น ซึ่งมีหลักธรรมที่สามารถเป็น แม่บทอธิบายได้ทั้งรูปธรรมนามธรรม การรู้เรื่องเกี่ยวกับตัวเราก็คือเท่ากับการเรียนรู้ในระบบสรรพสิ่งที่ อยู่ในปัจจุบันด้วยฉะนั้น^{๑๘} ดังนั้นการมองและสำรวจตัวเองจึงเป็น

^{๑๖} สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราชมหาสงฆปริณายก (สวทฺธโน), **หลักพระพุทธศาสนา**, พิมพ์ถวายเนื่องในงานฉลองครบรอบอายุ ๖๐ ปี, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาราชวิทยาลัย , ๒๕๓๖), หน้า ๑๗๗-๑๗๘.

^{๑๗} ชู. ป. (ไทย) ๓๑/๘๙/๓๔.

^{๑๘} นายสามารถ สุขุประการ, “ศึกษาเชิงวิเคราะห์ปรากฏการณ์บิกเบงในมุมมองพระพุทธศาสนา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑)

รากฐาน และเป็นเรื่องที่สำคัญในการดำเนินชีวิตเท่ากับการสำรวจในระบบใหญ่โดยเริ่มจากตนเอง เป็นพื้นฐาน ดังนั้น การสำรวจอุปนิสัยของตนเองว่า ดีหรือไม่ดีเป็นหลักสำคัญหมายถึง เรามีเมตตา มีคุณธรรม ปฏิบัติตามหลัก ศีล มากหรือน้อยอย่างไร เพราะศีลเป็นรากฐานของคุณธรรมอื่นๆ ไม่ประมาทหมั่นเฝ้าจนตกเป็นทาสของโลก และชีวิตในทางที่ไม่ถูกต้องที่จะเป็นเหตุให้เกิดความทุกข์จึงต้องอาศัยสติ รู้จักมอง รู้จักพิจารณา รู้จักวางตัววางใจต่อความเป็นจริง ก็เพื่อชนะความโลภ ความโกรธ ความหลง เพื่อให้อยู่เหนือความกระหายในสิ่งต่างๆ โดยมีศีล ๕ เป็นเครื่องค้ำจุนให้ยิ่งขึ้นไป จนสามารถพัฒนาเป็นศีลที่ประกอบในองค์มรรค ๘ ประการ กล่าวคือ การพัฒนาศีลที่เป็นองค์มรรค หมายถึง การฝึกอบรมในด้าน ความประพฤติมีระเบียบวินัย ความสุจริตทางกายวาจา และสัมมาอาชีวะ ในระดับการพัฒนาศีลท่านเรียกว่า อธิศีลสิกขา เรียกว่าสั้นๆว่า ศีล วิธีแก้ปัญหโดยวิธีนี้ เป็นวิธีของอารยะชนระดับพื้นฐาน หรือเรียกตามบาลีว่า หลักของอริยมรรค แปลว่า ทางดำเนินสู่ความดับทุกข์ที่ทำให้เป็นอริยชน หรือวิธีดำเนินชีวิตที่ประเสริฐ อริยมรรคนี้ แบ่งระดับการพัฒนาศีลที่เป็นองค์มรรค เป็น ๓ อย่าง คือ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ^{๑๙} กล่าวคือ

(๑) สัมมาวาจา เจรจาชอบ หมายถึง การพูดหรือเจรจาชอบ มี ๔ ประการ คือการละมุสาวาท คือ เว้นการพูดเท็จ ขณะเดียวกันให้พูดคำจริง เรียกว่า สัจจะวาจา ละปิสฺสุณาวาจา คือ เว้นจากการพูดส่อเสียด ขณะเดียวกันให้พูดคำสมานสามัคคี เรียกว่า สมัคคกรณีวาจา และละมฺรฺสวาจา คือ เว้นจากการพูดหยาบคาย ขณะเดียวกันก็ให้พูดแต่คำอ่อนหวานสุภาพ ไพเราะน่าฟัง ที่เรียกว่า สันทฺหาวาจา ละสํมฺพปฺปลาปะ คือ เว้นการพูดเพ้อเจ้อ เหลวไหลไร้สาระขณะเดียวกันก็ให้พูดแต่คำมีประโยชน์ สร้างสรรค์ นำมาแต่คุณธรรมปฺรฺจฺจิตใจให้ร่าเริงเบิกบาน เรียกว่า อตฺถสฺสณฺหิตาวาจา^{๒๐}

(๒) สัมมากัมมันตะ หมายถึง การงานชอบ คือ การกระทำที่ชอบมี ๓ ประการ คือ ได้แก่ การละจากปาณาติบาต หมายถึง เว้นจากการทำลายชีวิตทั้งคนและสัตว์ทุกจำพวก ขณะเดียวกันก็ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่กัน ละอทินนาทาน คือ เว้นจากการเอาทรัพย์สินสมบัติสิ่งของคนอื่นที่ไม่อนุญาต หรือ ไม่ได้มีเจตนาที่จะให้ ขณะเดียวกัน ก็ควรจะบริจาคให้ทานตามโอกาส และฐานะ ละกาเมสุมิฉฉาจาร คือ เว้นจากความประพฤติดิฉินในกาม หมายถึง ไม่ล่วงละเมิดในสามภรรยาอันเป็นที่รักยิ่งของคนอื่น ขณะเดียวกันก็ประพฤติ สทฺธารสฺสันโดช คือพอใจในคู่ครองของตนเองเท่านั้น^{๒๑}

(๓) สัมมาอาชีวะ หมายถึง การเลี้ยงชีพชอบ ได้แก่ ละมิฉฉาชีพ เลี้ยงชีวิตด้วยสัมมาชีพ ขณะเดียวกัน มีความขยันหมั่นเพียรในการประกอบอาชีพ การงาน หน้าที่อันสุจริตเช่น ทำงานไม่ให้อากุล หมายถึง การไม่คั่งค้าง ไม่ผัดผ่อนงานไม่จับจดงาน ไม่ยุ่งเหยิงสับสนเป็นต้น

กล่าวโดยสรุป เมื่อบุคคลประพฤติปฏิบัติตามหลักของศีล ๕ ประการ โดยเคร่งครัด คือ การไม่ฆ่าสัตว์ การไม่ลักทรัพย์ เป็นต้น คือ การอาศัยเจตนาจงใจ ความตั้งใจเป็นเครื่องจูงใจเป็นผู้

^{๑๙} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), *วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม*, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : ศยาม, ๒๕๕๓), หน้า ๑๒-๑๓.

^{๒๐} งบ. จตุกก. (บาลี) ๒๑/๑๔๘-๑๔๙/๑๘๘.

^{๒๑} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๔๓/๓๖๒-๓๖๔.

ขัดเกลาจริตนิสัยพฤติกรรมด้วยศีล ๕ คือ ดังกล่าวแล้ว อันบุคคลได้กระทำแล้วพัฒนาประพฤติกปฏิบัติตามหลักศีล ๕ ย่อมเป็นผู้ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มีความละเอียดแก่ใจ มีหิริและโอตตปปะ มีความซื่อสัตย์สุจริต อริยมรรคมีองค์ ๘ ประการ ย่อมพัฒนาเกิดขึ้นที่ละเล็กทีละน้อยจนสามารถพัฒนาเป็น อริศีลสิกขา อริจิตสิกขา และอริปัญญาสิกขา ย่อมเกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติในธรรมทั้งหลาย พฤติกรรมของบุคคลย่อมโน้มเข้าสู่จุดมุ่งหมายสูงสุด คือ พระนิพพาน อย่างน้อยที่สุด ก็สามารถพัฒนาพฤติกรรม เข้าเป็นพระอริยบุคคลขั้นต้นในทางพระพุทธศาสนา กล่าวคือ “อริยบุคคล” หมายถึง บุคคลผู้ประเสริฐได้บรรลุสังขารมรรค ได้บรรลุธรรม ตั้งแต่ขั้นพระโสดาบันเป็นต้นไปซึ่งเป็นผู้เข้าสู่กระแสพระนิพพาน พระพุทธศาสนาถือว่า สภาวะความเป็นมนุษย์มีความเหมาะสมที่สุดต่อการขัดเกลาพัฒนาจิตใจ เพื่อให้บรรลุถึงความสุขหรือประโยชน์สูงสุดของชีวิต กล่าวคือความหมดกิเลสอันเป็นรากเหง้าของความชั่วทั้งปวงได้ ซึ่งคุณสมบัติด้านการเพิ่มพูนกุศลในจิตใจของอริยบุคคลโดยการศึกษา และปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมที่เรียกว่าภาวนา อันเป็นหลักครองชีวิตของผู้พัฒนาตน ผู้รู้เท่าทันชีวิตไม่หลงมกมาย มุ่งผลสำเร็จคือความสุข^{๒๒} มีดังนี้

(๑) พระโสดาบัน ผู้เข้ากระแสนิพพานแล้วบางส่วน สามารถรักษาศีล ได้อย่างบริสุทธิ มีสมาธิพอประมาณ และมีปัญญาพอประมาณ สามารถตัดสังโยชน์ ๓ ประการได้คือ (๑) สักกายทิฐิ คือ ความยึดมั่นถือมั่นในตัวตน (๒) วิจิกิจฉา คือ ความลังเลสงสัย และ (๓) สีลัพพตปรามาส คือ การถือมั่นด้วยศีล

(๒) พระสกิทาคามี แปลว่า ผู้มาสู่โลกนี้อีกครั้งเดียว สามารถรักษาศีล ได้อย่างบริสุทธิ มีสมาธิพอประมาณ และมีปัญญาพอประมาณ สามารถตัดสังโยชน์ ๓ ประการได้คือ (๑) สักกายทิฐิ คือ ความยึดมั่นถือมั่นในตัวตน (๒) วิจิกิจฉา คือ ความลังเลสงสัย และ (๓) สีลัพพตปรามาส คือ การถือมั่นด้วยศีล และสามารถทำราคะ โทสะ โมหะ ให้เบาบางลงได้

(๓) พระอนาคามี แปลว่า ผู้ไม่กลับมาสู่โลกนี้อีกต่อไป สามารถรักษาศีล ได้อย่างบริสุทธิ มีสมาธิกล้า มีปัญญาพอประมาณ ตัดสังโยชน์ ๕ ประการ คือ ๑) สักกายทิฐิ คือ ความยึดมั่นถือมั่นในตัวตน (๒) วิจิกิจฉา คือ ความลังเลสงสัย (๓) สีลัพพตปรามาส คือ การถือมั่นด้วยศีล ๔) กามราคะ คือ จิตกำหนดด้วยอำนาจความยินดี และ (๕) ปฏิฆะ คือ ความหงุดหงิดความไม่พอใจ

(๔) พระอรหันต์ แปลว่า ผู้ไกลจากกิเลส สามารถรักษาศีล ได้อย่างบริสุทธิ มีสมาธิเต็มบริบูรณ์ มีปัญญาเต็มบริบูรณ์ ตัดสังโยชน์ได้ ๑๐ ประการ คือ ๑) สักกายทิฐิ คือ ความยึดมั่นถือมั่นในตัวตน ๒) วิจิกิจฉา คือ ความลังเลสงสัย ๓) สีลัพพตปรามาส คือการถือมั่นด้วยศีล ๔) การราคะ คือ จิตกำหนดด้วยอำนาจความยินดี และ

๕) ปฏิฆะ คือ ความสะดวกหงุดหงิดความไม่พอใจ ๖) รูปภพ คือ ความสะดวกกำหนดในรูปธรรมต่างๆ เช่น รูปฌาน ๗) อรูปภพ ความสะดวกกำหนดในนามธรรม เช่น อรูปฌาน คือ ๘)

^{๒๒} พระอภิชัย อภิชาติ (ชูขุนทด), “การศึกษาหลักธรรมสำหรับพัฒนาพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคมปัจจุบัน” ,วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔)

มานะ คือ ละความถือตัว ๙) อุทัจจะ คือ ละความฟุ้งซ่านรำคาญใจ และ ๑๐) อวิชา คือ ละความไม่รู้^{๒๓}

สรุปได้ว่าการประพจน์ในศีล ๕ เป็นจุดเริ่มต้นในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง เรียกว่า เป็นผู้สัมมาทิฐิ (ความเห็นถูกต้อง) ย่อมรู้จักสิ่งที่เป็นประโยชน์ และสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ ซึ่งเป็นรากฐานให้ธรรมอื่นๆ คือ ความเมตตา กรุณา หิริ โอตตัปปะ ความซื่อสัตย์จริต ความสามัคคีเป็นต้นปรากฏขึ้นตามมามีความประพจน์ชอบต่อตนเอง และผู้อื่นในทางที่เป็นคุณ และสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ดีให้เป็นพฤติกรรมที่ดีได้ และพัฒนาจนเป็น ศีลอย่างมั่นคงที่เกิดมาจากจิตใจ โดยอาศัย เจตนา เจตสิก สังวร และสำรวมระวังพฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย วาจา และใจ เป็นสำคัญ การกระทำต่างๆ เช่น การฆ่าสัตว์ การทำแท้ง การประลักทรัพย์ ฉ้อโกง การประพจน์ผิดในกาม การพูดเท็จ พูดเพื่อเจ้อส่อเสียด หรือการดื่มสุราเมรัย อันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท ก็จะไม่เกิดขึ้นโดยอาศัยศีล ๕ เป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต และพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงมาในทางสังคมก็จะแสดงออกมาต่อโลก จะเป็นการแสดงที่เกิดมาจากคุณธรรมภายในเป็นหลัก ศีล ๕ จึงทำให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เพราะศีล ๕ เป็นเครื่องมือในการฝึกฝนอบรมมนุษย์ให้เป็นสัตว์ประเสริฐ จนสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติ มีสิทธิเสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ซึ่งกันและกัน มีวัฒนธรรมและศาสนา เป็นเครื่องขัดเกลาพฤติกรรม มีกฎหมาย และมี กติกาของสังคมเป็นกรอบในการดำเนินชีวิตที่สงบสันติ และยังสามารถพัฒนาตามหลักพุทธศาสนาก้าวถึงความพ้นทุกข์ได้ในที่สุด

๖. สรุป

การประยุต์ศีล ๕ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมให้ดียิ่งขึ้น คือการพัฒนาทางด้านศีลให้เกิดขึ้นในจิตใจเป็นสำคัญ ในการดำเนินชีวิตประจำวันอยู่โดยนำหลักศีลที่ประกอบด้วยธรรมหลายๆ อย่างมาประกอบการประพจน์ปฏิบัติ (๑) มีเจตนาตั้งใจไว้ (๒) มีเจตสิก คือความงดเว้น (๓) มีความสังวรด้วยสติ (๔) มีความไม่ก้าวล่วงกิเลสอย่างหยาบ ทางกายวาจา การไม่ก้าวล่วงศีลได้นั้น จะต้องอาศัยการงดเว้น ๓ อย่าง คือ มีเจตนาวิริติ สมาทานวิริติ และสัมปตติวิริติ เพื่อนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันอยู่เป็นนิจ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมให้พัฒนาห่างไกลจากอกุศลธรรมต่างๆ เป็นศีลที่เกิดขึ้นมาจากจิตใจ สามารถพัฒนาให้สุจริตทางกายวาจา และสัมมาอาชีวะ เรียกว่า อธิศีลสิกขา (ศีลในมรรคมืองค์ ๘ คือ สัมมาวาจา สัมมาอาชีวะ และสัมมากัมมันตะ) จึงทำให้รักษาศีลได้อย่างบริสุทธิ์ และการแสดงออกมาทางกายวาจา และใจย่อมสำรวมระวัง สงบระงับ เพราะเป็นศีลที่ประกอบด้วยสติสัมปชัญญะ จึงทำให้การแสดงออกมาในทางสังคมมีแต่เกื้อกูลและสร้างสรรค์ คือ ประกอบด้วยเมตตาธรรม มีหิริโอตตัปปะ ซื่อสัตย์สุจริตธรรม พฤติกรรมที่ประกอบไปด้วยคุณธรรม และอยู่

^{๒๓} พระโสภณคณาภรณ์ (ระแบบ ฐิตญาโน), ธรรมปริทรรศน์ ๒ อธิบายธรรมวิภาค ปริเฉทที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: วัดบวรนิเวศวิหาร, ๒๕๓๒), หน้า ๑-๖.

ร่วมกันอย่างมีความสุขสันติ คือ ความสงบสันติภายใน และความสงบสันติภายนอก มีกติกากฎระเบียบในการดำเนินชีวิต ปราศจากทุกข์ และอุปสรรคทั้งปวงและยังสามารถพัฒนาก้าวถึงความพ้นจากทุกข์ได้ในที่สุด

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

(๑) หนังสือ :

คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รายวัน, ๒๕๕๒.

พระเทวินทร์ เทวินโท. **พุทธจริยศาสตร์จริยศาสตร์ และจริยธรรม**. ผู้พิมพ์ คุณนงลักษณ์ ครุฑแก้ว, ๒๕๕๔.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). **วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๗, กรุงเทพมหานคร : ศยาม, ๒๕๕๓.

พระพุทธโฆษาจารย์. **คัมภีร์วิสุทธิมรรค**. แปลเรียบเรียงโดย สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร), พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทประยูรวงศ์พรินต์ติ้ง จำกัด, ๒๕๕๖).

พระโสภณคณาภรณ์ (ระแบบ ฐิตญาโน), **ธรรมปริทรรศน์ ๒ อธิบายธรรมวิภาค ปริเฉทที่ ๒**. กรุงเทพมหานคร: วัดบวรนิเวศวิหาร, ๒๕๓๒.

วสิน อินทสระ. **พุทธจริยา**. พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรม, ๒๕๔๙.

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายก (สวทฺธมฺโน), **หลักพระพุทธศาสนา**. พิมพ์ถวายเนื่องในงานฉลองครบรอบอายุ ๖๐ ทศ, พิมพ์ครั้งที่ ๘, กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๖.

สมิต อาชนิจกุล. **การพัฒนาตนเอง ภาค ๒**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์อักษร, ๒๕๓๕.

อาจารย์ปราโมทย์ น้อยวัฒน์. **อนุปพุทธิกถา และอริยสัจ**. กรุงเทพมหานคร : จัดพิมพ์โดยชมรมอนุรักษธรรม.

(๒) วิทยานิพนธ์ :

นายสามารถ สุขุประการ, “ศึกษาเชิงวิเคราะห์ปรากฏการณ์บิกแบงในมุมมองพระพุทธศาสนา” . **วิทยานิพนธ์พุทธศาสนตรมหาบัณฑิต**. .บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พระอภิชัย อภิชาติ (ชูขุนทด), “การศึกษาหลักธรรมสำหรับพัฒนาพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคมปัจจุบัน”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

๒. ภาษาอังกฤษ :

(I) Book :

Harry S Truman. **Fundamentals of American Foreign Policy**. New York : Appleton-Century-Crofts, 1968.

Henry Steel Commager. **An Economic Bill of Rights**. New York : Appleton Century Crofts, 1968.

การพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทีกตามหลักไตรสิกขา The Human Capital Development According to Tisikkha of Bangkrateuk Sub-District Municipality

สุทธยาณ์ โอบอ้อม *

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์คือ ๑) ศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปของการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทีก ๒) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทีก และ ๓) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทีกตามหลักไตรสิกขา

ดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่าง การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๗ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทีกเพื่อให้เกิดความถูกต้องแม่นยำของข้อมูล ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาข้อมูลสนับสนุนด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลจากบุคลากรเทศบาลตำบลบางกระทีก ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๗๗ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

๑.สภาพทั่วไปของการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทีกตามหลักไตรสิกขา การพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทีกใน ๑)ด้านความรู้ นั้นมีคู่มือการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือ และข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่หน่วยงานส่งเสริมความคิดริเริ่มใหม่ในการทำงาน ๒) ด้านทักษะนั้นจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาที่เข้ากับลักษณะการทำงานจริงและตอบสนองเป้าหมายองค์กร และส่งเสริมให้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เพิ่มพูนการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมรับผิดชอบการสร้างสรรคผลงานที่มีคุณภาพในระดับสูง โดยคนที่ส่งผลงานดีได้รับการเลื่อนตำแหน่งบนฐานความสามารถในงาน และ ๓) ด้านการบริหารจัดการที่ดินั้นผู้บริหารมีคุณธรรมในการบริหารจัดการ เช่น การเลื่อนขึ้นเงินเดือน และการมอบหมายงานมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริตหน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า หน่วยงานมีแผนการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีการใช้แผนพัฒนาดังกล่าวเพื่อบรรลุเป้าหมาย และหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับนโยบายและแสดง

* วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี วัดไร่ขิง พระอารามหลวง จังหวัดนครปฐม

ความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระส่วนเชิงปริมาณ ในภาพรวม พบว่าด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านการบริหารจัดการที่ รวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๔๘$, S.D. = ๐.๗๘๘) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๔๔$, S.D. = ๐.๗๗๖) ด้านทักษะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๔๒$, S.D. = ๐.๗๗๓) และด้านการบริหารจัดการที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๑๐$, S.D. = ๐.๘๑๖)

๒.แนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทีก คือ ๑) ด้านความรู้ การส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ขึ้นศีลคือ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยระบบการศึกษา ขึ้นสมาธิ คือ พัฒนาพฤติกรรมจิตใจให้มี EQ ขึ้นปัญญา คือ ให้มีการศึกษาเพิ่มเติม ๒) ด้านทักษะ จัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล การฝึกอบรมขึ้นศีล คือ ปรับแก้การแสดงออกของพฤติกรรมกาย วาจา ขึ้นสมาธิ คือ พัฒนาจิตใจให้มีสภาวะอดทน ขึ้นปัญญา คือ ชี้แนะให้เห็นพฤติกรรมที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ๓) ด้านการบริหารจัดการที่ดี ขึ้นศีล คือ ให้การบ่มเพาะพฤติกรรมนิสัยที่ดีงาม ขึ้นสมาธิ คือ ฝึกจิตใจให้เป็นไปในทิศทางที่ควร ขึ้นปัญญา คือ ส่งเสริมพัฒนาให้มีการศึกษาเพิ่มเติมส่วน

๓.แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทีกตามหลักไตรสิกขา ซึ่งมีองค์ประกอบจากการสังเคราะห์ (Synthesis Model) คือ $(K + S) + (S + S) + (M + P) = KS + SS + MP$ จากสมการดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงแนวการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทีกโดยใช้หลักไตรสิกขา ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือการพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวคิด ใน ๓ ด้าน คือความรู้ (knowledge), ด้านทักษะ (skills) และการบริหารจัดการที่ดีบูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ ศีล (Sila) สมาธิ (Smati) และปัญญา (Panya) จะก่อให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ใน ๓ ด้าน คือความรู้ (knowledge), ด้านทักษะ (skills) และการบริหารจัดการที่ดี แนวทางการพัฒนานี้สามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประสิทธิภาพควบคู่คุณธรรม

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the generality of the human capital development of Bangkrateuk Sub-District Municipality, 2) to study the concept, theory and the principle of the Buddha-Dhamma about the human capital development of Bangkrateuk Sub-District Municipality, and 3) to present the ways for the human capital development according to Tisikkha of Bangkrateuk Sub-District Municipality.

The methodology was the Mixed Methods Research consisting of the qualitative research and the quantitative research. The qualitative research

collected the data from 7 key informants by the In-depth interview and analyzing the data to find the ways for the personnel development leading to the human capital development of Bangkrateuk Sub-District Municipality. The quantitative research collected the data from 77 samples by the questionnaire. Data was analyzed by frequencies, percentile, mean and standard deviation.

Findings were as follows:

1. The generality of the human capital development according to Tisikkha of Bangkrateuk Sub-District Municipality was : 1) for the knowledge, the municipality provided the manual in working, equipments, tools and the necessary information in the working, 2) for the skills, the municipality provided the training and the development in the working and promoted the application of the technology in the working, and 3) for the good management, the administrators had the morality in the management such as raising the salary and assigning the duty with transparency. The municipality campaigned the save for the personnel, had the development plan in the working systematically, and gave the opportunity to the personnel in the decision. For the quantitative research, overall, the knowledge, the skills and the good management were at high level ($\bar{X} = 4.248$, S.D = 0.788). When considering each aspect, it was found that the knowledge, the skills and the good management were at high level ($\bar{X}=4.294$, S.D. = 0.776), ($\bar{X} = 4.242$, S.D. = 0.773), and ($\bar{X} = 4.210$, S.D. = 0.816).

2. The concept, theory and the principle of the Buddha-Dhamma about the human capital development of Bangkrateuk Sub-District Municipality were : 1) for the knowledge, the municipality should support the personnel to study higher education for the knowledge and ability development. For the Sila, the personnel adjusted the behavior with educational system. For the Samadhi, the personnel developed the mental behavior to make the emotional quality. For the Panna, the personnel had continuing education. 2) For the skills, the municipality provided the training for the personnel to the development in the knowledge, ability, and skills according to the personal difference. For the training in the Sila, the personnel adjusted the expression of behavior in body and speech. For the training in the Samadhi, the personnel developed the mind in patience. For the training in Panna, the personnel indicated the suitable or unsuitable behavior. 3) For the good management, the administrators taught the good behavior for the training in the Sila. The training in Samadhi, the personnel trained the mind in the suitable

direction. The training in Panna, the municipality promoted the continuing education.

3. The ways for the human capital development according to Tisikkha of Bangkrateuk Sub-District Municipality consisted of the Synthesis Model : $(K + S) + (S + S) + (M + P) = KS + SS + MP$. It showed the ways for the human capital development according to Tisikkha of Bangkrateuk Sub-District Municipality consisting of 3 aspects: the knowledge, the skills and the good management integrating to the Buddhist principle: Tisikkha (Sila, Samadhi and Panna). These lead to the human capital development in three aspects: the knowledge, the skills and the good management. The ways for the development could apply the Buddhist principles in the human capital development efficiently and effectively together with the morality.

๑. บทนำ

จากกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน องค์กรต่างๆมีความพยายามในการสร้างและพัฒนาในรูปแบบต่างๆในการบริหารงานหรือการนำเอาเครื่องมือต่างๆในการพัฒนาองค์กรมาใช้ เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ทั้งสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน สร้างความเจริญเติบโตให้กับองค์กร สร้างความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาวิถีทางที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงนี้คือ ทุกประเทศ ทุกองค์กรต้องเร่งสร้างภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ โดยการเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างศักยภาพด้านทุนมนุษย์ ให้เกิดขึ้นในทุกๆระดับของสังคมแบบใหม่ๆ^๑ ในท่ามกลางความท้าทายของการบริหารในยุคของการแข่งขันด้วยทุนมนุษย์ “คน” จึงเป็นต้นทุนสำคัญขององค์กรในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และตอบสนองสภาพการเปลี่ยนแปลงที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา^๒

การพัฒนาทุนมนุษย์มีความสำคัญอย่าง เพราะปัจจุบันสังคมได้เคลื่อนย้ายจากสังคมอุตสาหกรรมเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ตัวพนักงานเองก็มีลักษณะที่หลากหลายมากขึ้น สถานที่ทำงานก็เปลี่ยนจากทางด้านกายภาพเป็นแบบเสมือนจริง การทำงานเปลี่ยนจากงานประจำมาทำงานอิสระมากขึ้น การที่องค์กรจะสามารถแข่งขันได้นั้น นอกจากจะต้องอาศัยเทคโนโลยี ส่วนแบ่งการตลาด และการมีบุคลากรที่ดีแล้ว ยังต้องการการเรียนรู้ด้วย มีตัวอย่างมากมายที่แสดงให้เห็น

^๑ จรัสศรี เพ็ชรคง, การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก, *วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒), หน้า ๑.

^๒ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, *แบบอย่างปฏิบัติการบริหารคน*, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๕.

เห็นว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จในรอบร้อยปีที่ผ่านมาแตกต่างจากองค์กรที่ล้มเหลว คือความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าคู่แข่ง องค์กรต้องปรับตัวให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งองค์กรทุกแห่งในปัจจุบันมุ่งความสนใจไปสู่ประเด็นของการพัฒนาสมรรถนะขององค์กร โดยผ่านกลยุทธ์การเรียนรู้และการพัฒนาเพื่อทำให้พนักงานมีความสามารถพิเศษ มีทักษะ และพนักงานแต่ละคนก็มีโอกาสในการยกระดับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของตน ด้วยเหตุนี้ก็ยังเป็นเหตุทำให้สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Competency) ตลอดจนประสบการณ์ (Experiences) กลายเป็นสิ่งที่มีพลังอำนาจมหาศาล ซึ่งสิ่งที่กล่าวมาทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็น ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ล้วนแล้วแต่เป็นทรัพย์สินที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทั้งนั้น รวมเรียกว่า **“ทุนมนุษย์” (Human Capital)** นั่นเอง

สำหรับ เทศบาลตำบลบางกระทีกซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ดำเนินการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ซึ่งต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้ ๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๓) ด้านการบริหาร ๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งที่ผ่านมาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทีกยังประสบกับปัญหาและอุปสรรคหลายประการ ส่งผลทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือความคาดหวังขององค์กร เช่น บุคลากร ไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขาดการมีส่วนร่วม และองค์กรไม่ได้ดำเนินการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง ไม่มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขาดความชัดเจน และไร้ ทิศทาง ส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทีกยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร จึงจำเป็นที่ องค์กรต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปในเชิงกลยุทธ์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ต่อไป สำหรับเทศบาลตำบลบางกระทีกก็มีการปรับเปลี่ยนตนเอง เช่นกัน บุคลากรจึงต้องปรับตัวเข้ากับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งด้านปริมาณงาน คุณภาพงาน วิธีการทำงานและค่านิยมในการทำงาน บุคลากรจำเป็นต้องพัฒนาทักษะ ความสามารถหลายด้านเพื่อให้สามารถรองรับผลกระทบเหล่านี้ได้มากที่สุด เทศบาลตำบลบางกระทีกจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรในฐานะที่เป็นทุนมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการสร้างผลการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสามารถยืนอยู่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมั่นคงต่อไป

^๑นิสดารค์ เวชยานนท์, การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่า, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท โกลเด้นไทม์พรินต์ติ้ง จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๔๐๓ – ๔๐๕.

นอกจากนี้แล้วพระพุทธศาสนาจึงเข้ามามีบทบาทมากในการจัดการทุนมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเช่นนี้ เพราะพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งการสร้างความเก่ง (วิชา) และความดี (จรณะ) ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติตามเป็นทั้งคนเก่งและคนดี (วิชาจรณะสัมพันธ์) ในคนๆเดียวกัน จะเห็นได้ว่าหากในองค์กรใดมีทุนมนุษย์ที่ทั้งเก่งและดีเช่นนี้ และองค์กรเองก็มีกลยุทธ์ที่ดีในการพัฒนาทุนมนุษย์ ก็เป็นที่แน่นอนว่าองค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จในการแข่งขันทุกๆเวทีแห่งการแข่งขันและในทางพระพุทธศาสนายังมีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งเทียบได้กับการใช้พระเดชพระคุณในสมัยปัจจุบันนั่นคือ ใครทำดีก็ควรได้รับการยกย่อง ใครทำผิดก็ควรได้รับการลงโทษ ดังพระบาลีที่ว่า “นิคฺคณฺเห นิคฺคหารหํ นิคฺคณฺเห ปคฺคหารหํ ชมฺคณฺที่ควรชมฺยกยอญฺบุคฺคณฺที่ควรยกยอญฺ”

ดังนั้น จากเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตกพร้อมทั้งหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่จะอนุโลมเข้ากับการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อบูรณาการทั้งสองศาสตร์เข้าด้วยกันสร้างเป็นแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ยั่งยืน ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. ศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปของการพัฒนาทุนมนุษย์ของของเทศบาลตำบลบางกระทึก
๒. เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทึก
๓. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทึกตามหลักไตรสิกขา

๓. ขอบเขตการวิจัย

๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทึกตามหลักไตรสิกขาในครั้งนี้ จะทำการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา, แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ และแนวคิดเกี่ยวกับหลักไตรสิกขา

๒. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

หลักแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ๓ ด้าน คือ K(Knowledge) ความรู้, S (Skills) ทักษะ และ M (Good Management) การบริหารจัดการที่ดีและหลักพระพุทธศาสนา คือ หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา

๓. ขอบเขตด้านประชากร / ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลบางกระทึก ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง จำนวน ๙๖ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามเพื่อวัดระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระพิก จำนวน ๗๗ คน และแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระพิก จำนวน ๗ รูป/คน

๔.วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลตำบลบางกระพิก” ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Researchs) โดยส่วนแรกจะศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ทราบถึงประเด็นของการศึกษาในรายละเอียดที่สำคัญ และมีความครอบคลุมในเนื้อหาสาระสำคัญที่ทำให้ การศึกษาอย่างครบถ้วน พร้อมกันนั้น ในการวิจัยเชิงคุณภาพจะทำให้ได้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึก (In-depth) ที่มีรายละเอียดชัดเจนสามารถนำมาวิเคราะห์ในเชิงตรรกะได้ (Analytic Induction) ส่วนที่สองจะทำการศึกษาเชิงปริมาณ (Empirical Analysis) เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือในเชิงประจักษ์ข้อมูล และวิเคราะห์ให้ทราบถึงเหตุผลที่มีส่วนสัมพันธ์กันกับข้อมูลในเชิงคุณภาพ และอุดช่องจุดด้อยของข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนั้นเพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามระเบียบ วิธีการผู้วิจัยจะนำเสนอวิธีการวิจัยตามลำดับ

ผลการวิจัย

ส่วนที่ ๑ สภาพทั่วไปของการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระพิก

โดยทั่วไปแล้วเขตเทศบาลตำบลบางกระพิกมีค่อนข้างสูง เริ่มตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้า จะต้องคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงาน และบุคคลที่เข้ามาจะต้องปฏิบัติตามกรอบคุณธรรมจริยธรรมที่ทางหน่วยงานกำหนดไว้อยู่แล้ว และผู้บริหารก็มีนโยบายที่จะพัฒนาความรู้ใหม่ให้เพิ่มเติมจากความรู้เดิมที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง และสิ่งสำคัญจะต้องยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ใช้หลักความยึดหยุ่น ในการบริหารคนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับที่กล่าวว่าการพัฒนาคนจะเป็นเรื่องของความรู้ การที่เราจะให้คนเรามีความรู้ได้นั้น ก็จะต้องให้การสนับสนุน เพื่อสร้างแรงขับเคลื่อนให้เกิดองค์ความรู้ในการพัฒนาไปสู่ความรู้ด้านต่างๆ ซึ่งต้นทุนเดิมของคนมาจากพ่อแม่ ที่เป็นต้นทุนหลักในการให้ความรู้และเสริมต่อความรู้ด้วยตัวเราเอง ซึ่งบุคลากรทุกคนผ่านการเรียนมาแล้วมีความรู้ระดับหนึ่งนั้นพอหรือยัง ซึ่งถ้าหากยังไม่พอ ทางบางกระพิกก็มีนโยบายเสริมต่อองค์ความรู้ในระดับที่สูงขึ้น โดนการที่เอาคุณวุฒิมาเทียบในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะส่วนนี้ก็คือต้นทุนหลักนอกจากนี้ เทศบาลตำบลบางกระพิกยังคงประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ ส่งผลทำให้การพัฒนาทุนมนุษย์ไม่เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์ หรือความต้องการขององค์กร เช่น บุคลากรไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมพัฒนาทุนมนุษย์ ขาดการมีส่วนร่วมและองค์กรไม่ได้ดำเนินการพัฒนากับเรื่องของมนุษย์อย่างจริงจัง ทำให้การพัฒนาขาดความชัดเจน จึงจำเป็นต้องสร้างองค์ความรู้พัฒนาศักยภาพมนุษย์ในเชิงกลยุทธ์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถละทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานต่อไปอีกทั้งยังมีการพัฒนาน้อย มีลักษณะไม่แน่นอน ไม่ต่อเนื่อง มีการถ่ายเทพนักงานบ่อย เข้าๆ ออกๆจะต้อง

พัฒนาโดยให้ความรู้ ส่งอบรม อดีตทางท้องถิ่นเคยสนับสนุนทุนการศึกษา แต่ในปัจจุบันได้มีการยกเลิกการสนับสนุนแล้ว ส่วนการส่งอบรมจะส่งโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำโครงการ และให้ท้องถิ่นแต่ละแห่งส่งบุคลากรเข้าอบรมตามโครงการที่ระบุ ที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น เช่น ตำแหน่งบุคลากร เข้าอบรมพัฒนาเพิ่มเติมความรู้ด้านงานบุคลากร ซึ่งจะเห็นได้ว่าการส่งเสริมให้มีความรู้ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ให้มีความชำนาญเพิ่มขึ้น มีความรู้จริง รู้ลึก เพื่อมาพัฒนาท้องถิ่นที่ประจำอยู่และต้องตอบบทบาทของท้องถิ่นอย่างแท้จริง คือ การดูแลประชาชนในพื้นที่ให้ “อยู่ดี มีสุข” และที่สำคัญท้องถิ่นจะสนับสนุนงบประมาณในการส่งบุคลากรเข้าอบรมเพื่อพัฒนาตลอดเวลา ซึ่งในแต่ละหน่วยงานมีการพัฒนาทุนมนุษย์ถือว่าเป็นงานหลัก เพื่อสร้างบุคลากรให้กับหน่วยงาน แต่จะเห็นได้ว่ามันติดขัดปัญหาหลายอย่างด้วยกัน อย่างแรก ส่วนใหญ่แล้ว หน่วยงานลงทุนพัฒนาไปแล้ว เกิดการ “สมองไหล” อย่างที่สอง จะเป็นการเพิ่มงบประมาณ แต่ก่อให้เกิดประโยชน์น้อย เนื่องจากเมื่อองค์กรพัฒนาทุนมนุษย์ไปแล้วส่วนใหญ่จะต้องการแค้ไ้ผ่านงาน พอถึงเวลาก็ย้ายงาน

สภาพทั่วไปการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทีกตามหลักไตรสิกขา ข้อมูลทั่วไปของการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทีกตามหลักไตรสิกขาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๑ ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุ ช่วงอายุ ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๓ สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม โสด จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๑ ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ปริญญาตรี จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๖ ประเภทของบุคลากร ของผู้ตอบแบบสอบถาม พนักงานจ้างจำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๖ และประสบการณ์ในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ช่วงการทำงาน ๖ – ๑๐ ปี จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๕

ส่วนที่ ๒ เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของของเทศบาลตำบลบางกระทีก

จะเห็นได้ว่ากระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักของศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง มีดังนี้

ด้านความรู้ ได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ขั้นศีลคือ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยระบบการศึกษา ขั้นสมาธิ คือ พัฒนาพฤติกรรมจิตใจให้มี EQ ขั้นปัญญา คือ ให้มีการศึกษาเพิ่มเติม

ด้านทักษะ จัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล การฝึกอบรมขั้นศีล คือ ปรับแก้การแสดงออกของพฤติกรรมกาย วาจา ขั้นสมาธิ คือ พัฒนาจิตใจให้มีสภาวะอดทน ขั้นปัญญา คือ ชี้แนะให้เห็นพฤติกรรมที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ

ด้านการบริหารจัดการที่ดี ขั้นศีล คือ ให้การบ่มเพาะพฤติกรรมนิสัยที่ดีตามขั้นสมาธิ คือ ฝึกจิตใจให้เป็นไปในทิศทางที่ควร ขั้นปัญญา คือ ส่งเสริมพัฒนาให้มีการศึกษาเพิ่มเติม

การพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทึกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในระดับมากรองลงมาคือการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านความทักษะ อยู่ในระดับมาก และการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการบริหารจัดการที่ดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก

การพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทึก (ด้านความรู้) อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คู่มือการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือ และข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากรองลงมาคือหน่วยงานมีการถ่ายทอดและให้ข้อมูลระหว่างส่วนงานต่างๆ เกี่ยวกับวิธีการและตัวอย่างผลงานที่ได้ผลดี เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทราบเรียนรู้และปรับปรุงต่อยอดพัฒนาอยู่ในระดับมาก และหน่วยงานส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม และสถานที่พบปะหารือของทีมงานไม่เป็นทางการ รวมถึงเวลาที่จะให้สมาชิกทีมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก

การพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทึก (ด้านทักษะ) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาที่เข้ากับลักษณะการทำงานจริงและตอบสนองเป้าหมายองค์กร และส่งเสริมให้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เพิ่มพูนการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากรองลงมาคือผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมรับผิดชอบการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพในระดับสูง โดยคนที่ส่งผลงานดีได้รับการเลื่อนตำแหน่งบนฐานความสามารถในงานในบรรยากาศความไว้วางใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมทำงานให้บรรลุผลดีร่วมกันอยู่ในระดับมาก และมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน ได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและจัดให้มีการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามระบบ(กระบวนการทำงาน)มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก

การพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทึก(ด้านการบริหารจัดการที่ดี) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากรองลงมาคือผู้บริหารมีคุณธรรมในการบริหารจัดการ เช่น การเลื่อนขึ้นเงินเดือน และการมอบหมายงาน ฯลฯอยู่ในระดับมากและหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับนโยบายและแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ ๓ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทึกตามหลักไตรสิกขา

แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทึกตามหลักไตรสิกขานั้นต้องปฏิบัติเป็น ๓ กระบวนการ คือ

๑.การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านความรู้บูรณาการกับศีล คือ จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านความรู้ (knowledge) ตามแนวคิดของ ศาตราจารย์,ดร.บุญทัน ดอกไธสงด้านความรู้บูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ ศีล จะก่อให้เกิดการพัฒนา ทุนมนุษย์ด้านในด้านความรู้ (Knowledge)

๒.การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านความทักษะบูรณาการกับสมาธิ คือจะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทักษะ (skills) ตามแนวคิดของ ศาตราจารย์,ดร.บุญทัน ดอกไธสง ด้านทักษะ (skills)บูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ สมาธิ จะก่อให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านในด้านทักษะ (skills)

๓.การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการบริหารจัดการที่ดีบูรณาการกับปัญญา คือจะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการบริหารจัดการที่ดีตามแนวคิดของ ศาตราจารย์,ดร.บุญทัน ดอกไธสงด้านการบริหารจัดการที่ดีบูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ ปัญญา จะก่อให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการบริหารจัดการที่ดี

๖.อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ จะกล่าวถึง สภาพทั่วไปการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทีกตามหลักไตรสิกขา โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๑.สภาพทั่วไปการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทีกตามหลักไตรสิกขาสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

๑) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านความรู้ จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทีกในด้านความรู้ นั้น มีคู่มือการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือ และข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติหน้าที่ หน่วยงานส่งเสริมความคิดริเริ่มใหม่ในการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสวงหาวิธีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น และเปิดรับข้อมูลการปรับปรุงการทำงานจากผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการถ่ายทอดและให้ข้อมูลระหว่างส่วนงานต่างๆ เกี่ยวกับวิธีการและตัวอย่างผลงานที่ได้ผลดี เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ เรียนรู้และปรับปรุงต่อยอดพัฒนา หน่วยงานมีระบบการรวบรวม จัดเก็บข้อมูลความรู้ในการทำงานที่สามารถเข้าถึงได้สะดวก และ ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม และสถานที่พบปะหารือของทีมอย่างไม่เป็นทางการ รวมถึงเวลาที่จะให้สมาชิกทีมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลชลี พวงเพชรที่พบว่านโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงและงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^๕

๒)การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทักษะ จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทีกในด้านทักษะนั้น จัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาที่เข้ากับลักษณะการทำงานจริงและตอบสนองเป้าหมายองค์กร และส่งเสริมให้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เพิ่มพูนการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมรับผิดชอบการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพในระดับสูง โดยคน

^๕กุลชลี พวงเพชร, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรม”, *ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

ที่ส่งผลงานดีได้รับการเลื่อนตำแหน่งบนฐานความสามารถในงาน ในบรรยากาศความไว้วางใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมทำงานให้บรรลุผลดีร่วมกัน กระบวนการคัดสรรบุคคลเข้าทำงานที่มีทักษะความสามารถตรงกับลักษณะงาน โดยคนทำงานใหม่จะได้รับนิเทศงานตั้งแต่แรกเข้าและได้รับการพัฒนาให้มีทักษะความรู้ให้เหมาะสมกับงานที่ต้องทำ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการจัดหาวัสดุการทำงานและเทคโนโลยีที่ต้องใช้ในงานและได้ทำงานในเงื่อนไขสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดผลงานที่ดี และมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน ได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและจัดให้มีการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามระบบ(กระบวนการทำงาน) ซึ่งสอดคล้องกับ พระครูวิริยญาณสุนทร (จรินทร์ ออบคำ) ที่พบว่าควรจัดทำรูปแบบการฝึกอบรมให้ความรู้ที่เป็นมาตรฐานแก่พระภิกษุสามเณรผู้ศึกษาทุก ระดับชั้นจนถึงความมีระเบียบวินัย รับผิดชอบต่อนหน้าที่จัดอบรมเป็นประจำทุกภาคเรียนในการ นำเอาหลักศาสนาทางพุทธศาสนาเข้ามีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่ พระภิกษุสามเณรผู้ ศึกษาและปฏิบัติธรรม สามารถนำไปประพฤติดำเนินการพัฒนาด้านกายใจจิตใจ และสติปัญญาให้สูงขึ้น^๕

๓)การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการบริหารจัดการที่ดี จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์

ของเทศบาลตำบลบางกระทีกในด้านการบริหารจัดการที่ดี นั้นผู้บริหารมีคุณธรรมในการบริหารจัดการ เช่น การเลื่อนขึ้นเงินเดือน และการมอบหมายงาน มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า หน่วยงานมีแผนการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีการใช้แผนพัฒนาดังกล่าวเพื่อบรรลุเป้าหมาย และหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับนโยบายและแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับจรัสศรี เพ็ชรคง ที่พบว่า แนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ควรมีดำเนินการดังนี้ ๑) มีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับ ๒) ส่งเสริมการสร้างค่านิยมในการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองและความรู้สึกร่วมกันต่อองค์กร ๓) จัดทำแผนพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรให้เชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ปลายคำนิยามร่วมขององค์กร ๔) ใช้การบริหารผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง ๕) การสร้างความสมดุลของชีวิตและงาน ๖) ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปันความรู้ ๗) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งสร้างคุณภาพและการแข่งขัน ๘) การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานและการพัฒนาอาจารย์ และ ๙) การสนับสนุนและการพัฒนาทีมงาน^๖

๒.การพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทีกตามหลักไตรสิกขา

^๕ พระครูวิริยญาณสุนทร (จรินทร์ ออบคำ), การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า บทคัดย่อ.

^๖ จรัสศรี เพ็ชรคง, การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก, ดุษฎีนิพนธ์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒).

๑) การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา (หลักไตรสิกขา ขั้นศีล) จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระพิกตามหลักไตรสิกขา ด้านศีล องค์การส่งเสริมไม่ให้บุคลากรรณรงค์เรื่องการลด ละ อบายมุข เช่น ต้มสุรา เสพยาเสพติด องค์การมีการรณรงค์ให้บุคลากรใช้วาจาที่ไพเราะอ่อนหวาน ไม่พูดโกหกหรือพูดคำหยาบในเวลาปฏิบัติหน้าที่ มีแนวทางในการปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะ มีกฎระเบียบที่อยู่ในกรอบศีล ๕ อย่างเคร่งครัด และมีการชี้แนะให้บุคลากรรู้จักดำรงชีวิตโดยนำหลักศีลธรรม เป็นแนวทางในการประพฤติตนซึ่งสอดคล้องทวิศักดิ์ ทองทิพย์ ที่พบว่า ขอบเขตของการศึกษาในพระพุทธศาสนารวมอยู่ในหลักไตรสิกขา การเรียนการสอนในสมัยพุทธกาลมีลักษณะเป็นแบบมุขปาฐะ การศึกษาตามหลักไตรสิกขามีขั้นตอนดำเนินการที่สำคัญอยู่ ๔ ประการ คือ จัดหาหรือสร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ สร้างสัมมาทิฐิ ฝึกตามหลักไตรสิกขา วัดและประเมินผลตามหลักไตรสิกขา^๗

๒) การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา (หลักไตรสิกขา ขั้นสมาธิ) จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระพิกตามหลักไตรสิกขา ด้านสมาธิ บุคลากรที่มีความตั้งใจ มีความรู้ความสามารถหลายสาขาวิชา มีความคิดดีคิดชอบ มีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในแผนงาน/งาน /โครงการ /กิจกรรมต่างๆเป็นประจำ มีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามหลัก ๕ ส. คือ สะสาง สะอาด สะดวก สุขลักษณะ และสร้างนิสัย โดยมีสติและสมาธิคอยเป็นเข็มทิศในการปฏิบัติหน้าที่ มีการจัดกิจกรรมสนทนากาให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด และองค์การมีบุคลากรที่ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งกันและกัน มีความรักหมู่คณะ มีจริยธรรมในการประกอบอาชีพสุจริต ไม่สร้งสร้างความเดือดร้อนให้แก่ตนเองและผู้อื่นซึ่งสอดคล้องกับพูนสุข มาศรีงสรรค์ ที่กล่าวว่า การฝึกฝนบ่มเพาะจิตใจให้ตั้งมั่นแน่วแน่ มีสัมมาสมาธิในการปรับปรุงพัฒนาตนให้มีสัมมาสมาธิฐิตีสมัชชัญญะอยู่ในปัจจุบันขณะไม่ตกเป็นทาสของอารมณ์ร้ายต่างๆ โดยเริ่มจากการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบภายในจิตใจตนเองได้แก่ค้นหา ฐิตีฐิณามะเพื่อลดละเลิกความยึดมั่นในตัวตนความเห็นแก่ตัว ความตระหนี่ความมักได้ลดความไม่เห็นอกเห็นใจผู้อื่น^๘

๓) การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา (หลักไตรสิกขา ขั้นปัญญา) จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระพิกตามหลักไตรสิกขา ด้านปัญญา มีการแก้ไขปัญหาในการทำงานของบุคลากรเองและให้คำแนะนำเมื่อประสบปัญหาในการทำงานด้วยความเข้าใจ ส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาโดยมีหลักความเห็นชอบและคิดชอบ มีการส่งเสริมให้ท่านใช้หลักเหตุผลพิจารณาในการปฏิบัติหน้าที่ของตน มีการจัดศูนย์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพให้กับบุคลากรให้รู้เท่าทันสภาพในปัจจุบัน และบุคลากรที่มีความเข้าใจและมีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบ และ

^๗ทวิศักดิ์ ทองทิพย์, การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา, **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (พระพุทธศาสนา)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^๘พูนสุข มาศรีงสรรค์, การจัดการความรุนแรงในครอบครัวเชิงพุทธบูรณาการ, **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข สอดคล้องกับวันชัย สุขตาม ที่พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะเป็นไปตามหลักพุทธธรรม คือ การมีชีวิตอันประเสริฐ มีปัญญารู้ความจริงตามความเป็นจริง พัฒนาตนเองให้มีปัญญาที่ดีกว่าเดิม พุทธธรรมมีหลักการที่ครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในสังคม (การพัฒนาศีล) การพัฒนาจิตใจให้มีสุขภาพจิตดี มีสมรรถภาพจิตสูงขึ้น จิตมีคุณภาพมากขึ้น (การพัฒนาสมาธิ) และพัฒนาไปสู่ระดับการเข้าถึงสัจธรรม (การพัฒนาปัญญา)^๙

๓. แนวการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทีกตามหลักไตรสิกขาสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

๑. แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านความรู้จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านความรู้ (knowledge) ตามแนวคิดของ ศาตราจารย์,ดร.บุญทัน ดอกไธสง ด้านความรู้บูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ ศีล จะก่อให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านในด้านความรู้ (Knowledge) ซึ่งสอดคล้องกับ สุทธิพร สายทองการจัดการความรู้เชิงพุทธสำหรับการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน พบว่า มีการจัดการความรู้โดยการนำหลักสัปปริสธรรม ๗ และหลักอปริหานิยธรรม ๗ มาบูรณาการการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เช่น มีการหมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ พร้อมเพื่อกันประชุม พร้อมเพื่อกันเลิกประชุม เป็นต้น ในขณะเดียวกันการจัดการความรู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การจะคำนึงถึงหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการพัฒนางาน องค์กร เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต่อการพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนมั่นคง ส่วนรูปแบบ พบว่าควรมีการบูรณาการการนำหลักธรรมหลักอปริหานิยธรรม ๗ และหลักสัปปริสธรรม ๗ เป็นแนวทางในการบริหารจัดการความรู้ และควรมีการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ด้วยการกำหนดแผนกลยุทธ์อย่างมีมาตรฐาน มีการสร้างกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีการสร้างคลังความรู้ ในการจัดระบบอย่างเป็นหมวดหมู่เพื่อให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายอย่างเป็นรูปธรรมมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ๓ ประการ ได้แก่ การพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง^{๑๐} และยังสอดคล้องกับ พระครูวิริยญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัย พบว่า ๑) การวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยมากทุกด้าน๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก ไตรสิกขา ซึ่งแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา

^๙วันชัย สุขตาม, การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์, รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕).

^{๑๐}สุทธิพร สายทอง, การจัดการความรู้เชิงพุทธสู่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน, พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

กรณีศึกษาวัดตากฟ้า โดยภาพรวม แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิ การศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน ๓) ข้อเสนอแนะควรจัดหารูปแบบการฝึกอบรมให้ความรู้ที่เป็นมาตรฐานแก่พระภิกษุสามเณรผู้ศึกษาทุก ระดับตระหนักถึงความมีระเบียบวินัย รับผิดชอบต่อนหน้าที่จัดอบรมเป็นประจำทุกภาคเรียนในการ นำเอาหลักศาสนาทางพุทธศาสนาเข้ามีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่ พระภิกษุสามเณรผู้ ศึกษาและปฏิบัติธรรม สามารถนำไปประพฤติปฏิบัติพัฒนาด้านกายจิตใจ และสติปัญญาให้สูงขึ้น^{๑๑}

๒.แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทักษะจะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทักษะ (skills) ตามแนวคิดของ ศาตราจารย์,ดร.บุญทัน ดอกไธสง ด้านทักษะ (skills) บูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ สมาธิ จะก่อให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านในด้านทักษะ (skills) ซึ่งสอดคล้องกับบุษกร วัฒนบุตร ที่พบว่าการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรเอกชนในมิติของความมุ่งมั่น การทำงานหนัก การมองอนาคตเด่นชัด ความรับผิดชอบ การประสานงาน การมีจิตนวัตกรรม ความชำนาญ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความมีระเบียบวินัย และการจัดการที่ดี ท้นกาล มีกำไร สูงจะมีแนวโน้มส่งผลให้การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรศึกษาสูงขึ้น^{๑๒}

๓.แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการบริหารจัดการที่ดีจะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการบริหารจัดการที่ดีตามแนวคิดของ ศาตราจารย์,ดร.บุญทัน ดอกไธสง ด้านการบริหารจัดการที่ดีบูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ ปัญญา จะก่อให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการบริหารจัดการที่ดีซึ่งสอดคล้องกับจรัสศรี เพ็ชรคง ที่พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย ๙ ปัจจัย คือ ๑) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ๒) ค่านิยมในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ๓) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๔) การบริหารผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง ๕) ความสมดุลของชีวิตและงาน ๖) การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปันความรู้ ๗) วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งสร้างคุณภาพและการ

^{๑๑} พระครูวีระญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ), การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า บทคัดย่อ.

^{๑๒} บุษกร วัฒนบุตร,การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน, **รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๔).

แข่งขัน ๘) การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานและการพัฒนา ๙) ความเหนียวแน่นของทีมงาน^{๑๓}

๗. ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทึกตามหลักไตรสิกขา” ผู้วิจัยขอเสนอแนะไว้ดังนี้

๗.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ควรนำข้อสรุปจากแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทึกตามหลักไตรสิกขาที่นำเสนองานวิจัยครั้งนี้ไปจัดทำเป็นแผนพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางกระทึกต่อไป

๒. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพิ่มขึ้น เพื่อสามารถนำไปพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้เป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์เพื่อทำงานให้ประชาชนและใช้ประเทศชาติให้เจริญได้

๗.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑. ควรปรับระดับและประเภทการศึกษาให้สอดคล้องกับความพร้อมของแต่ละท้องถิ่นอย่างชัดเจน เพื่อส่งเสริมศักยภาพทางด้านการศึกษาศาสนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นในพื้นที่ในแต่ละปีพร้อมทั้งกำหนดรูปแบบวิธีการประเมินผลตลอดจนสรรหากระบวนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบใหม่ๆที่เหมาะสม

๗.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลของการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเพื่อเป็นต้นแบบในเชิงการวิจัยเพื่อการพัฒนา (research and development) ในอันที่จะนำไปสู่การประยุกต์ใช้ที่เป็นรูปธรรม

๒. ควรมีการศึกษาแนวทางพระพุทธศาสนาในประเด็นอื่น ๆ เช่น จริต ๖ ภาวนา ๔ สัมปรัสนธรรม ๗ เพื่อนำมาบูรณาการกับการพัฒนาทุนมนุษย์

^{๑๓} จัสสศรี เพ็ชรคง, การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก, ดุษฎีนิพนธ์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒).

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย – บาลี

ก. เอกสารชั้นปฐมภูมิ (Primary Sources)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

_____. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. เอกสารชั้นทุติยภูมิ (Secondary Sources)

(๑) หนังสือ :

โกวิท พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทย. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, ๒๕๕๒.

เทศบาลตำบลบางกระทึก. หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕. นครปฐม : เทศบาลตำบลบางกระทึก, ๒๕๕๕.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิเคราะห์และวิจัยข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร : บิสนิเนซอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๑.

บุญทัน ดอกไธสง. การจัดการทุนมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ พิมพ์ตะวัน, ๒๕๕๑.

พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตฺโต). พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๙.

(๒) วิทยานิพนธ์ :

จรัสศรี เพ็ชรคง. การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก.

วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒.

ฉาน ธรรมวิจารณ์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

ทวีศักดิ์ ทองทิพย์. การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา. พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต

(พระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

บุษกร วัฒนบุตร. การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน. รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๔.

พระครูนิวาสิตขันธ์(ณรงค์ ฐิตะคุณโน). รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ดุษฎีนิพนธ์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

พระบุญชู กัลณ. การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนาเถรวาท. ศิลป
ศาสตร

มหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑.

พระมหาทักษิณอภิปุโต. “การจัดการทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณจังหวัดศรีสะเกษ”.วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิต

วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

วันชัย สุขตาม. การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์. รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต.

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕.

(๓) ภาษาอังกฤษ :

Bowditch , James L. and Buono . Anthony F.A Primer on Organizational
Behavior.NewYork : John wiley and Sons, 1990.

BprosGrouyberg. Andrew N. McLean and NothriaNitin, “Are Leanders Portable,”
Harvard Business Review, 2006.

(๔) บทความทางวิชาการ:

ระวี ภาวิไล. หัวใจของศาสนาพุทธ, บทความเสนอในการประชุมทางวิชาการเรื่องหัวใจของ
ศาสนา. ธรรมสถานมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๑๗-๑๘ กรกฎาคม , ๒๕๒๘.

(๕) วารสาร/หนังสือพิมพ์/อินเทอร์เน็ต:

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). หัวใจพระพุทธศาสนา.พุทธจักร. ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕
พฤษภาคม

๒๕๕๐.

ปรัชญา ชุ่มนาเสียว. “แนวทางการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างทุนมนุษย์ใน
องค์กร.” เอกสารประกอบการประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
แห่งชาติ ครั้งที่ ๗, ๒๕๔๙,

การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :
ตามทัศนะเชิงพุทธบูรณาการ
The Good Governance of Local Authority as Buddhist
Integrated View

พระศรีรัตนมูณี*

พระครูวินัยธรเอนก เตชวโร**

วินัย มีมาก***

บทคัดย่อ

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักและวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามแนวพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดแนวทางในการบริหารและกำกับการปฏิบัติงานของส่วนราชการต่างๆ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บริหารกิจการบ้านเมืองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการอำนวยความสะดวกตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมทั้งการสร้างการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบด้วยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้โอกาสตรวจสอบได้ ปัจจุบันการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการร้องเรียนไปยังหน่วยงานต่างๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ และสำนักงานการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน กล่าวคือ การบริหารงานไม่โปร่งใส ผู้บริหารไม่มีคุณธรรมจริยธรรมในทุกๆ ด้าน ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ปัญหาดังกล่าว ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ต้องปฏิบัติตามระเบียบ, พระราชกฤษฎีกาฯ และนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งหลักธรรมที่เหมาะสมกับสภาพภูมิศาสตร์แต่ละท้องถิ่น คือ หลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ฉันทะ ความพอใจในสิ่งนั้น วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น จิตตะ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น และวิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น

คำสำคัญ : ธรรมาภิบาล, การปกครองส่วนท้องถิ่น, พุทธบูรณาการ

* สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

*** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ABSTRACT

As Regulations of the Office of the Prime Minister on Good Governance, B.E.2542 and the Royal Decree on Criteria and Procedures for Good Governance, B.E. 2546, the rule for Good Governance shall be made in accordance with the Royal Decree on Criteria and Procedures for Good Governance, B.E. 2546 prescribing the guideline of administration and control of government agency and local authority for the effectiveness especially lessening unnecessary steps of work, providing convenient and favorable services including creating public participation and responsibility by disclosing all relevant information in comprehensive and clear and ensuring all sectors are answerable. Nowadays, a number of complaints about the administration of local authority are made to state agencies such as Office of the Auditor General of Thailand, Office of the National Anti-Corruption Commission, and Anti-Money Laundering Office. That is disclosure, executives without ethic and morality. Therefore, to solve these problems, the administrators of local authority have to do the performance as regulations and royal degree, and apply the Buddhist Dhamma as administrative tools for responsiveness to local people. The Buddhist dhamma are suitable to geographic of each region that is Iddhipada 4 comprise of chanda means will to nobly do a particular thing, viriya means effort with a particular thing, citta means thoughtfulness of a particular thing, and vimamsa means investigation into a particular thing.

Keywords: The Good Governance, Local Authority, Buddhist Integrated

๑. บทนำ

แนวคิดเรื่อง “Good Governance” ได้ปรากฏมาตั้งแต่อารยธรรมของกรีก สมัยโบราณ มาจากศัพท์ของคำว่า “Kubernan” ที่บัญญัติโดยปราชญ์ที่ชื่อ Plato ซึ่งก็คือระบบการปกครอง (System of Governing) Kubernare ซึ่งหมายถึง “Rule Making or Steering” การกำหนดหรือถือทางเสือในการปกครอง แต่เดิมในภาษาอังกฤษ คำนี้หมายถึง รัฐบาล (Government) ในเชิงนามธรรม (Act of Governing) หรือ Manner of Governing ซึ่งก็คือการจัดการปกครอง^๑ แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามภาษาไทยเป็นแนวคิดที่ได้มีการกล่าวถึงกว้างขวาง หลังจากมีเหตุการณ์วิกฤติทางเศรษฐกิจในประเทศไทย และในเอเชีย

^๑Agere, Sam, *Promoting Good Governance : Principles, Practices and Perspective*. (London : Commonwealth Secretariat, 2000), p 34.

ตะวันออกโดยแนวคิดเรื่องการจัดการปกครอง และการจัดการปกครองที่ดีนั้น ได้รับการรณรงค์อย่างมากโดยสถาบันทางเศรษฐกิจและการเงินระดับโลก

ในสมัยโบราณเน้นการปกครอง (Governing) ผู้ปกครองเรียกว่ารัฐบาลในสมัยราชาธิปไตย การปกครองที่ดี อยู่ที่มีธรรมาชาดงที่มีการเน้นเรื่องทศพิธราชธรรมถัดจากสมัยราชาธิปไตย ผู้ปกครองก็เป็นทหารบ้างเป็นนักการเมืองบ้างเมื่อสังคมวิวัฒนาการไปภาคธุรกิจเติบโตขึ้นและมีผลกระทบต่อสังคมมาก และภาค ประชาชนหรือสังคมก็มีบทบาทมากขึ้น หลักการเรื่องการจัดการปกครอง (Governing) โดยรัฐลักษณะใช้อำนาจ จากบนลงล่างก็ไม่เพียงพอเพราะอำนาจไม่ได้อยู่ที่รัฐบาลเท่านั้นแต่อยู่ที่ภาคธุรกิจและภาคสังคมด้วยจึงมีการนำคำว่า **Governing** ในสังคมสมัยใหม่คงจะต้องคำนึงถึงไตรภาคคือภาครัฐภาคธุรกิจและภาคสังคมในการอภิบาลทั้งภาครัฐบาล และภาคธุรกิจ ต้องมีความโปร่งใส ถูกตรวจได้จึงจะตั้งอยู่ใน ความถูกต้อง (ธรรมะหรือ **Good**) สังคมต้องเข้ม แข็งจึงจะทำให้รัฐและธุรกิจโปร่งใส **Good governance** จึงประกอบด้วยรัฐโปร่งใสธุรกิจโปร่งใสและสังคมเข้มแข็ง

ในปัจจุบันประเทศไทยได้ดำเนินการปฏิรูปภาครัฐ ด้วยการลดขนาดของรัฐบาลในส่วนกลาง การกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นและชุมชน เพื่อให้ประชาสังคมมีความเข้มแข็งขึ้น การลดลำดับชั้นบังคับบัญชาที่ยุงยากเพื่อให้บริการประชาชนอย่างมีอิสระและยืดหยุ่น เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการภาครัฐ ซึ่งรูปแบบดังกล่าวเป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดีและการจัดการภาครัฐ แนวใหม่^๒ โดยเชื่อว่าการดำเนินงานภาครัฐสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ แต่อย่างไรก็ตาม การทุจริตคอร์รัปชันในระบบราชการยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในช่วงที่ผ่านมาประเทศไทยได้ผลักดัน ให้เกิดกระแสความสนใจการปฏิรูปด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิรูประบบราชการ การปรับบทบาทภาครัฐ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยเฉพาะเมื่อทรัพยากรมีจำนวนจำกัด ความสนใจจึงพุ่งเป้าไปที่การใช้จ่ายงบประมาณ การดูแลทรัพยากรของท้องถิ่น ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันทั้งในวงราชการ การเมืองและระดับท้องถิ่น จึงกลายเป็นประเด็นที่คนให้ความสนใจ เพราะเป็นสาเหตุหนึ่งที่นำพาประเทศเข้าสู่ภาวะวิกฤติ รัฐบาลได้ปรับบทบาทของทุกภาคส่วน ทั้งภาคราชการ รัฐวิสาหกิจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น^๓

สังคมไทยเป็นสังคมพุทธะ เป็นสังคมแห่งการตื่นรู้ ซึ่งมีหลักพุทธธรรมตามหลักศาสนา เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจในการประพฤติปฏิบัติมาช้านานแล้ว ไม่ว่าจะเป็นใช้เป็นเครื่องมือในการชำระจิตใจของตนเอง หรือใช้เป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งจิตใจในการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน ที่สำคัญหลัก

^๒Budhya Bowornwathana, Country Report Governance Reform in Thailand : Questionable

Assumptions, (Uncertain Outcomes, ๒๕๕๕), p. ๑๙๐.

^๓โกวิท พวงงาม และอลงกรณ์ อรรคแสง, **คู่มือ มิติใหม่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม ๒๕๕๗), หน้า ๓๒.

พุทธธรรมยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ หรือการบริหารราชการแผ่นดินได้เป็นอย่างดี ได้แก่หลักพุทธธรรม คือ หลักโลกบาลธรรม และหลักอปริหานิยธรรม บูรณาการกับหลักธรรมมาภิบาล เพื่อความโปร่งใส ทั้ง ๓ ด้าน คือ ๑. หลักนิติธรรม ๒. หลักการมีส่วนร่วม ๓. หลักความรับผิดชอบ บูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการเพื่อความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น^๕

ดังนั้น หลักพุทธธรรมบูรณาการกับหลักธรรมภิบาลจึงเป็นแนวทางการบริหารงานของภาครัฐ เพื่อพลิกฟื้นภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและพัฒนาประเทศรวมถึงการพัฒนานายที่ยั่งยืนนำไปสู่การแก้ไขปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจของชาติ

๒. แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในประเทศไทย

การนำแนวคิดธรรมาภิบาลมาใช้ในประเทศไทยเมื่อครั้งแรก ที่มีการอ้างถึง คำว่า “Governance” ตามความหมายที่ใช้กันในวงวิชาการนั้น คำว่า Governance ถูกใช้ในหนังสือแสดงเจตนาของประเทศไทยจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ในปี ๒๕๔๐ เมื่อคราวประเทศไทยเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ การเงินในครั้งนั้นจำนวน ๑๗.๒ พันล้านบาท ซึ่งภายหลังการแสดงเจตจำนงค์ของรัฐบาลไทย ที่ทำให้นักวิชาการกลุ่มต่างๆ เริ่มหันมาสนใจ Governance ในบริบทของสังคมไทยมากขึ้น^๖ ภาครัฐได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในสังคมไทย การนำระบบบริหารตามหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารภาครัฐ รวมถึงในแวดวงวิชาการได้ให้ความสำคัญต่อแนวคิดธรรมาภิบาลอย่างแพร่หลาย ดังนั้น การประชุมวิชาการรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้มีการกำหนดหลักการพิจารณาเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ดังนี้^๖

๑. หลักนิติธรรม หลักการที่ควรพิจารณา คือ

๑.๑ มีกฎหมายเป็นรองรับ โดยไม่ให้อำนาจทำลายกฎหมายเอง

๑.๒ มีการบังคับใช้ได้

๑.๓ ผลการใช้อำนาจมีความถูกต้อง โดยไม่ให้นองเป่าหมายของผู้ถือ และใช้อำนาจเองเหนือกว่าเป้าหมายของกฎหมาย

๒. หลักคุณธรรม หลักการที่ควรพิจารณา คือ

^๕ ภาส ภาสสัทธา, “การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการด้านความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^๖ ธีรยุทธ บุญมี, “ธรรมรัฐกับการปฏิรูปสังคมไทยในขั้น ๒”, วารสารกรมประชาสัมพันธ์, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๕ (พฤษภาคม ๒๕๔๑), หน้า ๑๑.

^๗ เชาวนะ ไตรมาส, “การนำระบบบริหารธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์กับการบูรณาการการบริหารจัดการเพื่อสร้างความเป็นเลิศทางพิสัยความสามารถของคนในองค์กร”, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, ๒๕๔๗), หน้า ๑.

๒.๑ มีการกำหนดจรรยาบรรณที่เป็นรูปธรรม โดยไม่เพียงแต่คาดหวังเฉพาะจากจิตสำนึกในคุณธรรมที่เป็นนามธรรมเท่านั้น

๒.๒ มีมาตรการกำกับควบคุมให้ต้องยึดถือปฏิบัติตาม โดยไม่เพียงแต่พึ่งพาอาศัยเฉพาะบรรทัดฐานของข้อห้าม และความเชื่อทางศีลธรรม

๒.๓ มีมาตรฐานพิสูจน์ความผิดกำหนดความผิดและการลงโทษ โดยไม่เพียงแต่การใช้มาตรฐานทางความรู้สึกเป็นเครื่องวัดและไม่มีบทลงโทษ

๓. หลักความโปร่งใส หลักการที่ควรพิจารณา คือ

๓.๑ มีการจัดโครงสร้างองค์การ การจัดการ และขั้นตอนไหลเวียนของงานแบบเปิด โดยออกแบบโครงสร้าง และการทำหน้าที่ขององค์การแบบเปิด ครอบคลุมทั้งองค์กร

๓.๒ มีการจัดระบบงาน และข้อมูลข่าวสารแบบเปิด โดยการออกแบบระบบงาน และข้อมูลข่าวสารแบบเปิดกระจายทั่วทั้งระบบ และมีการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ

๓.๓ มีกระบวนการทำงาน และกระบวนการตัดสินใจแบบเปิด โดยการออกแบบกระบวนการทำงาน และการตัดสินใจให้เป็นแบบเปิดตลอดในทุกขั้นตอนที่สำคัญ

๔. หลักการมีส่วนร่วม หลักการที่ควรพิจารณา คือ

๔.๑ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร นโยบาย แผนงาน และงบประมาณ โดยการเข้าร่วมในมิติของข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นเนื้อหาของการเข้าร่วมในระดับของการรับรู้

๔.๒ การเข้าถึงการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจ โดยการเข้าร่วมในมิติของการตกลงใจ ซึ่งเป็นเนื้อหาของการเข้าร่วมในระดับของการกระทำ หรือ การปฏิบัติการ

๔.๓ การเข้าถึงการกำกับควบคุมผลกระทบ มาตรฐาน เป้าหมาย และผลกระทบ โดยการเข้าร่วมในมิติของการคาดหวังผลซึ่งเป็นเนื้อหาของการเข้าร่วมในระดับของการปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์

๕. หลักความรับผิดชอบ รับการตรวจสอบสาธารณะ มีหลักประกันสามารถตรวจสอบได้ หลักการที่ควรพิจารณา คือ

๕.๑ มีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานที่ชัดเจนเป็นพันธะสัญญาโดยวงรอบความรับผิดชอบต่อผู้มีขอบเขตชัดเจนและมีข้อมูลผูกพันที่แน่นอน

๕.๒ มีมาตรการกำกับควบคุมที่แน่นอนสม่ำเสมอ โดยสามารถรักษากรอบที่กำหนดไว้ให้ดำเนินอย่างต่อเนื่องได้มีการติดตามประเมินวัดผลที่ต่อเนื่องและน่าเชื่อถือ โดยรักษามาตรฐานไว้ให้อยู่ในกรอบที่ยอมรับได้

๖. หลักความคุ้มค่า หรือ หลักการมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ที่ควรพิจารณา คือ

๖.๑ มีการเพิ่มความสามารถในการทำงาน โดยให้มีการเพิ่มของความสามารถมีสัดส่วนที่มากกว่าการเพิ่มของต้นทุนที่เป็นมูลค่า และเป็นคุณค่า

๖.๒ มีการวัดการสร้างความสามารถ และศักยภาพการทำงาน เพื่อผลิตผลโดยให้การเพิ่มของผลิตผลมีสัดส่วนที่ผันไปในทางบวกตามต้นทุนในการเพิ่มความสามารถ

๖.๓ มีการวัดเพิ่มผลผลิตการทำงาน การควบคุมความเสี่ยง และการลดความสูญเสีย เพื่อเพิ่มมูลค่าและประโยชน์ที่ได้

สรุปได้ว่า แนวคิดธรรมาภิบาลมีการนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในทุกภาคส่วนของสังคมไทย ทั้งหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ซึ่งนำมาใช้เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของการทำงานที่ดีที่สุด ธรรมาภิบาลจัดเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารงาน และการปกครองในปัจจุบัน ฉะนั้น กระบวนการ หรือ โครงสร้างการบริหารที่มีประสิทธิภาพได้นั้นควรประกอบด้วยหลักธรรมาภิบาลที่สำคัญ ๖ ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

๓. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๑ ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยงานสำคัญของรัฐบาลในการปกครอง และการให้บริการประชาชน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายประการ ดังนี้ การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชน และเพื่อประชาชนโดยมี อาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะ และหน่วยการปกครองดังกล่าวนี้จัดตั้ง และจะอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลางโดยมีการเลือกตั้งโดยอิสระเพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระ พร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ มีอำนาจปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และต้องมียุทธศาสตร์ที่จำเป็นในการปกครอง (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ^๗ หรือหมายถึง การปกครองที่รัฐกลางหรือส่วนกลางได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมาย มีพื้นที่และประชากรเป็นของตนเอง ประการสำคัญองค์กรดังกล่าวจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การมอบอำนาจจากส่วนกลางมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามา มีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา ตัดสินใจ การตรวจสอบการทำงานและร่วมรับบริการสาธารณะต่างๆ

^๗ ไกรวิทย์ พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๕๒), หน้า ๒๘.

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการปกครองท้องถิ่นจะมีอิสระในการดำเนินงาน แต่ยังอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลกลาง^๘ หรือหมายถึง การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครอง และดำเนินการบางอย่างโดยการดำเนินการกันเองเพื่อตอบสนองความต้องการของตน การบริหารงานท้องถิ่นต้องมีผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน โดยให้มีอิสระ ในการบริหาร แต่รัฐบาลยังต้องควบคุมด้วยวิธีต่างๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุมของรัฐไม่ได้ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น^๙

สรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น คือการปกครองที่จำลองรูปแบบมาจากรัฐบาลกลาง มอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นมีการบริหารจัดการตนเองโดยใช้กลไกการเลือกตั้งในระบบประชาธิปไตยเป็นผู้กำหนดผู้บริหารและอยู่ในการควบคุมดูแลของรัฐบาล ตลอดจนมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามนโยบายของตนเองได้เพื่อให้เกิดประโยชน์ของรัฐและผลประโยชน์ของท้องถิ่นโดยรวม

๓.๒ องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

องค์การปกครองท้องถิ่นถือว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการบริหารสาธารณะแก่ประชาชนที่มาจากหลังการกระจายอำนาจภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ ซึ่งการที่ท้องถิ่นสามารถปกครองตนเองได้นั้นต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย ๕ ประการ คือ^{๑๐}

๑. มีการกำหนดพื้นที่หรือชุมชนที่อยู่ในเขตความรับผิดชอบให้ชัดเจน
๒. มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มาจากประชาชน โดยมีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารในเขตความรับผิดชอบ
๓. การมีส่วนร่วมของประชาชนซึ่ง ถือว่าเป็นหัวใจของการปกครองตนเองของการปกครองท้องถิ่น
๔. มีการโอนอำนาจหน้าที่หลากหลายและยืดหยุ่น เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น
๕. มีความอิสระในการบริหารโดยมีฐานะทางกฎหมายมีอำนาจในการหารายได้ การจัดทำงบประมาณรายจ่าย มีแหล่งรายได้และบุคลากร

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และทบวงการเมือง สภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักการที่บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ มีอิสระในการปกครองตนเอง มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม มีงบประมาณรายได้เป็นของตนเองอย่างเพียงพอ มีบุคลากรปฏิบัติงานของตนเอง มี

^๘ วุฒิสภา ตันไชย, การกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่น : ความก้าวหน้าหลังรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๐, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คลังวิชา, ๒๕๔๗), หน้า ๑.

^๙ อุทัย หิรัญโต, สารานุกรมการปกครองไทย, (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยการปกครอง, ๒๕๓๑), หน้า ๒๘.

^{๑๐} อรรถัย กักผล, “ลักษณะการปกครองท้องถิ่นไทย”, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๘๗.

อำนาจหน้าที่ ที่เหมาะสมต่อการให้บริการ มีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตของกฎหมายแม่บท และ ความสัมพันธ์กับส่วนกลางในฐานะหน่วยงานระดับรองของรัฐ

๔. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารตามทัศนะเชิงพุทธบูรณาการ

องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ในความหมายทางพระพุทธศาสนานั้นได้กล่าวถึงรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของอิทธิบาทที่เป็นแก่นแท้ในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จไว้ ๔ ประการ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ไว้ดังนี้

๑. ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) ในพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวถึง การเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขาร ดังนี้

ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารเป็นอย่างไรถ้าภิกษุทำฉันทะให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิ ได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า ฉันทสมาธิภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิด ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อยังกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิด ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อความดำรงอยู่ ไม่เลือนหาย ภิกษุโดยภาพโพบูลย์เจริญเต็มทีแห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วธรรมเหล่านี้เรียกว่า ปธานสังขารประมวลย่อฉันทสมาธิและปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่าฉันทสมาธิและปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

๒. วิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) ในพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวถึง การเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขาร ดังนี้

ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขารเป็นอย่างไร ถ้าภิกษุทำวิริยะให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิ ได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า วิริยสมาธิ ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิด ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ฯลฯ เพื่อยังกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิด ภิกษุนั้นสร้างฉันทะพยายามปรารภความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อความดำรงอยู่ ไม่เลือนหาย ภิกษุโดยภาพโพบูลย์เจริญเต็มทีแห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขารประมวลยอวิริยสมาธิและปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่าวิริยสมาธิและปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

๓. จิตตะ (ความคิดจดจ่อหรือการเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น) ในพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวถึง การเจริญ อิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขาร ดังนี้

ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขารเป็นอย่างไร ถ้าภิกษุทำจิตให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิ ได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า จิตตสมาธิ ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิด ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรมอันเกิดแล้ว

ฯลฯ เพื่อทำกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิด ฝึกขุณฺณสร้างฉันทะ พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อความดำรงอยู่ไม่เลือนหาย ภัยโยสภาพิพบูลย์ เจริญเต็มทีแห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วธรรมเหล่านี้เรียกว่าปธานสังขารประมวลย่อจิตตสมาธิและปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่าจิตตสมาธิและ

๔. วิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น) ในพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวถึง การเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขาร ดังนี้

ฝึกขุณฺณเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขารเป็นอย่างไร ถ้าฝึกขุณฺณทำวิมังสาให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิ ได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า วิมังสาสมาธิ ฝึกขุณฺณสร้างฉันทะ พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อป้องกันบาป อกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิด ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ฯลฯ เพื่อยังกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิด ฝึกขุณฺณสร้างฉันทะ พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อความดำรงอยู่ ไม่เลือนหายภัยโยสภาพิพบูลย์ เจริญเต็มทีแห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วธรรมเหล่านี้ เรียกว่าปธานสังขาร ประมวลย่อวิมังสาสมาธิและปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่าวิมังสา สมาธิและปธานสังขาร^{๑๑}

นำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

จิตตะ หมายถึง ความมุ่งมั่น อุทิศกาย อุทิศใจในการปฏิบัติงาน

๑. ผู้นำ (Leader) การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกระบวนการขับเคลื่อนงานผู้นำ (Leader) ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้สึกรักพอใจเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่

วิริยะ หมายถึง ความเพียร ขยัน อดทน ไม่ท้อถอยในการปฏิบัติงาน

๒. การปฏิบัติ (Authority) หมายถึง จะต้องมั่นทำกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง การเสริมสร้างความดีเพื่อเป็นแบบอย่าง การรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

ฉันทะ หมายถึง ความพอใจ และรักใคร่ในการปฏิบัติงาน

๓. การมีส่วนร่วม (Transparency) หมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด

วิมังสา หมายถึง การใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผล ตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไข ปรับปรุงงาน ในการปฏิบัติงาน

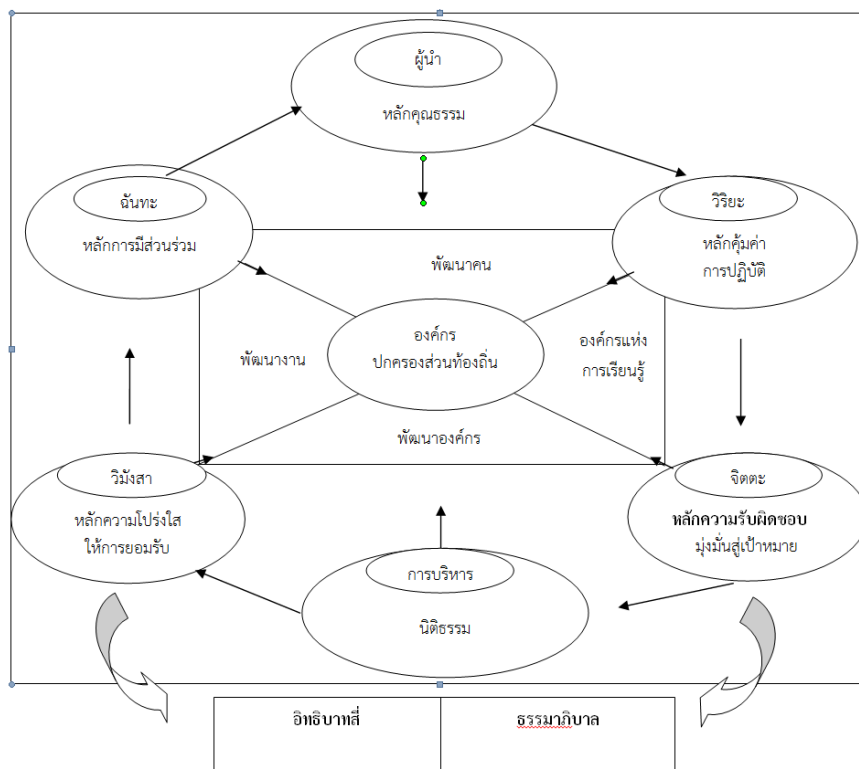
๔. ให้การยอมรับ (Accept) หมายถึง การยอมรับของบุคลากร ที่ยินดีให้ผู้นำดูแลแนะนำ ช่วยเหลือ

จิตตะ หมายถึง ความมุ่งมั่น อุทิศกาย อุทิศใจในการปฏิบัติงาน

๕. เป้าหมาย (Goal) เป็นองค์กรที่มุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

^{๑๑} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๖/๒๗๖ – ๒๗๗.

การบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามทัศนะเชิงพุทธบูรณาการนั้น จะต้องสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีหรือสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะการบริหารกิจการสาธารณะที่อื่นจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนผู้รับบริการ ท้องถิ่นสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนได้ และเชื่อมั่นได้ว่าผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้ามาทำหน้าที่บริหารงานท้องถิ่นนั้น มีความตั้งใจทำงานเพื่อความสุขของประชาชนอย่างแท้จริง เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักและวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามแนวพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ นั้นก็คือหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีองค์ประกอบ ๑๐ ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักภาวะรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักความเสมอภาค และหลักมุ่งเน้นฉันทามติเพื่อการส่งเสริมสนับสนุนการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ได้ตระหนักถึงความสำคัญของธรรมาภิบาล และที่สำคัญต้องใช้หลักอิทธิบาท ๔ ควบคู่ไปด้วย ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ ความพอใจในสิ่งนั้น วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น จิตตะ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น และวิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น จากเหตุผลความจำเป็นดังกล่าวทำให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และเสริมสร้างให้นำหลักธรรมาภิบาลควบคู่กับหลักอิทธิบาท ๔ ไปปฏิบัติ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในพื้นที่ท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ ดังโมเดล



๕. บทสรุป

๑. การบริหารต้องใช้หลักนิติธรรมมาบูรณาการกับ วิมังสา และ จิตตะ คือ ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนั้นต้องเป็นผู้มีทักษะในการวินิจฉัยสั่งการในการทำงานเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ อีกทั้งต้องมีความเสมอภาคกับบุคลากรในองค์กรทุกส่วนงาน ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยต้องคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชนมากกว่าประโยชน์ขององค์กร ต้องเป็นแบบอย่างในการพัฒนาจิตสำนึกคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรม มีศิลปะในการปกครองคือมีจิตสำนึกเกิดขึ้นในตัวของผู้นำ เป็นแรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจที่จะโน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานมีความปรารถนาที่จะทำงานตรงนั้นให้เกิดความสำเร็จ และต้องมีการตรากฎหมายและกฎข้อบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมอันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มีใช้อำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล

๒. หลักคุณธรรมมาบูรณาการกับ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา คือ ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนั้นต้องมีหลักอิทธิบาทสี่เพื่อสร้างความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือการพิจารณาความดีความชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดมั่นในเกียรติยศและศักดิ์ศรี มีความอุตสาหะขยัน อดทน มุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติหน้าที่ และต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งต้องเป็นผู้ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนโดยความสุจริต ต้องเป็นผู้มีสังคมที่ดี คือจะต้องมีลักษณะของการเป็นผู้นำที่มีอารมณ์มั่นคง มีวุฒิภาวะ มีความเชื่อมั่นในตนเองมีความสนใจและใช้กิจกรรมต่างๆอย่างกว้างขวางเพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ต้องเป็นผู้มีการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยณรงคให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน และส่งเสริมให้บุคลากรมีอิทธิบาทสี่ ได้แก่ ทุกคนทุกระดับมีจิตเมตตาในการพัฒนาองค์กร ทุกคนทุกระดับมีการเกื้อกูลช่วยเหลือกันในการพัฒนาองค์กร ทุกคนทุกระดับมีความปรารถนาดีต่อกันเอื้ออาทรต่อกัน และทุกคนมีจิตที่เข้มแข็ง หนักแน่น อดทน มีอุเบกขาในการพัฒนาองค์กร

๓. หลักความโปร่งใส บูรณาการกับ วิมังสา คือ ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนั้นต้องเป็นนักพัฒนามืออาชีพที่ใดไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่นั่นไม่มีการพัฒนา การเปลี่ยนแปลง คือการพัฒนา (changing is development) ผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ ๓ ประการคือ “มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ลึกและรู้รอบ มีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง” ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความชัดเจนต้องปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ ต้องมีระบบประชาสัมพันธ์การทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีการเปิดเผยต่อสาธารณะ

๔. หลักการมีส่วนร่วมบูรณาการกับ ฉันทะ คือ ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนั้น ผู้นำจะต้องตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตัวเอง ของลูกน้อง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน มองโลกในแง่ดีในการที่จะทำให้กิจการต่างๆ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ ประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติ

๕. หลักความรับผิดชอบบูรณาการกับ จิตตะ คือ ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนั้น ผู้นำต้องมีความรู้ ความสามารถในการใช้สติปัญญานั้นๆ เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจในปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน เสียสละประโยชน์และความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและต้องปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบวินัย

๖. หลักความคุ้มค่าบูรณาการกับ วิริยะ คือ ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนั้นต้องเป็นนักบริหารมืออาชีพผู้นำประเภทนี้จะใช้การทำงานด้วยวิธีใหม่ๆ เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ร่วมแสดงความคิดเห็นแม้กระทั่งในการวางนโยบายต่างๆ การทำงานโดยทั่วไปจึงเป็นไปในลักษณะประชาธิปไตย ผู้ร่วมงานจะต้องเป็นผู้มีคุณภาพเพียงพอ สามารถตอบสนองการทำงานในระบบใหม่ๆ ได้เป็นอย่างดีในการบริหารและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าในการกำหนดนโยบาย สร้างโอกาสในการพัฒนางานได้ทุกสถานการณ์ มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบาย โดยรณรงค์ให้มีความประหยัด ใช้อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ

โกวิท พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๕๒.

โกวิท พวงงาม และอลงกรณ์ อรรคแสง. คู่มือ มิติใหม่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๗.

เชาวนะ ไตรมาศ. การนำระบบบริหารธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์กับการบูรณาการการบริหารจัดการเพื่อสร้างความเป็นเลิศทางพิสัยความสามารถของคนในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, ๒๕๔๗.

ธีรยุทธ บุญมี. **ธรรมรัฐกับการปฏิรูปสังคมไทยในชั้น ๒**. วารสารกรมประชาสัมพันธ์. ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๔๑.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

วุฒิสาร ตันไชย. **การกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่น : ความก้าวหน้าหลังรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๐**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คลังวิชา, ๒๕๔๗.

อรรถัย กักพล. **“ลักษณะการปกครองท้องถิ่นไทย”**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.

อุทัย หิรัญโต. **สารานุกรมการปกครองไทย**. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยการปกครอง, ๒๕๓๑.

(๒) วิทยานิพนธ์/รายงานวิจัย

ภาส ภาสสัทธา. **“การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการด้านความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

๒. ภาษาอังกฤษ

(I) Books

Agere, Sam. **Promoting Good Governance : Principles Practices and Perspective**. London : Commonwealth Secretariat. 2000.

Budhya Bowornwathana. **Country Report Governance Reform in Thailand : Questionable Assumptions, uncertain outcomes**, 2545.

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงาน
ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่ม

THE BIG FIVE PERSONALITY, WORK ENGAGEMENT, ORGANIZATIONAL JUSTICE
AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
OF EMPLOYEES AT THE BEVERAGE COMPANY

ศิริลักษณ์ อัมพรประเสริฐ*

ทิพพินา สมุทรานนท์**

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานและความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่ม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่มจำนวน ๒๒๐ คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว เปิดรับประสบการณ์ การเห็นพ้องกับผู้อื่น และมีจิตสำนึก ความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานโดยรวมและทุกๆ ด้าน และความยุติธรรมในองค์การโดยรวมและด้านการได้รับข้อมูลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑ นอกจากนี้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ และสองบุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีจิตสำนึกและความยึดมั่นผูกพันด้านความมีพลัง สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่มได้ร้อยละ ๖๕

คำสำคัญ : บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ, ความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงาน

* วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ E-mail: siriluk.ampornprasert@gmail.com

** วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา

ABSTRACT

The objectives of this research were to study, first, the relationship between the big five personality, work engagement, organizational justice and organizational citizenship behavior; and last, the variables that could predict organizational citizenship behavior of employees at the Beverage Company. The samples of this research were 220 employees at the Beverage Company. Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis were statistic used in this research.

The results showed that, first, extraversion, openness to experience, agreeableness, and conscientiousness personality, overall work engagement and all dimensions, overall organizational justice and informational justice dimension were positively related to organizational citizenship with statistical significant at .01 level, besides, interpersonal justice of organizational justice was positively related to organizational citizenship behavior with statistical significant at .05 level; and second, extraversion and conscientiousness personality, and vigor of work engagement could jointly predict 65 percent of organizational citizenship behavior of employees at the Beverage Company.

Keywords: Big Five Personality, Work Engagement

๑. บทนำ

เนื่องจากในปัจจุบันองค์กร ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่รุนแรง เพื่อก้าวสู่ยุคของเศรษฐกิจที่เน้นองค์ความรู้และเพื่อความอยู่รอด ทำให้องค์กรต่างๆ เริ่มหันมาตระหนักถึงความสำคัญในเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร” มากยิ่งขึ้นเนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จขององค์กรและเป็นวิธีการที่ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในเชิงทางการแข่งขัน ดังนั้นพนักงานระดับปฏิบัติการถือว่าเป็นฟันเฟืองที่มีความสำคัญต่อองค์กร ในการสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้บริโภควัยการสร้างผลิตภัณฑ์และการบริการที่มีคุณภาพเหมาะสมกับราคาเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นบุคลิกภาพจึงถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง การศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่เป็นปัจจัยส่งเสริมหรือขัดขวางความสำเร็จในด้านต่างๆ ขององค์กร จะช่วยให้สามารถเข้าใจพฤติกรรมของบุคคล

ในสถานการณ์ต่างๆได้ ทำให้สามารถพยากรณ์หรือควบคุมพฤติกรรมต่างๆ ได้ง่ายขึ้น^๑ ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง ได้แก่ ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa and McCrae ได้จัดกลุ่มของบุคลิกภาพแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) บุคลิกภาพแบบการเห็นพ้องกับผู้อื่น (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

เมื่อได้บุคคลที่เป็นคนดี คนเก่งมาแล้ว องค์กรต้องหาวิธีการรักษาบุคคลเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด โดยทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันกับการทำงาน (Work Engagement) เป็นการเชื่อมโยงพนักงานเข้ากับบทบาทในการทำงาน เป็นแรงกระตุ้นความรู้สึกทางบวก และเป็นแรงจูงใจ ทำให้เกิดความเต็มใจ รู้สึกมีพลัง อยากมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความสุขที่ได้ทุ่มเทให้กับงาน ด้วยการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่จูงใจ ทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจในบทบาทที่ได้รับมอบหมาย^๒ หากพนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานแล้ว ก็พร้อมที่จะทุ่มเทกำลังความคิด กำลังกาย และสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่บุคคลมีอิสระทางด้านความคิด ไม่ได้ถูกควบคุมหรือถูกบริหารโดยระบบของรางวัล และช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

การดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างยุติธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญที่มีผลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคล เพราะเป็นตัวทำนายแนวโน้มของการแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อเป้าหมายการรับรู้ต่างๆ ความยุติธรรมในองค์กรนั้นสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้เนื่องจากบุคคลจะมีการเปรียบเทียบการกระทำของตนกับบุคคลอื่น หากสิ่งที่ลงทุนไปมากกว่าผลตอบแทนที่ได้รับ บุคคลจะรู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรมจะส่งผลให้พนักงานลดคุณลักษณะที่ใช้ในการทำงานลง แต่ถ้าหากลงทุนไปมากและได้รับผลตอบแทนที่มากก็จะรู้สึกว่าตนได้รับความยุติธรรม^๓ พนักงานจะพยายามเพิ่มคุณลักษณะในการทำงาน เช่น มีความพยายามในการทำงานมากขึ้น มีการเพิ่มช่วงเวลาในการทำงานและพยายามทำสิ่งที่มีประโยชน์ต่อบริษัท^๔

การที่พนักงานทุ่มเทและเสียสละให้กับการทำงานและองค์กรมากกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยพฤติกรรมเหล่านี้ไม่ได้ระบุไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน เรียกว่า “พฤติกรรมการ

^๑ โสภ ฐิติกุลชัย, **ความรู้เบื้องต้นทางบุคลิกภาพอันมีแนวโน้มต่อการประกอบอาชีพอาชญากรรมในประเทศไทย**, (กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๓๒).

^๒ Schaufeli, W., et al, “The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach”, **Journal of Happiness Studies**, 3 (2002).

เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) หรือ OCB” เป็นพฤติกรรมที่บุคคลมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือแก่หน่วยงาน ด้วยความเต็มใจ โดยพฤติกรรมดังกล่าวไม่ได้ถูกกำหนดไว้ แต่เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานในองค์การ เป็นพฤติกรรมที่ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการด้านองค์การว่า เป็นพลังขับเคลื่อนของสังคมในองค์การที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานและความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและเพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ ความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงาน ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์การ และยังสามารถใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย วางแผนและพัฒนากิจการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้กับองค์การได้

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงาน ระดับความยุติธรรมในองค์การและระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่ม

๒.๒ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานและความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่ม

๒.๓ เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ร่วมระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงาน ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่ม

๓. ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่มประเภทชูกำลังและไม่มีแอลกอฮอล์ ในบริเวณเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น ๕๑๓ คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan^๓ จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๒๐ คน จากนั้นเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนพอเหมาะสำหรับการเป็นตัวแทนและมีขนาดที่เพียงพอเพื่อใช้ในการศึกษาจึงทำการสุ่ม

^๓ พวงรัตน์ ทวีรัตน์, *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๓).

ตัวอย่างแบบชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยจำแนกประชากรตามหน่วยงาน แล้วจึงคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรแต่ละกลุ่ม หลังจากนั้นสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น ๕ ตอน ได้แก่ ตอนที่ ๑ แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ ๒ แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ใช้แนวคิดของแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ NEO-FFI ซึ่งพัฒนามาจากแบบสอบถาม NEO PI-R ของ Costa and McCrae^๔ ตอนที่ ๓ แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงาน ใช้แนวคิดของ Schaufeli and Bakker ตอนที่ ๔ แบบสอบถามความยุติธรรมในองค์กร ซึ่งใช้แนวคิดของ Colquitt et al.^๕ และตอนที่ ๕ แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้แนวคิดของ Organ and Bateman^๖ ซึ่งแบบสอบถามทั้งหมดมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ คือ สูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำ และต่ำมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผล ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

๕. ผลการวิจัย

^๔ Costa, P. T. and McCrae, R. R, **Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional manual**, (Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1992).

^๕ Colquitt, J. A. et al, **Organizational Behavior; Essentials for Improving Performance and Commitment**, (New York: McGraw-Hill, 2010).

^๖ Organ, D. W. and Bateman T, **Organizational Behavior**, (Boston: Irwin, 1991).

ในการวิจัยครั้งนี้การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และตัวแปรพยากรณ์ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานและความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่ม ซึ่งผลของการศึกษาครั้งนี้สามารถนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๑ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงาน ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน

ตัวแปร	Mean	S.D.	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	
			r	p
บุคลิกภาพ				
- บุคลิกภาพแบบห้วนใจ	๒.๔๗	.๕๕๐	-.๒๗๙	.๐๐๐
- บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	๓.๒๘	.๕๕๒	.๖๔๖	.๐๐๐
- บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	๓.๔๐	.๖๑๙	.๕๐๘	.๐๐๐
- บุคลิกภาพแบบการเห็นพ้องกับผู้อื่น	๓.๓๕	.๖๒๘	.๒๐๓	.๐๐๓
- บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	๓.๔๑	.๕๒๗	.๖๗๔	.๐๐๐
ความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานโดยรวม	๓.๗๑	.๖๗๑	.๖๖๒	.๐๐๐
- ความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานด้านความมีพลัง	๓.๖๕	.๖๘๗	.๖๘๑	.๐๐๐
- ความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานด้านการอุทิศตน	๓.๘๓	.๗๗๖	.๖๓๙	.๐๐๐
- ความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานด้านการซึ่บซับ	๓.๖๔	.๖๓๓	.๕๘๓	.๐๐๐
ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม	๒.๘๘	.๔๓๙	.๑๘๙	.๐๐๐
- ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน	๒.๗๗	.๕๕๗	.๑๑๖	.๐๐๐
- ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ	๒.๗๔	.๔๔๖	.๐๑๑	.๐๐๐
- ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	๓.๑๓	.๗๙๔	.๑๕๗	.๐๑๙
- ความยุติธรรมในองค์การด้านการได้รับข้อมูล	๒.๘๘	.๔๓๕	.๓๑๕	.๐๐๐

บริษัทผลิตเครื่องดื่ม

จากตารางที่ ๑ พบว่า พนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่มมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบการเห็นพ้องกับผู้อื่น และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($r = .๖๔๖, .๕๐๘, .๒๐๓, \text{ และ } .๖๗๔$) และบุคลิกภาพแบบห้วนใจ มี

ความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($r = -.๒๗๙$) บุคลิกภาพความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($r = .๖๖๒$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่มมีความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานด้านความมีพลังด้านการอุทิศตนและด้านการซึ่มซบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($r = .๖๘๑, .๖๓๙$ และ $.๕๘๓$) ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($r = .๑๘๙$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความยุติธรรมในองค์การด้านการได้รับข้อมูลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($r = .๑๕๗$ และ $.๓๑๕$) โดยจากผลการวิจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกนั้น สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อพนักงานมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบการเห็นพ้องกับผู้อื่น ความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานด้านความมีพลัง ด้านการอุทิศตนและด้านการซึ่มซบ มีความยุติธรรมในองค์การด้านการได้รับข้อมูลและความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่มก็จะสูงขึ้นและความสัมพันธ์ทางลบสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อพนักงานมีบุคลิกภาพแบบหัวนโหดเป็นลบ แสดงว่าพนักงานเป็นคนที่มีความบุคลิกภาพที่มั่นคง ส่งผลให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่มสูงขึ้นตามไปด้วย

ตารางที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเมื่อให้ตัวแปรอิสระบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงาน ความยุติธรรมในองค์การ เป็นตัวพยากรณ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่มโดยใช้แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวทำนาย	B	Beta	t	p
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	.๒๐๓	.๐๒๙	๖.๙๓๖	.๐๐๐
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	.๑๖๖	.๐๓๔	๔.๘๓๑	.๐๐๐
ความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานด้านความมีพลัง	.๑๘๕	.๐๒๔	๗.๕๙๖	.๐๐๐
ค่าคงที่ (Constant) = ๑.๕๒๐ $R = .๘๐๙$ $R^2 = .๖๕๔$ $R^2_{adj} = .๖๕๐$ $F = ๑๓๖.๓๗๖^{**}$				

ตารางที่ ๒ พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัวบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานด้านความมีพลัง สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์การของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีได้ถึงร้อยละ ๖๕ ($R^2_{adj} = .๖๕๐$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .๘๐๙ ($R = .๘๐๙$) โดยตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่มได้ดีที่สุดคือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ($Beta = .๐๓๔$) รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว ($Beta = .๐๒๙$) และความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานด้านความมีพลัง ($Beta = .๐๒๔$)

๖. อภิปรายผล

บุคลิกภาพแบบห้วนใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($r = -.๒๗๙$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย สอดคล้องกับแนวคิดของ Howard and Howard^๗ ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนั้นคงจะปฏิบัติงานด้วยจิตใจที่มุ่งมั่น สงบเยือกเย็นไม่หวั่นไหวต่อสิ่งที่เปลี่ยนแปลง มีความผ่อนคลายในการทำงาน อดทนต่อสิ่งเร้าและเผชิญกับความเครียดได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับแนวคิดของ Organ and Bateman^๘ ที่กล่าวว่า การให้ความช่วยเหลือกันในองค์การ บุคคลต้องมีความอดทนอดกลั้นและควบคุมตนเองในสถานการณ์ที่ยากลำบาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาภรณ์ พิทักษ์กำพล^๙ พบว่าบุคลิกภาพแบบห้วนใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในส่วนของบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($r = .๖๔๖$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย สอดคล้องกับแนวคิดของ Howard and Howard^{๑๐} ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวจะเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย กล้าแสดงออก และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้การปฏิบัติงานราบรื่นยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Katz and

^๗ Howard, P. L., and Howard, J. M., "The big five quickstart: An introduction to the five-factor model of personality for human resource professionals", Center for Applied Cognitive Studies, (2000): 1-21.

^๘ Organ, D. W. and Bateman T, **Organizational Behavior**, (Boston: Irwin, 1991).

^๙ อาภาภรณ์ พิทักษ์กำพล, "ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและบุคลิกภาพของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร", วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๖.

^{๑๐} Howard, P. L., and Howard, J. M., "The big five quick start: An introduction to the five-factor model of personality for human resource professionals", Center for Applied Cognitive Studies, (2000): 1-21.

Kahn^{๑๑} ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือการที่บุคคลให้ความร่วมมือช่วยเหลือหน่วยงานด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมร พลศักดิ์^{๑๒} พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในส่วนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($r = .๕๐๘$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย สอดคล้องกับแนวคิดของ Howard and Howard^{๑๓} ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ จะเปิดรับสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตัวเอง ไม่หยุดนิ่งที่จะแสวงหาสิ่งต่างๆ รอบตัว ช่วยพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และทำให้ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานและมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Organ and Bateman^{๑๔} ที่กล่าวว่าพฤติกรรมการให้ความร่วมมือเป็นการแสดงความรับผิดชอบมีการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ขององค์การ และเป็นคุณสมบัติที่ดีต่อการพัฒนาพนักงานในองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Emmerik and Euwema^{๑๕} พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์อย่างสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ในส่วนบุคลิกภาพแบบการเห็นพ้องกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($r = .๒๐๓$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย สอดคล้องกับแนวคิดของ Howard and Howard^{๑๖} ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเห็นพ้องกับผู้อื่นจะปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้ดี ความเป็นมิตรกับคน

^{๑๑} Katz, D. and Kahn, RL, **The Social Psychology of Organization**, (New York: John Wiley & Son, 1978), p.20.

^{๑๒} สมร พลศักดิ์, “บุคลิกภาพ วัฒนธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานโรงงานอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง”, **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**, (สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๕๐.

^{๑๓} Howard, P. L., and Howard, J. M, “**The big five quick start: An introduction to the five-factor model of personality for human resource professionals**”, Center for Applied Cognitive Studies, (2000): 1-21.

^{๑๔} Organ, D. W. and Bateman T, **Organizational Behavior**, (Boston: Irwin, 1991).

^{๑๕} Emmerik, IJ. H., and Euwema, M.C, “**Who is offering a helping hand? Associations between personality and ocbs and the moderating Role of team leader effectiveness**”, *Journal of Managerial Psychology*, vol. 22 No.6 (2007): 530-548.

^{๑๖} Howard, P. L., and Howard, J. M, “**The big five quick start: An introduction to the five-factor model of personality for human resource professionals**”, Center for Applied Cognitive Studies, (2000): 1-21.

รอบข้างมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg and Baron^{๑๗} ที่กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นการกระทำที่เป็นการช่วยเหลือผู้อื่นและไม่เห็นแก่ตัวมีความสำนึกในหน้าที่ มีส่วนร่วมในการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ มีความอดทนต่อเหตุการณ์ที่ไม่พึงพอใจและมีการคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อรักษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรกช ภูด้วง^{๑๘} พบว่า บุคลิกภาพแบบการเห็นพ้องกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และในส่วนของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($r = .๖๗$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย สอดคล้องกับแนวคิดของ Howard and Howard^{๑๙} กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกจะมีความรอบคอบ มีระเบียบ มีสมาธิ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Organ^{๒๐} ที่กล่าวว่า บุคคลมีความเต็มใจที่จะทำในสิ่งที่จำเป็นต่อองค์การ จะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกนั้นส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญพร พูลทรัพย์^{๒๑} พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($r = .๖๖๒$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย สอดคล้องกับแนวคิดของ Spreitzer, Lam and Fritz^{๒๒} ที่กล่าวว่า ความยึดมั่น

^{๑๗} Greenberg, J., and Baron, R. A, **Organizational Behavior**, (New Jersey: Prentice Hall, 2000).

^{๑๘} กรกช ภูด้วง, “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความเกี่ยวพันในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาบริษัทเคเคไอ (ประเทศไทย) จำกัด”, **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**, (สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์) ๒๕๔๙.

^{๑๙} Howard, P. L., and Howard, J. M, “The big five quick start: An introduction to the five-factor model of personality for human resource professionals”, Center for Applied Cognitive Studies, (2000): 1-21.

^{๒๐} Organ, D. W, **Organizational Citizenship Behavior: The Good Solider Syndrome**, (Lexington: Lexington Book, 1988).

^{๒๑} อัญพร พูลทรัพย์, “บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษา กองรายได้ การประปานครหลวง”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์) ๒๕๔๖.

^{๒๒} Spreitzer, G. M., Lam, C. F. and Fritz, C, Engagement and human thriving: Complementary perspectives on energy and connections to work, **Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research**, (New York: Psychology Press, 2010), p.132-146.

ผูกพันต่อการทำงานนั้นสามารถทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เหนือความคาดหมาย เมื่อได้มีความรับผิดชอบในการทำงาน หากบุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงาน จะเกิดการปรับตัวที่ดี และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสอดคล้องกับงานวิจัยของ Roberson and Strickland^{๒๓} พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานด้านความมีพลังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($r = .๖๘๑$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย สอดคล้องกับแนวคิดของ Spreitzer, Lam and Fritz^{๒๔} ที่กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานนั้นสามารถทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เหนือความคาดหมาย เมื่อได้รับผิดชอบต่อการทำงานจะมีการปรับตัวที่ดีและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chughtai and Buckley^{๒๕} พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับการรายงานผลเกี่ยวกับบทบาททางพฤติกรรมของตนเองในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานด้านการอุทิศตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($r = .๖๓๙$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย สอดคล้องกับแนวคิดของ Spreitzer, Lam and Fritz^{๒๖} ที่กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานนั้นสามารถทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เหนือความคาดหมาย เมื่อได้รับผิดชอบต่อการทำงานจะมีการปรับตัวที่ดีและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Roberson and Strickland^{๒๗} พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และในส่วนของความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงาน

^{๒๓} Roberson, M. E. and Strickland, O. J, “The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors”, The Journal of Psychology, vol.144 No.3 (2010): 313-326.

^{๒๔} Spreitzer, G. M., Lam, C. F. and Fritz, C, Engagement and human thriving: Complementary perspectives on energy and connections to work, Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research, (New York: Psychology Press, 2010), p.132-146.

^{๒๕} Chughtai, A. A., and Buckley, F, “Linking trust in the principal to school outcome the mediating role of organizational identification and work engagement”, International Journal of Education, vol.23 No.7 (2009):574-589.

^{๒๖} Spreitzer, G. M., Lam, C. F. and Fritz, C, Engagement and human thriving: Complementary perspectives on energy and connections to work, Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research, (New York: Psychology Press, 2010), p.132-146.

^{๒๗} Roberson, M. E. and Strickland, O. J, “The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors”, The Journal of Psychology, vol.144 No.3 (2010): 313-326.

ด้านการซึมซับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($r = .๕๓๘$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย สอดคล้องกับแนวคิด Spreitzer, Lam and Fritz^{๒๘} ที่กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานนั้นสามารถทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เหนือความคาดหมาย เมื่อได้รับผิดชอบต่อการทำงานจะมีการปรับตัวที่ดีและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Baker et al.^{๒๙} พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การปัจจัยนำเข้ามีความเกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Roberson and Strickland^{๓๐} พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

๗. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาที่จะนำไปสู่การส่งเสริมให้พนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่มมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะสิ่งที่ได้จากการศึกษาวิจัยดังนี้

ในส่วนบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ควรให้ความสำคัญในการคัดเลือกพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวและแบบมีจิตสำนึกเข้าปฏิบัติงานในองค์การ ควรมีการรักษาและสร้างเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานให้เพิ่มขึ้น โดยมีการส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาความรู้ ทักษะในงานอย่างต่อเนื่อง และควรมีการประเมินพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสะท้อนให้พนักงานทราบถึงจุดเด่นและสิ่งที่ควรปรับปรุงในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวและมีการพัฒนาบุคลิกภาพของตนอย่างต่อเนื่อง

ในส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงาน ควรให้ความสำคัญกับการรักษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานด้านความมีพลังของพนักงานเอาไว้ให้คงทน ในขณะเดียวกันก็ควรพัฒนาความยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานด้านอื่นไปพร้อมกัน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

^{๒๘} Spreitzer, G. M., Lam, C. F. and Fritz, C, Engagement and human thriving: Complementary perspectives on energy and connections to work, *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, (New York: Psychology Press, 2010), p.132-146.

^{๒๙} Bakker, B. A., et al, “Job Resources Boost Work Engagement Particularly When Job Demands are High”, *Journal of Educational Psychology*, vol.99 No.2 (2006): 274-284.

^{๓๐} Roberson, M. E. and Strickland, O. J, “The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors”, *The Journal of Psychology*, vol.144 No.3 (2010): 313-326.

ในส่วนความยุติธรรมในองค์การ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานในด้านความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนและด้านกระบวนการให้มากขึ้น เพราะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้พนักงานในองค์การเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากขึ้น

ในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งได้จากการรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีหลายตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น คุณลักษณะของงาน วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศในองค์การ การเห็นคุณค่าในตนเอง ภาวะผู้นำ ที่ควรนำมาศึกษา รวมทั้งในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากับพนักงาน บริษัทผลิตเครื่องบินเพียงแห่งเดียว ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษากับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน และทำการศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก สัมภาษณ์พนักงาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาถึงความรู้ ความเข้าใจที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หรือการสังเกตพฤติกรรมของพนักงาน เพื่อนำผลจากการศึกษาไปประโยชน์ในการพัฒนาองค์การต่อไป

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ

โสภา ชูพิกุลชัย. **ความรู้เบื้องต้นทางบุคลิกภาพอันมีแนวโน้มต่อการประกอบอาชีพอาชญากรรมในประเทศไทย.** กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๓๒.

(๒) วิทยานิพนธ์

กรกช ภู่อ้วน. “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความเกี่ยวพันในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาบริษัทเอคโค (ประเทศไทย) จำกัด”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.** คณะสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘.

ปรีดา จันทวิสูตร. “การกำหนดได้ด้วยตนเอง การสนับสนุนทางสังคม ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัท ฟิลไทย จำกัด”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.** คณะสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๒.

สมร พลศักดิ์. “บุคลิกภาพ วัฒนธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานโรงงานอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.** คณะสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๐.

อาภาภรณ์ พิทักษ์กำพล. “ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและบุคลิกภาพของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. คณะมนุษยศาสตร์: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๖.

อัญพร พูลทรัพย์. “บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษา กองรายได้ การประปานครหลวง”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๖.

๒. ภาษาอังกฤษ

(I) Book

Bakker, B. A., and Leiter, M. P. **Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research**. New York : Psychology Press, 2010.

Costa, P. T. and McCrae, R. R. **Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional manual**. Odessa. FL : Psychological Assessment Resources, 1992.

Colquitt, J. A., et al. **Organizational Behavior: Essentials for Improving Performance and Commitment**. New York : McGraw-Hill, 2010.

Greenberg, J. **Managing Behavior in Organization**. New Jersey : Prentice Hall, 2003.

Greenberg, J., and Baron, R. A. **Organizational Behavior**. New Jersey : Prentice Hall, 2000.

Katz, D. and Kahn, RL. **The Social Psychology of Organization**. New York : John Wiley & Son, 1978.

Organ, D. W. **Organizational Citizenship Behavior: The Good Solider Syndrome**. Lexington : Lexington Book, 1988.

Organ, D. W. and Bateman, T. **Organizational Behavior**. Boston : Irwin, 1991.

Organ, D. W., Podsakoff, P. M. and MacKenzie, S. B. **Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents and Consequences**. California : SAGE Publications, 2006.

Schaufeli, W., and Bakker, B. A. **Utrecht Work Engagement Scale**. Utrecht: Utrecht University Press, 2003.

Sheppard, B. H., Lewicki, R. J. and Minton, J. W. **Organizational Justice the Search for Fairness in the Workplace**. New York: Lexington Book, 1992.

(II) Dissertations

Mary, H. T. “Job attitude and personality: predictors of organizational citizenship behaviors”., **Master of Science** in Applied Psychology (Industrial/Organizational) Department of Psychology: Saint Mary's University, 2002.

(III) Journal

Asgari, A., et al. “The relation between transformational leadership behavior, organizational justice, leader-member exchange, perceived organizational support, trust in management and organizational citizenship behaviors”. **European Journal of Scientific Research**. 23 (2): 227-242.

Bakker, B. A., et al. “Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands are High”. **Journal of Educational Psychology**. 99 (2): 274-284.

Blakely, G., Andrews, M., and Moorman, R. “The Moderating effects of equity sensitivity on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors”. **Journal of Business and Psychology**. 20 (2): 259-273.

Chughtai, A. A., and Buckley, F. “Linking trust in the principal to school outcome the mediating role of organizational identification and work engagement.” **International Journal of Education**. 23 (7): 574-589.

Emmerik, IJ. H., and Euwema, M.C. “Who is offering a helping hand? Associations between personality and ocbs, and the moderating Role of team leader effectiveness”. **Journal of Managerial Psychology**. 22 (6): 530-548.

Howard, P. L., and Howard, J. M. “The big five quick start : An introduction to the five-factor model of personality for human resource professionals”. **Center for Applied Cognitive Studies**. (2000): 1-21.

- Kumar, K., et al. “Linking the big five personality domain to organizational citizenship Behavior”. **International Journal of Psychological Studies**. 1 (2): 73-81.
- Moorman, R. H. “Relationship between organization justice and organizational citizenship behavior : do fairness perceptions influence employee citizenship?”. **Journal of Applied Psychology**. 76 (6): 845-855.
- Organ, D. W. “A Restatement of the Satisfaction-performance Hypothesis”. **Journal of Management**. 14 (1998): 547-558.
- Roberson, M. E. and Strickland, O.J. “The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors”. **The Journal of Psychology**. 144 (3): 313-326.
- Schaufeli, W., et al. “The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach”. **Journal of Happiness Studies**. 3 (2002): 71-92.
- Spreitzer, G. M., Lam, C. F. and Fritz, C. “Engagement and human thriving: Complementary perspectives on energy and connections to work”. **Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research**. New York: Psychology Press. (2010): 132-146.
- Williams, S., Pitre, R. and Zainuba, M. “Justice and organizational citizenship behavior intentions: fair rewards versus fair treatment”. **The Journal of Social Psychology**. 142 (1): 33

การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
THE ADMINISTRATION AN APPLICATION OF SIKKHATTAYA
ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 23, MUAMG DISTRICT, SAKON NAKHON
PROVINCE

พระปิยะ จารุณโณ (คุณชยัน)*

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์เรื่องการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร มีวัตถุประสงค์ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารโรงเรียน ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ๓) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต ๒๓ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา ๒๕๕๗ จำนวน ๒๑๗ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ มีความเที่ยงตรง (IOC) เท่ากับ ๑.๐๐ และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ ๐.๙๔๔ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรโดยใช้ t-test และ F-test (One-way ANOVA)

คำสำคัญ: การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขา

ABTRACTS

This research aims to 1) Study the administration an application of Sikkhattaya administration of schools under the office of secondary education service area 23, Muang District, Sakhon Nakhon province 2) Compare the application of Sikkhattaya administration of schools under the office of secondary education service area 23, Muang District, Sakhon Nakhon Province, distinguish sex, ages, education levels and working experiences 3) study the

* นักศึกษา วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

suggestions of Sikkhattaya Administration of Schools Under the Office of Secondary Education Service Area 23, Muang District, Sakhon Nakhon Province. The sample that used in this research are the school administrators, teachers and the educational personnels amount 6 schools, total 217 persons, the tools that used in the research are the questionnaires which include the personal factors of application of Sikkhattaya Administration of schools by using software in analysis basic statistics Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test and F-test (One-way ANOVA)

Keywords: The Administration An Application of Sikkhattaya

๑. บทนำ

พระพุทธศาสนามีความเกี่ยวข้องกับชนชาติไทยตั้งแต่ในอดีตถึงปัจจุบันและได้มีการนำ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในวิถีชีวิตของคนไทยมาโดยตลอด ไม่ว่าจะเป็นสมัยที่บ้านเมืองวุ่นวาย ไม่มีความสงบสุข ดังในอดีตครั้งสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช ผู้ทรงกอบกู้เอกราชและสถาปนากรุงธนบุรี พระองค์ก็ทรงไม่ได้ทอดทิ้งหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาและยังให้ความสำคัญดังคำกล่าวที่ว่า "ตัวพ่อกูเชื่อว่าพระยาตาก ทนทุกข์ยากกู้ชาติพระศาสนา ถวายแผ่นดินให้เป็นพุทธบูชา แต่พระศาสนาสมณะพระพุทธโคดม ให้อยืนยงคงถวัลหำพันปี สมณะพราหมณ์ชีปฏิบัติให้พอสม เจริญสมณะวิปัสสนาพอชื่นชม ถวายบังคมตามรอยบาทพระศาสดา คิดถึงพ่อพ่อยู่คู่กับเจ้า ชาติของเราอยู่คู่พระศาสนา พุทธศาสนายู่งคงกษัตริย์ตรา พระศาสดาฝากไว้ให้คู่กัน (บุญมี แพนแก้ว, ๒๕๔๒, หน้า ๑๒-๑๔)

ประเทศไทยแม้จะประสบปัญหาด้านความไม่สงบทางการเมือง ปัญหาความขัดแย้งของคนในชาติอยู่เนื่อง ๆ แต่หลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนาก็ไม่เคยห่างหายไปจากสังคมไทยดังความในประมวลพระบรมราโชวาทด้านศาสนาและจริยธรรม เนื่องในวโรกาสปี กายจนาภิเษก ๒๕๓๙ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชได้ทรงตรัสว่า “พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติของเรา ทั้งตามความศรัทธาเชื่อมั่นของข้าพเจ้าเอง ก็เห็นว่าเป็นศาสนาที่ดีศาสนาหนึ่ง เนื่องในบรรดาสัจธรรมคำสั่งสอนอันชอบด้วยเหตุและผล โดยเฉพาะไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นหลักธรรมที่สำคัญมากในการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว สังคม หรือประเทศชาติ ตลอดถึงสังคมโลก ถ้าทุกคนยึดไตรสิกขาไปปฏิบัติและพิจารณาให้ดีแล้ว ย่อมทำให้ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (ประมวลพระบรมราโชวาทด้านศาสนาและจริยธรรม เนื่องในวโรกาสปี กายจนาภิเษก, ๒๕๓๙, หน้า ๑)

จะเห็นได้ว่าหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเรื่องสำคัญ ที่คนไทยควรศึกษาเรียนรู้ เพื่อนำไปปฏิบัติในวิถีชีวิตในสังคมและการทำงานหน้าที่ ซึ่งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๔๕ มาตรา ๖ ระบุไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้

และคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๒, หน้า ๕)

ด้วยความสำคัญของพระพุทธศาสนาดังกล่าว การศึกษาของไทยจึงได้กำหนดให้ บรรพชาพระพุทธศาสนาไว้ในหลักสูตรทุกระดับการศึกษาโดยเฉพาะหลักสูตรการศึกษาขั้น พื้นฐาน พ.ศ.๒๕๔๔ ซึ่งระบุจุดหมายข้อแรกไว้ว่า ต้องการให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของตนเอง มี วินัยในตนเอง ปฏิบัติตนตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา และในจุดหมายของหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช ๒๕๕๑ ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มี ความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิด กับผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐานข้อ ๑ คือ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึง ประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือ ศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๑, หน้า ๖) ในหลักเหล่านี้ก็มีไตรสิกขา อันมีศีลสมาธิปัญญาอยู่ด้วยซึ่งจะขาดไปไม่ได้ เพราะว่าไตรสิกขาเป็นจุดมุ่งหมายให้ผู้ปฏิบัติตามเป็นคนดี เฉลียวฉลาด รอบรู้เท่าทันโลกใน การดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิบัติธรรม (พรชูลี อาชาวำรุง, และคณะ, ๒๕๔๙, หน้า ๔) ในทางพระพุทธศาสนาให้มีคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์

ปัจจุบันแนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการศึกษาของประเทศ โดยคณะกรรมการความ สบงแห่งชาติ (คสช.) ได้กำหนดนโยบายแห่งรัฐมนตรีนโยบายกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ “๕ นโยบายทั่วไป ๗ นโยบายเฉพาะ ๑๐ นโยบายเร่งด่วน” ในหัวข้อที่ ๓ แห่ง ๕ นโยบายทั่วไปกล่าวไว้ว่า การพัฒนาระบบการจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรทาง การศึกษา จะต้องให้ความสำคัญกับการยกระดับความรู้ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ควบคู่ไปกับการส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปลูกฝังคุณธรรม การสร้างวินัย ปลูกฝังอุดมการณ์ความยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ การมีจิตสาธารณะ ความตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตนและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ ถูกต้องในหลักการประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับความแตกต่าง หลากหลายทางความคิด อุดมการณ์และความเชื่อ รวมทั้งรู้คุณค่าและสืบสานวัฒนธรรมและ ขนบประเพณีอันดีงามของไทย (คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี, ๒๕๕๗, หน้า ๖) ซึ่งนโยบาย ดังกล่าวนี้นี้ สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาระบบการศึกษาให้มีคุณภาพควบคู่ ไปกับการปลูกฝังคุณธรรมไปพร้อมกัน

ปัญหาสังคมไทยทวีความรุนแรงและมีความหลากหลายมากขึ้น ดังเป็นข่าวที่ปรากฏ ตามสื่อมวลชน จำนวนไม่น้อยที่สะท้อนให้เห็นถึงความเสื่อมถอยของคุณธรรมจริยธรรม ของ เยาวชนไทยอย่างน่าตกใจเนื่องจากเด็กไทยต้องเผชิญอยู่กับปัญหาความอ่อนแอของสังคม ครอบครัวยุคใหม่ เช่น ข่าวที่เกี่ยวข้องกับปัญหายาเสพติด การใช้ความรุนแรงทะเลาะวิวาทกันถึงขั้น เสียชีวิต ปัญหานักเรียนนักศึกษาประพฤติตัวไม่เหมาะสมในวัยเรียน ปัญหาการมีเพศสัมพันธ์ ก่อนวัยอันควร ปัญหาการเที่ยวกลางคืน ดื่มสุรา สูบบุหรี่ การถูกทำร้ายทางเพศ การถูก

ล่อลวงไปในทางที่ผิด เป็นต้น ซึ่งสาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการได้รับการจัดการศึกษาที่ด้อยคุณภาพในสถานศึกษาขาดการนำเอาหลักคุณธรรมจริยธรรมเข้ามาสอดแทรกในการเรียนการสอนในโรงเรียนหากผู้รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาได้นำเอาหลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนาซึ่งประกอบด้วยหลักไตรสิกขาหรือหลักธรรมอื่นที่เกี่ยวข้อง เข้ามาใช้ในระบบการจัดการศึกษาก็จะทำให้แก่นักเรียนนักศึกษาที่มีปัญหายั้งคิด จนมีจิตใจฝืดมีศีล มีพลังใจที่เข้มแข็ง(กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๒, หน้า ๒) และมีสมาธิในการศึกษาเล่าเรียน จนสามารถเป็นภูมิคุ้มกันจากสาเหตุปัจจัยในทางเสื่อมที่เข้ามาทำลายคุณภาพชีวิตที่พึงงามและทำให้พ้นจากปัญหาดังกล่าว

อย่างไรก็ดี จากที่ผู้วิจัยมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในสถาบันการศึกษาหลายแห่ง ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒๓ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร กล่าวคือ เป็นครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน พระวิทยากรที่ปฏิบัติหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนา และมีส่วนในการจัดสนามสอบธรรมศึกษาในสถานศึกษา ได้พบและรับรู้ปัญหาด้วยตนเองทั้งที่เป็นข้อมูลชั้นปฐมภูมิและรับรู้ปัญหาในชั้นทุติยภูมิ อาทิ โรงเรียนมีการบริหารเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในเชิง ด้านศีล สมาธิและปัญญาอยู่ไม่มากเท่าที่ควร ครูมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอันเป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียน บุคลากรมีการดื่มสุราในสถานศึกษา มีการบริหารไม่โปร่งใสในงบประมาณโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้มีผลต่อการศึกษาโดยรวมต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษาและมีผลต่อบุคลากรทางการศึกษาพร้อมด้วยนักเรียนในสถานศึกษา อันเป็นผลทำให้ผู้ปกครองของนักเรียนขาดความเชื่อมั่นและเสื่อมศรัทธาต่อโรงเรียน จึงมีส่วนต่อการตัดสินใจที่จะส่งบุตรหลานของตนเรียนในสถานศึกษานั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีพฤติกรรม จิตใจและสติปัญญาดี ให้เป็นคนเก่ง ดี มีสุข เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ ของบุคลากรทางการศึกษา และจะส่งผลดีต่อนักเรียนในสถานศึกษานั้น ๆ โดยผู้วิจัยความมุ่งหวังในการนำผลการวิจัย ข้อเสนอแนะ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นองค์ความรู้จากการศึกษาในครั้งนี้ นำไปเสนอต่อโรงเรียน หน่วยงานภาครัฐ องค์กรภาคส่วนต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและประกอบการพิจารณาวางแผนการบริหารโรงเรียนโดยนำเอาไตรสิกขามาใช้ให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการบริหารจัดการศึกษาแก่ผู้บริหารในอนาคต ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

๒. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

๓. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

๓. ขอบเขตการวิจัย

๑. ขอบเขตด้านพื้นที่วิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๕๗ จำนวน ๒๑๗ คน ได้มาโดยวิธีเทียบตารางของเครชชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, หน้า 607)

๒. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมายมี ดังนี้ ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ซึ่งมี ๖ โรงเรียน ดังนี้ ๑) โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล ๒) โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา ๓) โรงเรียนธาตุนารายวิทยาสรรค์ ๔) โรงเรียนดงมะไฟวิทยา ๕) โรงเรียนท่าแร่ศึกษา และ ๖) โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๓. ขอบเขตด้านเนื้อหา เนื้อหาในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษา การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒๓ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร คือ หลักไตรสิกขาอันประกอบไปด้วย ด้านศีล ด้านสมาธิ และด้านปัญญา

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑.๑ ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา ๒๕๕๗ จำนวน ๕๐๓ คน

๑.๒ ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน ๒๑๗ คน ได้มาโดยวิธีเทียบตารางของเครชชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, หน้า 607)

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๒.๑ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษา การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขา ในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต ๒๓ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามแบ่งเป็น ๒ ตอนดังนี้เป็นคำถามปลายปิดและเป็นคำถามปลายเปิด

๓. วิธีรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

๓.๑ นำหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

๓.๒ ผู้วิจัยชี้แจงวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับผู้ช่วยผู้วิจัยเพื่อแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ๒๑๗ ฉบับ และได้รับกลับคืนมา ๒๑๗ ฉบับ

๓.๓ เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแล้วนำไปดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยคำร้อยละ

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลการประยุกต์หลักไตรสิกขาในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักหรือคะแนนออกเป็น ๕ ระดับตามวิธีลิเคิร์ต (Likert)

๓.๖ ดำเนินการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบการประยุกต์หลักไตรสิกขาในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติค่า (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ด้วยค่า (F – test)

๕. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

๑. การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านปัญญาด้านสมาธิ และด้านศีลตามลำดับ

๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศและระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ส่วนบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านศีล บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรตระหนักถึงการวางแผน โดยกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของคนดี คนเก่งและคนมีความสุขทั้งแผนระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปี รองลงมาคือ ควรมีการจัดแบบ “วิถีปฏิบัติสู่การเรียนรู้วิถีพุทธ” และสร้างความเข้าใจกับผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข และร่วมใจพัฒนาไปด้วยกันแบบกัลยาณมิตร ในด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถี เพื่อให้มีวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับหลักพุทธธรรม (ลด ละ เลิก อบายมุข) และควรนำกระบวนการพัฒนารูปแบบ “พุทธวิถีบริหาร” ที่นำหลักธรรมมาภิบาล หลักไตรสิกขา หลักปัญญาคุณธรรม ๔ และหลักภาวนา ๔ มาเป็นกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคน มีวิถีชีวิตแบบชาวพุทธ ปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี

๖. อภิปรายผล

๑. ด้านศีล พบว่า การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารโรงเรียนนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการบริหารที่มุ่งเน้นให้ครูและนักเรียนเป็นคนเก่งมีความรอบรู้ในเรื่องของหลักวิชาการ ผลงานทางวิชาการ แต่ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในเรื่องของศีลนั้นไม่มากเท่าที่ควร

๒. ด้านสมาธิ พบว่า การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า การใช้หลักของสมาธิมาใช้ในการบริหารโรงเรียน ยังมีไม่มากเท่าที่ควรอาจสาเหตุมาจากการยังไม่เข้าใจในเรื่องของสมาธิ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้การนำหลักไตรสิกขามาใช้ในการบริหารโรงเรียนด้วย

๓. ด้านปัญญา พบว่า การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า จากการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารโรงเรียน เรื่องตั้งแต่ด้านศีล ด้านสมาธิ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน และด้านปัญญาจากการวิจัยก็พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง จะเห็นได้ว่าหลักธรรมในเรื่องของไตรสิกขาเป็นเรื่องสืบเนื่องและเกี่ยวพันกัน หากมีการปฏิบัติเรื่องศีล สมาธิ มากย่อมส่งผลให้เกิดปัญญาได้มาก

๖. กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดี เนื่องจากได้รับความเมตตาอนุเคราะห์ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือแนะนำตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เป็นอย่างยิ่งจากพระพุทระกูลพุทธรักษาโต, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

เจริญพรนายเทวินทร์ พันธุ์เทศ ที่ได้กรุณาถวายความรู้วิธีการและให้คำแนะนำเพิ่มเติม งานวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ให้สมบูรณ์

กราบขอบพระคุณพระครูสุธีวรสาร, ดร. เจริญพรขอบคุณ ดร.จำปี โยธารินทร์ และ ดร.สถิตย์ กุลสอน ที่ได้กรุณาตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เจริญพรขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒๓ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ที่อำนวยความสะดวกการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ได้ถวายความรู้ให้โอกาสและช่วยแนะนำในการศึกษา

คุณงามความดีประโยชน์อันพึงเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยเจริญน้อมอุทิศแก่บิดามารดาคุณพ่อนัด คุณชายัน คุณแม่สมเพศ คุณชยัน ผู้ล่วงลับของข้าพเจ้า ผู้ให้กำเนิดและให้ทุกสิ่งทุกอย่าง และขอน้อมถวายบูชาแด่พระรัตนตรัย ครูอุปัชฌาย์อาจารย์ ผู้มีพระคุณ ที่ได้ให้การช่วยเหลือสนับสนุน และเป็นกำลังใจตลอดเวลาในการศึกษาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แก่ผู้วิจัยตลอดมาจนสำเร็จการศึกษาในที่สุด

๗. ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

๑.๑ ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพครูผู้สอนและนักเรียน ในด้านคุณธรรมจริยธรรม ให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของคนดี คนเก่ง

๑.๒ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดแบบ “วิถีปฏิบัติสู่การเรียนรู้วิถีพุทธ” และสร้างความเข้าใจกับครูผู้สอนและนักเรียนให้มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขและร่วมใจพัฒนาไปด้วยกันแบบกัลยาณมิตร ในด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถี เพื่อให้มีวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับหลักพุทธธรรม

๑.๓ ผู้บริหารโรงเรียนควรนำกระบวนการพัฒนารูปแบบ “พุทธวิถีบริหาร” ที่นำหลักธรรมาภิบาล หลักไตรสิกขา หลักปัญญาวุฒิธรรม ๔ และหลักภาวนา ๔ มาเป็นกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคน มีวิถีชีวิตแบบชาวพุทธ ปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี

๒. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๒.๑ ควรทำการศึกษาในรูปแบบเดียวกัน โดยทำการเปรียบเทียบกับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตอื่น ๆ

๒.๒ ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินกิจกรรมตามบทบาทหน้าที่ของบ้าน วัด โรงเรียนกับคุณลักษณะผู้เรียนตามหลักไตรสิกขา

๒.๓ ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

๒.๔ ควรมีการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้เรียน

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

บุญมี แท่นแก้ว. **ความจริงของชีวิต**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๒.

ข้าเลื่อง วุฒิจันทร์. **พระบรมราชานุศาสน์ เล่ม ๒ : จากการประมวลพระราชดำรัสและพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานในโอกาสต่าง ๆ ปีพุทธศักราช ๒๕๒๘-๒๕๓๖**. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพฯ: คณะอนุกรรมการ

ส่งเสริมศาสนาและจริยธรรม คณะกรรมการเอกลักษณ์ของชาติ, ๒๕๓๙.

พรชูลี อาชวอำรุง และคณะ. **โครงการศึกษาวิจัยการศึกษาทบทวนโครงการครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน กรมการศาสนา กระทรวง วัฒนธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๑.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, ๒๕๔๙.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, ๒๕๔๒.

ภาษาอังกฤษ

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. “Determining Sample Size for Research Activities”. Educational and Psychological Measurement.1970.

ความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยน และ ความยืดหยุ่นด้านทรัพยากรมนุษย์ ในการพัฒนา
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิผลองค์กร :
กรณีศึกษาบุคลากรสายผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร
EXCHANGE RELATIONSHIP AND HUMAN RESOURCE FLEXIBLY IN
DEVELOPING ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS AND
ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS OF ACADEMICS IN HIGHER EDUCATION
INSTITUTIONS IN BANGKOK

จิรังรัก สมรรถจันทร์*
บุญอนันต์ พินัยทรัพย์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาระดับของความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยน ความยืดหยุ่นด้านทรัพยากรมนุษย์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิผลองค์กรในระดับบุคลากรสายผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร ๒) พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลองค์กร โดยใช้การวิจัยแบบผสานวิธี คือ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยการตรวจสอบความตรงของรูปแบบสมการโครงสร้าง โดยใช้การวิเคราะห์เชิงยืนยันด้วยโปรแกรมการ AMOS ๒๒.๐ และใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเก็บข้อมูลตามสภาพจริงมาใช้อธิบายและสนับสนุนการศึกษาในส่วนของ การวิจัยเชิงปริมาณ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับทฤษฎีและข้อมูลเชิงประจักษ์ ข้อเสนอแนะสำคัญ คือ สถาบันอุดมศึกษาควรตระหนักในการสร้างและ พัฒนาการรับรู้ความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยนและความยืดหยุ่นด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บังเกิด พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอันเป็นประโยชน์และสามารถนำมาสู่ประสิทธิผลองค์กร

คำสำคัญ: ความยืดหยุ่นด้านทรัพยากรมนุษย์; ความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยน; บุคลากรสายผู้สอน
ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ; ประสิทธิผลองค์กร; พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to investigate the level of organizational effectiveness, Organizational Citizenship Behaviors, exchange relationship and

* หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, pritsanai@yahoo.com

** อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

human resource flexibility of academics in Higher Education Institutions in Bangkok 2) to develop a causal structural model for Organizational Effectiveness. Mixed Methodology Research was used. For quantitative research, AMOS 22.0 is used for analyzing confirmatory factor and causal relationships of structural equation. For qualitative research, in-depth interview of academics, deans and rectors are carried out. Confirmatory factor analysis confirms the theoretical compliance of measurement model and causal structural model complies with empirical data. The study recommends that in order to establish organizational effectiveness of academics in higher education institutions in Bangkok, perceived exchange relationship and human resource flexibility of academics including organizational citizenship behaviors should focused on.

Keywords: Academics in Higher Education Institutions in Bangkok; Exchange relationship; Human resource flexibility; Organizational Citizenship Behaviors; Organizational effectiveness

๑. บทนำ

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้เกิดการฉีกกำลังด้านเศรษฐกิจและสังคม มีการเสริมแรงและยกระดับความสามารถขององค์กรที่เป็นพันธมิตรต่อกัน องค์กรต่างๆ มีการพัฒนารูปแบบแตกต่างไปจากเดิม โดยมีการปรับโครงสร้างและสร้างองค์กรแบบบูรณาการ จากสภาพความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะพบว่าการแข่งขันที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ ๒๑ นั้นเป็นการแข่งขันที่รุนแรง ซึ่งใช้ประสิทธิผลขององค์กรเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าองค์กรนั้นๆ สามารถปฏิบัติการกิจสำเร็จบรรลุเป้าหมายได้ดีเพียงใดหรือกล่าวได้ว่าใช้ประสิทธิผลองค์กรเป็นตัวตัดสินความสำเร็จจึงนับได้ว่าประสิทธิผลองค์กรเป็นเป้าหมายสูงสุดขององค์กรทุกองค์กรในปัจจุบัน

ประสิทธิผลได้รับการยอมรับจากนักวิชาการแทบทุกสาขาว่า เป็นหลักของทฤษฎีองค์กรที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้ดีที่สุด แม้ว่านักวิชาการดังกล่าวจะให้ความสนใจศึกษา แนวความคิด ทฤษฎี และตัวแบบของประสิทธิผลองค์กรโดยได้เสนอไว้ในหลายแนวทางแตกต่างกันก็ตาม ประสิทธิผลองค์กรนั้นสามารถวัดได้จากมุมมองที่แตกต่างกันจนกล่าวได้ว่า “ไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวในการประเมินประสิทธิผลองค์กร”^๑

การวัดและประเมินประสิทธิผลนั้นสามารถกระทำได้หลายรูปแบบซึ่งแต่ละรูปแบบจะมีข้อดีและข้อด้อยแตกต่างกันทั้งนี้ นักวิชาการหลายท่านพบว่ามีปัญหาในการวัดและประเมิน

^๑ พิทยา บวรวัฒนา, ทฤษฎีองค์กรสาธารณะ, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖), ๕๓.

ประสิทธิผลด้วยกันหลายประการ^๒ ซึ่งในการนำรูปแบบการประเมินมาใช้ ควรดัดแปลงปรับปรุงให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของประเทศไทย ตลอดจนองค์ประกอบอื่นๆที่เอื้อให้รูปแบบเหล่านี้ไปปรับปรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการประเมิน^๓ จากความสำคัญของประสิทธิผลและปัญหาดังกล่าวจึงควรมีการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาการวัดดังกล่าวในงานวิจัยที่จะดำเนินการในอนาคต

ทั้งนี้การที่องค์กรจะมีประสิทธิผลอยู่รอดได้และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน องค์กรจะต้องมีความยืดหยุ่นและพร้อมที่จะปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วทันการ ดังจะพบว่าทฤษฎีการจัดการเชิงกลยุทธ์เดิมที่ให้ความสำคัญเรื่องความสามารถขององค์กรและการแข่งขันโดยเน้นเรื่องโครงสร้างองค์กรและผลการดำเนินงานได้เปลี่ยนไปเป็นทรัพยากรภายในองค์กรที่เป็นปัจจัยชี้ขาดความสามารถในการแข่งขัน^๔ แนวทางใหม่นี้บางที่เรียกกันว่าแนวคิดทรัพยากรเป็นหลัก(Resource-based view)ซึ่งได้ตระหนักถึงความสำคัญและความสามารถขององค์กรอันจะเป็นแหล่งสำคัญในการบรรลุและรักษาความสามารถในการแข่งขันไว้ให้ได้^๕ สอดคล้องกับที่นักวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่างลงความเห็นว่า องค์กรต้องการความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงซึ่งการจะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ ต้องขึ้นอยู่กับบุคลากรอันเป็นทรัพยากรหลัก และถือเป็นหัวใจในความสำเร็จขององค์กรซึ่งย่อมรวมทั้งองค์การทางการศึกษา เช่น สถาบันอุดมศึกษาอีกด้วย

สถานการณ์ของประเทศไทยในปัจจุบัน นอกจากจะประสบปัญหาความอยู่รอดจากการแข่งขันอันเป็นผลพวงของโลกาภิวัตน์และวิกฤติการณ์ทางการเงินของโลก ปัญหาเศรษฐกิจการเมืองและความมั่นคงในประเทศ แล้ว ยังพบว่า ยังมีปัญหาที่เกิดขึ้นจากผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน ที่แม้ว่าประเทศไทยจะได้รับผลประโยชน์หลายๆด้านจากแผนงานดังกล่าว แต่พบว่าในขณะที่เดียวกันประเทศไทยก็ได้รับผลกระทบหลายประการ หากไม่สามารถปรับตัวรับความเปลี่ยนแปลงอย่างเฉียบพลันนั้น ไม่ว่าจะเป็นการใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางของอาเซียน ในขณะที่ผลการทดสอบJELA (JobStreet.com English Language Assessment) ซึ่งวัดความสามารถด้านทักษะภาษาอังกฤษของคนไทยมีความสามารถด้านทักษะทางภาษาอังกฤษ อยู่ในลำดับรั้งท้ายคือ ที่ ๕๕ เปอร์เซนต์ หรือเกินครึ่งเพียงเล็กน้อยจาก ๕ ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมทั้งผลการจัดอันดับการศึกษาของไทยโดยสถาบันวิจัยของสำนักพิมพ์ตำรา Pearson พบว่า ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทยจัดอยู่ในอันดับ ๖ ของประเทศ

^๒ Stufflebeam et al. , *Educational Evaluation and Decision Making*, (Bloomington: Phi Delta Kappa, 1971), p.75.

^๓ ศิริชัย กาญจนวาสี, *ทฤษฎีการประเมิน*, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), ๒๗.

^๔ J., Barney, "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage", *Journal of Management*, vol. 17: 99 -120.

^๕ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่*, (กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๗), ๘๓.

ในกลุ่มอาเซียน ขณะที่การศึกษาในระดับอุดมศึกษานั้นคุณภาพการศึกษาได้ตกต่ำลงเรื่อย ๆ โดยอยู่ในกลุ่มสุดท้าย มีคะแนนต่ำที่สุดได้รับการจัดอันดับอยู่ในอันดับที่ ๘ ซึ่งนับว่าเป็นวิกฤติการณ์ทางการศึกษาของประเทศ นอกจากนี้ยังมีการงานในการสร้างโอกาสในการเป็น Education Hub การที่จะต้องปรับปรุงความเข้าใจทางประวัติศาสตร์เพื่อลดข้อขัดแย้งในภูมิภาคอาเซียน การสร้างบัณฑิตให้มีความสามารถในการแข่งขัน เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานแทนการถูกแย่งงานจากการเคลื่อนย้ายแรงงานและบริการอย่างเสรี

สภาการณดังกล่าวส่งผลกระทบโดยตรงอย่างรุนแรงต่อสถาบันอุดมศึกษาของไทย เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่เป็นกุญแจสำคัญในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพราะเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการผลิตบัณฑิต ซึ่งจะกลายเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินการสร้างปรับปรุง สอน และเผยแพร่นโยบายดังกล่าวออกไปและยังมีการที่กล่าวไว้ในข้อกำหนด ซึ่งถือเป็นภาระงานโดยตรงซึ่งต้องการบุคลากรสายผู้สอนที่มีความพร้อมและความสามารถสูงมากกว่าเดิม เพราะเป็นภารกิจที่หนักและเร่งรัดที่ต้องการความสามารถรวมทั้งความทุ่มเทอย่างแท้จริง

เนื่องจากความสำเร็จขององค์การรวมทั้งองค์การทางการศึกษาขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือ บุคลากร ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจะสามารถรับมือกับวิกฤติการณ์ดังกล่าวและประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายในทางปฏิบัติได้อย่างยั่งยืนจึงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือบุคลากรสายผู้สอน ด้วยเหตุนี้ประสิทธิผลของบุคลากรสายผู้สอนจึงเป็นหัวใจของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาดังกล่าวที่ว่า อาจารย์ คือมหาวิทยาลัย(Professor is the university)^๖

จากการศึกษาแนวคิดความเป็นมาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีงานวิจัยเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาที่ถูกต้องตามหลักการวัดประสิทธิผลองค์กรในต่างประเทศจำนวนมาก แต่กลับพบว่า ยังมีการศึกษาในเรื่องดังกล่าวในบริบทของประเทศไทยน้อยมาก จากการที่การศึกษาและการวัดประสิทธิผลองค์กรที่ครอบคลุมและเหมาะสมนั้นควรคำนึงถึงคุณลักษณะขององค์การที่จะประเมินเป็นสำคัญ ดังนั้น ประสิทธิภาพองค์กรที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาจึงควรมีรูปแบบการประเมินที่เหมาะสมสอดคล้องกับทั้งธรรมชาติองค์การและสภาการณที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ การที่ประเทศไทยกำลังเผชิญวิกฤตและยังขาดรูปแบบการประเมินที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศ จึงควรพิจารณาการบูรณาการรูปแบบที่ประสบความสำเร็จแล้วเข้ากับรูปแบบที่มีความเป็นตัวตนของตนเองที่ตรงกับประเด็นที่ต้องได้รับการแก้ไขพัฒนาเข้าด้วยกัน

เมื่อพิจารณาสถาบันอุดมศึกษา จะพบว่า เป็นองค์การภายใต้ระบบสังคมในระบบเปิด ซึ่งตามทฤษฎีระบบสังคมนั้น^๗ องค์การต้องปฏิบัติหน้าที่พื้นฐานของระบบสังคมอันประกอบด้วย การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการและการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม เพื่อให้ทั้งระบบสังคมและองค์การเองก็สามารถอยู่รอดเช่นกัน ดังนั้น รูปแบบการประเมินที่เหมาะสมการวัดประสิทธิผล

^๖ อุทัย บุญประเสริฐและคณะ, **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง, ๒๕๔๔), ๕-๔๘.

^๗ T., Parson, **The Evolution of Societies**, (n.p.: Prentice-Hall, 1977), 135-141.

จึงควรเป็นการบูรณาการรูปแบบที่ประสบความสำเร็จแล้วเข้ากับรูปแบบตามทฤษฎีระบบสังคมที่มีเพื่อความอยู่รอดโดยศึกษาเชื่อมโยงไปถึงปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลนี้ด้วย เพื่อการแก้ไขและพัฒนาอย่างเป็นองค์รวม

ในการพิจารณาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุในการสร้างประสิทธิผลองค์กรนั้น พบว่าหากองค์กรมีบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่มุ่งมั่นทำงานนอกเหนือไปจากงานในความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่เต็มใจทำกิจกรรมที่อยู่นอกเหนือบทบาทที่กำหนดไว้อย่างสร้างสรรค์และเป็นไปโดยธรรมชาติของตนเองโดยพร้อมที่จะทุ่มเทเวลาและความสามารถให้กับองค์กรแล้ว องค์กรย่อมประสบความสำเร็จ^๔ ซึ่งนักวิชาการที่ทำการศึกษากิจกรรมดังกล่าวจนมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับได้เรียกพฤติกรรมดังกล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) หรือ OCB^๕

นักวิชาการหลายท่านได้ตระหนักถึงความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นเกณฑ์หรือเป็นมิติหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจึงมีความสำคัญจำเป็นและเหมาะสมที่สุดในการสร้างประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อรับมือปัญหาดังกล่าวเนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้นมีความเร่งด่วน การใช้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในการแก้ปัญหาจึงน่าจะทำได้ตรงจุดและมีข้อจำกัดด้านเวลาน้อยกว่าวิธีอื่นก่อนการแก้ปัญหาการใช้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในการแก้ปัญหาเป็นวิธีการที่ใช้งบประมาณน้อยที่สุด ซึ่งเหมาะสมกับวิกฤติการณ์ทางการเงินในสถานการณ์ปัจจุบัน แต่ทั้งนี้สิ่งจำเป็นในการดำเนินการ คือ ความจำเป็นในการศึกษาถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในเชิงลึก รวมทั้งประเด็นตัวแปรที่เป็นสาเหตุในการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งพบว่าย่างขาดการศึกษาในด้านนี้อยู่จึงทำให้ขาดโอกาสในการใช้ประโยชน์จากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระยะยาวอย่างยิ่งย่น

ในการจะสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพื่อที่จะนำมาสู่ความมีประสิทธิภาพองค์กรโดยการศึกษาเชิงลึกนั้น ต้องศึกษาถึงไปถึงที่มาของความรู้สึกอันจะก่อให้เกิดการทำงานของบุคลากรซึ่งได้แก่ การรับรู้ถึงประสบการณ์จากการทำงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อันได้แก่ การรับรู้ทางการแลกเปลี่ยนที่บุคลากรมีต่อองค์กร กล่าวคือ เมื่อคนมาทำงานย่อมทำเพื่อแลกกับบางสิ่งทีตนต้องการซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนเพื่อการได้รับผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินหรือเทียบเท่า อันได้แก่การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐศาสตร์ซึ่งในบริบทของการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนใน

^๔ J.A., Lepine et. al., “The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and Meta- Analysis”, *Journal of Applied Psychology*, vol. 87: 52–65

^๕ T. S., Bateman & D. W., Organ, *Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship*, *Academy of Management Journal*, vol.26: 587–595.

สถาบันอุดมศึกษาก็คือ เงินเดือน การแลกเปลี่ยนเพื่อการได้รับผลประโยชน์ทางสังคม เช่น การที่บุคลากรสายผู้สอนมีการรับรู้ว่าได้รับการสนับสนุนจากทางสถาบัน หรือการแลกเปลี่ยนเพื่อการได้รับผลประโยชน์ทางการทำงาน เช่น การได้รับรางวัลจากทางสถาบันอย่างเหมาะสมและมีความยุติธรรม

ดังนั้น หากทางสถาบันอุดมศึกษาสามารถทราบถึงรูปแบบและความเป็นไปของการรับรู้ความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยนที่บุคลากรสายผู้สอนของตนมีแล้วสามารถหาแนวทางสนองความต้องการตามความคาดหวังจากการแลกเปลี่ยนของบุคลากรสายผู้สอนผู้นั้นได้อย่างเหมาะสม ย่อมทำให้บุคลากรสายผู้สอน ผู้นั้นเกิดการรับรู้ความสัมพันธ์ในทางที่ดีอันจะนำมาซึ่งความรู้สึกและพฤติกรรมที่ดีอันเป็นประโยชน์ต่อองค์กร นำมาซึ่งประสิทธิผลองค์กรในที่สุด

ทั้งนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆขององค์การที่มีความสำคัญในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาปัจจุบัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของบุคลากรสายผู้สอน ปัจจัยดังกล่าวจำเป็นต้องไม่ได้แต่เป็นทุนที่แต่ละองค์กรไม่สามารถลอกเลียนแบบกันได้อันส่งผลต่อประสิทธิผลของบุคลากรและประสิทธิผลองค์กรดังที่ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาไว้ ปัจจัยดังกล่าวได้แก่ ปัจจัยความยืดหยุ่นด้านทรัพยากรมนุษย์

เมื่อพิจารณาเชื่อมโยงกับแนวทางวิธีการประเมินประสิทธิผลองค์กรตามแนวคิดเชิงระบบ^{๑๐} แล้วจะพบว่ามีความสอดคล้องกับปัจจัยความยืดหยุ่นด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ การประเมินแนวคิดเชิงระบบดังกล่าวเป็นวิธีการประเมินที่คำนึงถึงความสามารถขององค์กรท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยความสามารถที่คำนึงถึงคือ ความสามารถในการสรรหา การแปรสภาพปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยผลผลิต และความสามารถในการอยู่รอด รวมทั้งความสัมพันธ์แบบพึ่งพากันระหว่างส่วนต่างๆขององค์การ ซึ่งในการที่จะพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอันเป็นผลผลิตในบริบทปัจจุบันได้นั้นองค์กรต้องการความยืดหยุ่นซึ่งเป็นความสามารถขององค์การในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายจากการที่สภาวะแวดล้อมมีการแข่งขันกันอย่างเป็นพลวัต

ความยืดหยุ่นที่จะนำมาซึ่งประสิทธิผลขององค์การตามแนวคิดเชิงระบบได้นั้นจะเกิดขึ้นได้ก็จากการที่ระบบขององค์การนั้นมีความยืดหยุ่นด้านทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากความยืดหยุ่นด้านทรัพยากรมนุษย์คือความสามารถขององค์การในการสนับสนุนให้องค์การสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงความต้องการไม่ว่าจะเป็นความต้องการของสิ่งแวดล้อมขององค์การหรือจากความต้องการภายในขององค์การเอง^{๑๑}

^{๑๐} S.P., Robbins & N., Barnwell, **Organization Theory Concept and Case**, (Englewood Cliffs : Prentice Hall, 1998), 114.

^{๑๑} R., Sanchez, “Strategic flexibility in product competition”, **Strategic Management Journal**, vol. 16: 135–159.

ความยืดหยุ่นด้านทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญในฐานะที่เป็นความสามารถขององค์กร^{๑๒} ที่มีคุณค่า มีความเฉพาะเจาะจงสำหรับองค์กรนั้นๆและยากที่จะเลียนแบบได้ ดังนั้นความยืดหยุ่นด้านทรัพยากรมนุษย์จึงก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันตามRBV^{๑๓} ภายใต้แนวคิดเชิงระบบโดยผ่านทางผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลของบุคลากรได้

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่มีที่มาจากกระแสโลกาภิวัตน์และผลกระทบโดยตรงอย่างรุนแรงต่อสถาบันอุดมศึกษาจากการเข้าร่วมเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน รวมทั้งปัญหาคุณภาพการศึกษาของชาติดังที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องทำการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และตัวแบบประสิทธิผลองค์กรในระดับบุคลากร เพื่อการพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทสถาบันอุดมศึกษาของไทย จากรูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กรรูปแบบใหม่แล้วรวมทั้งทำการศึกษาค้นคว้าเชิงสาเหตุที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ อาทิ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่บุคลากรมีต่อองค์กรและความยืดหยุ่นด้านทรัพยากรมนุษย์ อันจะเป็นประโยชน์ทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ด้านการเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรการปรับปรุง และแก้ไข ปัญหา รวมทั้งการสร้างความสามารถในการแข่งขันที่มีความเหมาะสมกับบริบทสถาบันอุดมศึกษาของไทยต่อไปในอนาคต

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑) เพื่อศึกษา ระดับประสิทธิผลองค์กร ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ระดับการรับรู้ความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยนและระดับความยืดหยุ่นด้านทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร

๒) เพื่อศึกษาพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยน และความยืดหยุ่นด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิผลองค์กรในระดับบุคลากรสายผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

๓. ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตประชากร

^{๑๒} J. P., MacDuffie, “Human resource bundles and manufacturing performance: Organizational logic and flexible production systems in the world of auto industry”, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 48: 197-221.

^{๑๓} P. M., Wright et. al, “Human resources and the resource-based view of the firm”, *Journal of Management*, vol. 27: 701-721.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบุคลากรสายผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐระดับปริญญาตรีในกรุงเทพมหานคร ในส่วนของการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ คือ บุคลากรสายผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร หน่วยการวิเคราะห์ที่ใช้คือ ระดับบุคคล มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๕๘๕๙ คน

สำหรับการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลักคือ บุคลากรสายผู้สอน จำนวน ๑๕ ท่าน และผู้บริหารระดับสูง เช่น อธิการบดี คณบดีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำนวน ๕ ท่านที่มีความยินดีและสะดวกให้สัมภาษณ์เชิงลึก

ขอบเขตตัวแปร

เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Structure Equation Model) โดยเป็นการอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้นตรงระหว่างตัวแปรที่เป็นสาเหตุ และตัวแปรที่เป็นผล ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วทำการจัดกลุ่มตัวแปรแฝงที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

๑) ตัวแปรแฝงภายนอก มีตัวแปร ๓ ตัวแปรได้แก่

(๑) การรับรู้ความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยน ประกอบด้วย มิติการรับรู้ความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยนทางเศรษฐศาสตร์ มิติการรับรู้ความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยนทางสังคม มิติการรับรู้ความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยนทางการทำงาน

(๒) ความยืดหยุ่นด้านทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย มิติความยืดหยุ่นด้านทรัพยากรมนุษย์ทางทักษะ มิติความยืดหยุ่นด้านทรัพยากรมนุษย์ทางพฤติกรรม มิติความยืดหยุ่นด้านทรัพยากรมนุษย์ทางวิปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์

(๓) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

๒) ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ประสิทธิภาพองค์การในระดับบุคลากรสายผู้สอน

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ใช้วิธีศึกษาวิจัยแบบผสม(Mixed Methodology Research)โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลองค์การในระดับบุคลากรสายผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา โดยการตรวจสอบความตรงของรูปแบบสมการโครงสร้าง และใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเก็บข้อมูลตามสภาพจริงมาใช้อธิบายและสนับสนุนการศึกษาในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ในส่วนของการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ คือ บุคลากรสายผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น ๑๕๘๕๙ คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้กฎอย่างง่ายว่าด้วยอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนหรือตัวแปรสังเกตได้ควรจะเป็น ๒๐ ต่อ ๑^{๑๔} ในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวนตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด ๑๕ ตัวแปร จึงต้องการ

^{๑๔} นงลักษณ์ วัชรชัย, สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), ๔๕-๕๐

จำนวนตัวอย่างบุคลากรสายผู้สอนไม่น้อยกว่า ๓๐๐ ตัวอย่าง ซึ่งถือว่าเป็นตัวอย่างที่พอเพียงสำหรับการประมาณค่าพารามิเตอร์ต่างๆอันจะนำไปสู่การตอบสมมติฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified random sampling)โดยนำรายชื่อมาสุ่มอย่างง่าย(Sample random sampling)ด้วยการจับสลากเพื่อให้ได้ตัวอย่างในสัดส่วนตามจำนวนของบุคลากรสายผู้สอนแต่ละสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน ๕๕๐ ฉบับเพื่อขอตอบกลับที่มีการส่งคืนแบบสอบถามไม่ครบและกรณีแบบสอบถามที่รับกลับคืนมาไม่สมบูรณ์ ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ ๔๐๑ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๗ สำหรับการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลักคือ บุคลากรสายผู้สอน จำนวน ๑๕ ท่านและผู้บริหารระดับสูง เช่น อธิการบดี คณบดีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครจำนวน ๕ ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สำหรับระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยทำเป็นแบบวัดแบบประมาณค่า ๕ ระดับ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยแบ่งเป็น ๕ ตอน ดังนี้ ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยน ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับความยืดหยุ่นด้านทรัพยากรมนุษย์ ตอนที่ ๔ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และตอนที่ ๕ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรโดยมีตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษา จากแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการสังเคราะห์และจัดกลุ่มตัวบ่งชี้ใหม่จากการบูรณาการตัวบ่งชี้ที่ใช้ประเมินประสิทธิผลองค์กรซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาที่เสนอขึ้นจากตัวแบบหน้าที่ทางสังคมของParsons(๑๙๗๗)^{๑๔} เข้ากับแนวคิดการวัดประสิทธิผลสถาบันการศึกษาจากงานวิจัยของ Cameron (๑๙๘๖),^{๑๖} Clott^{๑๗} (๑๙๙๕), Kwan and Walker (๒๐๐๓)^{๑๘} มาบูรณาการกับกรอบการวัดแบบเกณฑ์รางวัลคุณภาพ กล่าวคือรูปแบบการบริหารคุณภาพของสมาคมยุโรป(Malcolm Baldrige National Quality Award ;MBNQA, European Foundation for Quality Management ;EFQM) จากงานวิจัยของ Dror (๒๐๐๘)^{๑๙} พัฒนาเป็นรูปแบบประสิทธิผลองค์กรโดยผ่านการเทียบเคียงให้มีความครอบคลุมตามภารกิจของ

^{๑๔} T., Parsons (1977) เล่มเดิม. หน้า ๑๓๒-๑๔๔

^{๑๖} K.S., Cameron, "A Study of Organizational Effectiveness and Its Predictors", **Management Science**, vol 32: 87-112.

^{๑๗} C.B., Clott, "The Effects of Environment, Strategy, Culture, and Resource Dependency on Perception of Organizational Effectiveness of School of Business." Paper presented at the **Annual Meeting of the Association for the study of Higher Education 20th**, Orlando. FL. (November 2-5, 1995).

^{๑๘} Kwan, P. & Walker, A. (2003). **Positing Organizational Effectiveness as a second order Construct in Hong Kong Higher Education Institution**. Research in higher education.

^{๑๙} S., Dror, "The Balanced Scorecard versus quality award models as strategic frameworks", **Total Quality Management & Business Excellence**, vol. 19 No.6: 583 – 593.

สถาบันอุดมศึกษาไทย มีจำนวน ๘ ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ๑) ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายผู้สอน ๒) การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของบุคลากรสายผู้สอน ๓) การเป็นระบบเปิดและปฏิสัมพันธ์กับชุมชนและผลที่เกิดขึ้นกับสังคม ๔) ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ๕) การเรียนรู้และการพัฒนา ๖) ความสามารถในการปรับตัว ๗) ความสามารถในการบูรณาการ และ ๘) ความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรที่มีคะแนนตั้งแต่ 1-5 คะแนน ซึ่งได้แก่ ตัวแปรการรับรู้ถึงประสิทธิผลองค์กรและการรับรู้ถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรและประสิทธิผลองค์กรของระดับบุคลากรสายผู้สอน แปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐ หมายถึง มีในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๐ – ๔.๔๙ หมายถึง มีในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๔๙ หมายถึง มีในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๙ หมายถึง มีในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙ หมายถึง มีในระดับต่ำมากที่สุด

สรุปขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ว่า ในการวิจัยเชิงปริมาณ ขั้นตอนที่ ๑ เป็นการศึกษาทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนิยามปฏิบัติการและโครงสร้างตัวแปร ขั้นตอนที่ ๒ ดำเนินการสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรมที่ต้องการวัดประเมินและสร้างแบบสอบถาม ขั้นตอนที่ ๓ นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่านพิจารณาโดยใช้เทคนิค IOC (Item Objective Congruence Index) เพื่อให้แบบสอบถามมีเนื้อหาสาระครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีความถูกต้องด้านการใช้ภาษา มีความเหมาะสมของแบบสอบถามการวิจัย ขั้นตอนที่ ๔ คัดเลือกข้อคำถาม ขั้นตอนที่ ๕ นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๐ คน หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อหาความเที่ยงของแบบสอบถามพบว่า แต่ละฉบับมีค่า ระหว่าง ๐.๘๕๖ – ๐.๙๖๘ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สูง ขั้นตอนที่ ๖ นำผลการวิเคราะห์มาเป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ขั้นตอนที่ ๗ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงเชิงโครงสร้าง(confirmatory factor analysis) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แล้วจึงนำแบบสอบถามดำเนินการเก็บข้อมูลและทำการประมวลผลทางสถิติโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขั้นที่ ๒ เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษา

สำหรับระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพได้ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก(In-depth Interview)แบบกึ่งมีโครงสร้าง ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาสภาพความจริงจากแนวคิดของผู้ให้ข้อมูลหลักด้วยประเด็นคำถามใน ๔ ประเด็นหลักได้แก่ การรับรู้ความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยน ความยืดหยุ่นด้านทรัพยากรมนุษย์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิผลองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรม SPSS for Windows และโปรแกรม AMOS ๒๒.๐ เพื่อหาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เพื่อพิจารณาสภาพปัญหาที่อาจเกิดจากการผันแปรร่วมกันมากเกินไป (Multicollinearity) และค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

๕. ผลการวิจัย

บุคลากรสายผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน ๒๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๐ อายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ที่ ๓๕-๓๙ ปี มีจำนวน ๑๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๐ ตำแหน่งอาจารย์จำนวน ๒๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๐ จำนวนปีที่สอนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๑-๕ ปี จำนวน ๑๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๐ รายได้ส่วนใหญ่อยู่ที่ ๓๐,๐๐๐-๓๙,๙๙๙ บาท จำนวน ๑๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐ ส่วนระดับการรับรู้รายปัจจัย พบว่า บุคลากรสายผู้สอนมีระดับการรับรู้ว่าการมีประสิทธิผลอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยระหว่าง ๓.๓๑- ๔.๑๗ โดยพบว่า ประสิทธิภาพองค์การด้านการเรียนรู้และพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = ๔.๕๖) และพบว่า บุคลากรสายผู้สอนมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย ๔.๒ และมีระดับการรับรู้ความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยระหว่าง ๔.๔๗- ๔.๕๖ โดยมีการรับรู้ความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยนทางเศรษฐศาสตร์มากที่สุด ($\bar{X}$ = ๔.๕๖) มีระดับความยืดหยุ่นทางทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยระหว่าง ๓.๔๒-๔.๒๐ โดยมีการรับรู้ว่ามี ความยืดหยุ่นทางทรัพยากรมนุษย์ทางทักษะมากที่สุด ($\bar{X}$ = ๔.๔๖)

เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กล่าวคือ การรับรู้ความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยน มีอิทธิพลทางบวกต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ ๐.๘๔ การรับรู้ความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยน มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ ๐.๗๗ การรับรู้ความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพองค์การโดยส่งผ่านพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๓ ความยืดหยุ่นด้านทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพองค์การโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ ๐.๘๘ และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพองค์การโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๒

จากเกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดว่า ค่าอัตราส่วนของไคสแควร์กับ Degree of Freedom (χ^2/df) ควรน้อยกว่า ๒ ค่าสถิติทดสอบ p-Value ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า GFI และ CFI ควรมากกว่า ๐.๙ ขึ้นไปและ RMSEA ควรน้อยกว่า ๐.๐๕ รูปแบบมาตรวัดจึงมีความสอดคล้อง

กลมกลืน (fit) กับรูปแบบทางทฤษฎี พบว่า รูปแบบมาตรวัดการรับรู้ความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยน รูปแบบมาตรวัดความยืดหยุ่นทางทรัพยากรมนุษย์ และรูปแบบมาตรวัดประสิทธิผลองค์กร มีความสอดคล้องกลมกลืนกับรูปแบบทางทฤษฎีที่กำหนดไว้ในระดับที่ยอมรับได้ทั้งสิ้น เนื่องจากรูปแบบมาตรวัดทั้งสามรูปแบบ มีค่าสถิติที่บ่งชี้ความสอดคล้องกลมกลืนกับรูปแบบทางทฤษฎี เป็นไปตามเกณฑ์ทุกประการ ได้แก่ มีค่าอัตราส่วนของไคสแควร์กับ Degree of Freedom (χ^2/df) น้อยกว่า ๒ คือ ๐.๐๓๘, และ ๐.๘๕๖๙ ตามลำดับ มีค่าสถิติทดสอบ p-Value เท่ากับ ๐.๖๓๔, ๐.๘๗๘ และ ๐.๔๘๗ ตามลำดับ มีค่า GFI เท่ากับ ๐.๑๐๐, ๐.๑๐๐ และ ๐.๙๑๕ ตามลำดับ มีค่า CFI เท่ากับ ๐.๑๐๐, ๐.๑๐๐ และ ๐.๙๖๓ ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า ๐.๙ และมีค่า RMSEA ที่น้อยกว่า ๐.๐๕ คือ เท่ากับ ๐.๑๐๐, ๐.๑๐๐ และ ๐.๐๒๙ ตามลำดับ

สำหรับผลการวิเคราะห์รูปแบบประสิทธิผลองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า ค่าอัตราส่วนของไคสแควร์กับ Degree of Freedom (χ^2/df) เท่ากับ ๑.๘๓๒ ค่าสถิติทดสอบ p-Value เท่ากับ ๐.๔๕๘ ค่า GFI เท่ากับ ๐.๙๑๒ ค่า CFI เท่ากับ ๐.๙๓๑ และค่า RMSEA เท่ากับ ๐.๐๓๙ เมื่อนำค่าสถิติที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการพิจารณาที่กำหนดดังกล่าวข้างต้น พบว่า เป็นไปตามเกณฑ์ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า รูปแบบมาตรวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับรูปแบบทางทฤษฎี จากค่าสถิติดังกล่าวข้างต้นเป็นไปตามเกณฑ์ในการประเมิน ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่ารูปแบบโครงสร้างเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกับรูปแบบทางทฤษฎีที่กำหนดไว้ในระดับที่ยอมรับได้

๖.อภิปรายผล

การวิเคราะห์ระดับของระดับประสิทธิผลองค์กรและปัจจัยเชิงสาเหตุที่นำมาสู่ประสิทธิผลองค์กรที่ทำการศึกษา พบว่า ในทุกตัวแปรอยู่ในระดับสูงและสูงมาก เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรภายใต้ระบบสังคมในระบบเปิด ซึ่งตามทฤษฎีระบบสังคมของ Parson มีคุณลักษณะพื้นฐานที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ขึ้นพื้นฐานของระบบสังคม อันได้แก่ การปรับตัวเพื่อให้องค์กรและระบบสังคมนั้นอยู่รอด มีการทำงานเป็นระบบ โดยจะรับเอาปัจจัยนำเข้ามาจากสภาพแวดล้อม ผ่านกระบวนการ ซึ่งแบ่งเป็นระบบย่อยต่างๆ โดยแต่ละระบบจะทำหน้าที่ของตนเองและมีปฏิสัมพันธ์กับระบบหน่วยอื่นๆ ผลผลิตที่ได้จากกระบวนการ คือ ประสิทธิภาพสถาบัน

เมื่อนำทฤษฎีระบบมาพิจารณาเปรียบเทียบกับงานวิจัยนี้ พบว่า แนวทางแก้ปัญหาเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยองค์รวม ก็คือสิ่งที่ต้องทำการปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีความเหมาะสมโดยคำนึงถึงกลุ่มคนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วพัฒนาเป้าหมาย โครงสร้างกิจกรรม และผลผลิตขององค์กร หากพิจารณาจากผลการวิจัยจะพบว่า มีความสอดคล้องกันกล่าวคือประสิทธิผลองค์กรซึ่งคือ ผลผลิตที่ได้จากกระบวนการอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งเป็นผลจากปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีระดับสูงถึงสูงมากเช่นกันและยังพบว่า เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑

พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยน และความยืดหยุ่นด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิผลองค์การที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงสามารถวิเคราะห์ได้ว่า

ปัจจัยนำเข้าที่สำคัญที่สุดที่จะเป็นกุญแจสร้างผลสำเร็จในกระบวนการ ก็คือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งในบริบทสถาบันอุดมศึกษาได้แก่ บุคลากรสายผู้สอน ดังนั้น ปัจจัยที่มีบทบาทที่สุดใน การดำเนินการแก้ปัญหานี้ก็ คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งตามแนวคิดทฤษฎีระบบ ก็คือ กระบวนการ สำหรับในบริบทการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะปัจจุบันก็คือ กระบวนการการบริหารที่มีความยืดหยุ่นด้านทรัพยากรมนุษย์ จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพ องค์การได้รับอานิพลาทางตรงจากตัวแปรนี้มากที่สุด คือมีค่าเท่ากับ ๐.๘๘ จึง สอดคล้องกับ การศึกษาของ Bhattacharya et al. (๒๐๐๕)^{๒๐} ที่กล่าวว่า ความยืดหยุ่นด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็น ความสามารถที่จำเป็นขององค์การเนื่องจากเป็นตัวช่วยให้้องค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับ ความต้องการที่มีความเปลี่ยนแปลงหลากหลายของสิ่งแวดล้อมภายนอก สามารถบรรลุและรักษาความ ได้เปรียบทางการแข่งขัน รวมทั้งการมีประสิทธิภาพที่เหนือกว่าได้ การที่ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งก็คือ บุคลากร เป็นทรัพยากรที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน เนื่องจากมีความรู้สึก มีความต้องการ เป็น กลไกผลักดันพฤติกรรมซึ่งเป็นปัจจัยหลักของกระบวนการ บุคลากรจึงต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดการรับรู้ในทางบวก เช่น เกิดความพึงพอใจ เพื่อผลักดันพฤติกรรมการทำงานอันเป็นส่วน กระบวนการให้ดีขึ้นนำมาสู่ผลผลิต คือประสิทธิผลสถาบัน หากบุคลากรมีการรับรู้ความสัมพันธ์ แบบแลกเปลี่ยนกับส่วนต่างๆในระบบในทางบวกไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยนทาง เศรษฐศาสตร์ ทางสังคมหรือทางการทำงานก็ตาม บุคลากรก็จะมีความรู้สึกทางบวกตามการรับรู้ อันจะนำมาซึ่งความความสัมพันธ์และพฤติกรรมที่แสดงออกในทางบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เป็นส่วนผลผลิตที่เป็นเป้าหมายที่สำคัญและจำเป็นที่ องค์การต้องมีเพื่อความอยู่รอด และก่อให้เกิดประสิทธิผลองค์การในที่สุด

การที่ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพองค์การได้รับอานิพลาจากตัวแปรที่เป็น ปัจจัยเชิงสาเหตุอื่นๆ คือ การรับรู้ความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยนมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ เท่ากับ ๐.๗๗ สอดคล้องกับการศึกษาของ Farh et al. (๑๙๙๐)^{๒๑} ที่เสนอว่า ความสัมพันธ์ แบบแลกเปลี่ยนระหว่างบุคลากร ผู้นำและองค์การในมิติของเศรษฐศาสตร์ การทำงาน และสังคม มี ความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ผลกระทบด้านต่างๆที่สัมพันธ์ กันเกิดขึ้นกับการรับรู้ความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยนจะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ อันมีผลต่อ ประสิทธิภาพของ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่สุด ส่วนผลการวิจัย ที่พบว่า ประสิทธิภาพ

^{๒๐} M., Bhattacharya et al., “The Effects of Flexibility in Employee Skills, Employee Behaviors, and Human Resource Practices on Firm Performance”, *Journal of Management*, vol.31: 622–640.

^{๒๑} J.L., Farh et. Al, “Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction”, *Journal of Management*, vol. 16: 705–721.

องค์การได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ เท่ากับ ๐.๖๒ และยังได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยนโดยส่งผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ เท่ากับ ๐.๕๓ นั้น สอดคล้องกับบทสรุปของPodsakoffและMackenzie(๑๙๗๗)^{๒๒} ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะช่วยให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น โดยมีความยึดมั่นต่อกลุ่ม ความร่วมแรงร่วมใจกัน การเพิ่มผลผลิต และการปรับตัวเป็นกลไกสำคัญ

นอกจากนี้ ผลการวิจัยที่พบว่า การรับรู้ความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีค่าเท่ากับ ๐.๘๔ นั้นสอดคล้องเป็นไปตามผลการศึกษาของของ Organ และRyan(๑๙๙๕)^{๒๓} ที่พบว่า การได้รับรางวัลตามสถานการณ์ การรับรู้ว่าคุณค่าได้รับความยุติธรรมและความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และยังเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีความสำคัญยิ่งกว่าตัวแปรเชิงสาเหตุอื่นๆ เช่น ตัวแปรความคาดหวัง ตัวแปรบุคลิกภาพของบุคลากรอีกด้วย

๗. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในภาพรวม

๑.ด้านความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยน

ควรเน้นให้เกิดการรับรู้ของบุคลากรในทางบวกเพื่อให้ส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ อันจะนำซึ่งพฤติกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อองค์การที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลองค์การในที่สุด ดังนี้

๑.๑ ควรสร้างการรับรู้แบบแลกเปลี่ยนทางเศรษฐศาสตร์ ที่ควรมีรางวัลทั้งที่จับต้องได้ และจับต้องไม่ได้ โดยผ่านกิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์

๑.๒ ควรการดำเนินการหาแนวทางสร้างความตระหนักและการรับรู้ในกลุ่มบุคลากร ถึง ความสามารถในการตอบสนองทางเศรษฐศาสตร์และความน่าเชื่อถือของสถาบันให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากร เช่น มีความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนและรางวัลต่างๆทั้ง เมื่อเทียบกับบุคลากรคนอื่นๆ ในสถาบันและสถาบันอื่น ๆ มีความมั่นคงในอาชีพ สิ่งแวดล้อมที่ทำการ ผลประโยชน์ตอบแทน และความก้าวหน้าที่คาดหวังไว้ในอนาคต

๑.๓ ควรสร้างการรับรู้ความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยหาแนวทางทำให้บุคลากรตระหนักว่า ทางสถาบันพร้อมและพยายามหาทางช่วยเหลือบุคลากรเมื่อประสบกับปัญหา มีความตระหนักและห่วงใยในความเป็นอยู่ความพึงพอใจในงาน ให้ความสำคัญและจริงจังกับความคิดเห็นของบุคลากร

^{๒๒} P. M., Podsakoff & S. B., Mackenzie, "Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance", *Journal of Applied Psychology*, vol. 82: 262–270.

^{๒๓} D.W, Organ & K.,Ryan, "Ameta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behaviors", *Personnel Psychology*, vol. 48: 775–802.

๑.๔ ควรสร้างการรับรู้ในกลุ่มบุคลากรให้ตระหนักถึงความเชื่อและบรรทัดฐานทางสังคม รวมทั้งวัฒนธรรมองค์การในด้านบวกที่จะมีอิทธิพลในการสร้างประสิทธิผลองค์การขึ้นมา

๑.๕ ควรสร้างการรับรู้ความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยนในการทำงานในกลุ่มบุคลากรให้ตระหนัก เชื่อมั่นในนโยบายและความสามารถในการบริหารของผู้บริหารและสถาบัน

๑.๖ ควรทำให้บุคลากรมั่นใจได้ว่าหากเขามีพฤติกรรมการทำงานที่มีสมรรถนะหรือมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ที่เหมาะสม หรือเข้าเกณฑ์แล้ว ย่อมได้รับการประเมินที่ถูกต้อง เหมาะสม เป็นธรรม รวมทั้งบุคลากรย่อมได้รับการปฏิบัติที่ดีตามบรรทัดฐานการทำงาน บุคลากรมีข้อมูลที่จำเป็นสำหรับใช้ในการทำงานเป็นอย่างดีมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง

๒.ด้านความยืดหยุ่นด้านทรัพยากรมนุษย์

๒.๑ เนื่องจากความยืดหยุ่นด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นความสามารถซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความยืดหยุ่นของสถาบันอุดมศึกษาและมีจุดเน้นอยู่ที่คุณสมบัติของบุคลากรที่มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเงื่อนไขของสิ่งแวดล้อมที่มีความแตกต่างได้ รวมทั้งความสามารถขององค์การในการปรับตัวผ่านการบริหารจัดการ โดยคุณสมบัติดังกล่าวได้แก่ ความยืดหยุ่นทางทักษะ ความยืดหยุ่นทางพฤติกรรมและความยืดหยุ่นทางวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นในการที่จะพัฒนาประสิทธิผลองค์การควรเร่งปรับปรุงเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารจัดการดังนี้

๒.๒ ควรหาแนวทางการพัฒนาเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถทำงานที่ใช้ทักษะพื้นฐานกว้างๆได้ อาจกระทำโดยวางแผนการการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติมีความยืดหยุ่นด้านทักษะและอาจหาแนวทางการฝึกอบรมส่งเสริมและพัฒนาทักษะดังกล่าวให้เกิดขึ้นในบุคลากรที่มีอยู่

๒.๓ ควรพัฒนาโดยการจ้างบุคลากรที่เป็น “ผู้เชี่ยวชาญ” ที่มีความหลากหลาย ทำได้โดยวางแผนงานและนโยบายจัดจ้างผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวตามความเหมาะสม

๒.๔ ควรวางระบบและแนวทาง รวมทั้งการสร้างกลยุทธ์ทางวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ ทั้งการสรรหาบุคลากรและ/หรือผู้เชี่ยวชาญเพื่อบำดำเนินการทางวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์

๓.ด้านพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

๓.๑ ควรทำการคัดสรรให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณสมบัติเป็นผู้มีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

๓.๒ ควรรณรงค์ปลุกจิตสำนึกบุคลากรให้เป็นผู้มีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑. การวิจัยประเภทนี้ควรเริ่มจากการศึกษาบริบทต่างๆที่เกี่ยวข้องกับองค์กรตลอดจนวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรม โครงสร้างและสังคมขององค์กร รวมทั้งควรมีความเข้าใจทฤษฎีและบริบทขององค์กรเหล่านั้นก่อน จากนั้นจึงประมวลผลการศึกษาที่ได้เพื่อกำหนดรูปแบบลำดับขั้นและตัวแปรที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเป็นรูปแบบและมีการตรวจสอบความตรงในแง่มุมต่างๆก่อน

ประยุกต์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ หากองค์การอื่นๆที่นอกเหนือขอบเขตของการวิจัยนี้ต้องการนำไปปรับใช้ควรปรับในส่วน of เครื่องมือและตัวแปรที่ส่งผลให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การนั้นๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพก่อนเพื่อนำผลจากการศึกษาที่ได้ เช่น ตัวแปรหรือปัจจัยต่างๆที่มาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรมากำหนดรูปแบบที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรที่ศึกษาในเชิงปริมาณแล้วจึงทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อยืนยันผลการศึกษาอีกครั้ง

๒. ในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ ควรมีการเพิ่มช่อง “ไม่สามารถให้ข้อมูลได้” เพื่อผู้ตอบที่ไม่สามารถให้ข้อมูลได้ หรือไม่มีคำตอบที่ตรงตามตัวเลือกที่ให้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แม่นยำขึ้น

๓. การใช้แบบ rating scale ควรมีการใช้ระดับความคิดเห็นเป็นคะแนนที่เป็นจำนวนคู่ เช่น ๔,๖,๘ ระดับ เพื่อช่วยลดการเลือกตอบระดับกลางหรือตัวเลขที่อยู่ตรงกลาง แทนการออกแบบสอบถามแบบแบ่งเป็นระดับคือ แบ่งเป็น ๓ หรือ ๕ หรือ ๗ ระดับ ดังที่ใช้ในงานวิจัยนี้เพราะ มีแนวโน้มที่ผู้ตอบอาจตอบระดับที่เป็นกลางทำให้อาจได้ข้อมูลที่ไม่แม่นยำตรง

๔. ควรพัฒนารูปแบบการวัดและประเมินประสิทธิภาพองค์กรเชิงสาเหตุพหุระดับ (multi-level causal analysis) ซึ่งสามารถวัดได้ทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ:

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๗.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พิทยา บวรวัฒนา. **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

ศิริชัย กาญจนวาสี. **ทฤษฎีการประเมิน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

อุทัย บุญประเสริฐและคณะ. **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง, ๒๕๕๔.

ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์ สมศักดิ์ โล่ห์เลขา นายกแพทยสภา, ศาสตราจารย์เกียรติคุณ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี, ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

รศ.ดร.ฤาเดช เกิดวิชัย, อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๕ สิงหาคม ๒๕๕๘.

รศ.ดร.ไพศาล เล็กอุทัย ประธานกรรมการบริหารศูนย์บริการวิชาการและการศึกษาต่อเนื่องคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

- รศ.ดร.วิเชียร ศรีพระจันทร์ รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๕ สิงหาคม ๒๕๕๘.
- ผศ.ดร.ปราโมทย์ อนันต์วราพงษ์ คณบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพฯ, ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๘.
- Barney, J. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17, 99 –120, 1991.
- Cameron, K.S. A study of organizational effectiveness and its predictors. *Management Science*, 32, 87-112, 1986.
- Cronbach, L.J. *Essential of Psychology Testing*. New York: Harpercollishes, 2003.
- Dror, S. The Balanced Scorecard versus quality award models as strategic frameworks. *Total Quality Management & Business Excellence*, 19 (6), 583 – 593, 2008.
- Kwan, P. & Walker, A. Positing Organizational Effectiveness as a second order Construct in Hong Kong Higher Education Institution. *Research in higher Education*, 2003.
- Milliman, J., Von Glinow, M. A., & Nathan, M. Organizational life cycles and strategic international human resource management in multinational companies. *Academy of Management Review*, 16, 318-339, 1991.

ยุทธศาสตร์การพัฒนางค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง Strategy Development of Local Administrative Organization In Lower Northern Thailand

พระปลัดปิยศักดิ์ ปิยธมโม(ไพรมณีนวงศ์)*

พระมหาบุญเลิศ อินทพลโย**

ธัชชนันท์ อิศรเดช***

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของยุทธศาสตร์การพัฒนางค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนายุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ๓) เพื่อนำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง

ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) จำนวน ๒๐ คน ด้วยการแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง (Structured in-Depth-interview) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีพรรณนาด้วยเทคนิคการวิเคราะห์โดยวิธีเทคนิค SWOT Analysis และวิเคราะห์ข้อมูลจากทั้งสองขั้นตอนด้วยการพรรณนาความ และ การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชาชนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๔๖ คน วิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

๑) องค์ประกอบของยุทธศาสตร์การพัฒนางค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่างแนวคิดของกระบวนการเชิงยุทธศาสตร์ของ โรบบินส์และคูลเตอร์ (Robbins and Coulter) กระบวนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์มี ๘ ขั้นตอน ๑) ขั้นตอนกำหนดพันธกิจ วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์ ๒) ขั้นตอนวิเคราะห์บริบทสิ่งแวดล้อม ๓) ขั้นตอนระบุโอกาสหรือภัยคุกคามที่เป็นอุปสรรค ๔) ขั้นตอนวิเคราะห์ทรัพยากรองค์กรและความสามารถขององค์กร ๕) ขั้นตอนระบุจุดแข็งและจุดอ่อน ๖) ขั้นตอนกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ ๗) ขั้นตอนนำยุทธศาสตร์ไป ๘) ขั้นตอนประเมินผลยุทธศาสตร์

๒) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนายุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ได้แก่ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนทางการศึกษายังน้อยการให้บริการ ด้าน

* หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, sairoong_j1@hotmail.com

** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

*** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สาธารณสุขของภูเขาดงประสิทธิ์ภาพ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองยังไม่มากเท่าที่ควร ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร การส่งเสริมทางด้านการประกอบอาชีพยังไม่เพียงพอ งบประมาณในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ น้อยเมื่อเทียบกับงบประมาณที่ต้องทำ ขาดบุคลากร ทางด้านการศึกษา สาธารณสุข การเกษตร การปศุสัตว์ พัฒนาชุมชนและนิติกร เพื่อการปฏิบัติงาน และการถ่ายโอน

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ตามหลักนิติธรรม ส่งเสริมการ สร้างความรู้ความเข้าใจในหลักนิติธรรม ความสามารถ อบรมเชิงปฏิบัติการในการสร้างความเป็น ใครงการฝึกอบรมศึกษาดูงาน ส่งเสริมการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจใน การนำหลักนิติธรรม มาประยุกต์ใช้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตามหลักคุณธรรม สนับสนุนให้ มีการเฝ้าระวัง ปลุกฝังให้บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ ความสุภาพอ่อนโยน การปฏิบัติต่อประชาชนผู้มา ติดต่อ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชน ในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริการหลักคุณธรรม ตามหลักความโปร่งใส ส่งเสริมการ บริหารงานกิจกรรมต่างๆ

ส่งเสริมการร่วมมือกับคณะกรรมการ ส่งเสริมให้มีกิจกรรม อบรม บุคลากร เปิดโอกาสให้ ประชาชนตรวจสอบ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักความโปร่งใสมาประยุกต์ใช้ในงาน บริการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมี ส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ประชาชนเสนอความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เสนอความคิดเห็นใน การแก้ปัญหา ความคิดเห็นใน ส่งเสริมให้ประชาชนสามารถเข้าเป็นผู้สังเกตการณ์ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการนำด้านการมีส่วนร่วม มาประยุกต์ใช้ในงานบริการ ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ตามหลักความรับผิดชอบ สนับสนุนให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ ปลุกฝังให้บุคลากร เอาใจใส่ต่อปัญหา สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร สนับสนุนการจัดให้มีบริการสาธารณะ เพื่อสร้าง ความรู้ความเข้าใจในการนำด้านความรับผิดชอบต่อมาประยุกต์ใช้ในงานบริการ ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นความ ตามหลักความคุ้มค่า ส่งเสริมปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประชาชน ส่งเสริมบริหาร ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ส่งเสริม อบรมบุคลากรให้รู้จักการใช้ทรัพยากร การจัดสรรงบประมาณ โครงการต่างๆ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำด้านหลักความคุ้มค่ามาประยุกต์ใช้ในงาน บริการขององค์กร

คำสำคัญ : ยุทธศาสตร์การพัฒนา, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

Objectives of this research were 1. to study components of development strategy of local administrative organizations at lower Northern Region, 2. to study factors affecting development strategy of local administrative organizations at lower

Northern Region and 3. to propose the development strategy of local administrative organizations at lower Northern Region

Methodology was mixed methods between quantitative and qualitative researches. The qualitative research collected data from 20 key informants with structured in-depth-interview by face-to-face interviewing and analyzed data by descriptive interpretation and SWOT analysis. The quantitative research collected data from 246 samples with questionnaires and analyzed data with descriptive statistics; frequency, percentile, mean and standard deviation.

Findings were as follows:

The component of development strategy of local administrative organizations at lower Northern Region applied the Robbins and Coulter's model consisting of 8 steps; 1) mission, objective and strategy setting, 2) context and environment analysis, 3) opportunity, threat indication, 4) resource and capacity of organization analysis, 5) strength and weakness indication, 6) strategy formulation, 7) strategy implementation and 8) strategy evaluation.

Factors affecting development strategy of local administrative organizations in the lower Northern Region were that people participated less in educational planning. Public health service was not effective. People did not have political participation. There was not market for agricultural products. Career promotion was limited. Budget for administration was not sufficient. Personnel in educational service, public health, agriculture, livestock, community development officers and lawyers were not enough for operation and transferring.

Findings from the quantitative research indicated that the opinions toward the development strategy of local administrative organizations at lower Northern Region according to good governance, by overall, had the mean value at 3.78. The mean values of each component: transparency had the mean value at the highest level at 3.84. The rules of laws had the lowest mean value at 3.74, still at high level.

Development strategy of local administrative organizations at lower Northern Region according to Good Governance consisted of 6 strategies: The rules of laws; promoting the training and comprehension in the rules of laws with training and study tour project to promote public relations and clear understanding in order to enforce the rules of laws in the local administrative organizations. The ethics; promoting monitoring personnel to be polite, to have human relations with

people who came to contact with workshop training project to create understanding between personnel and people to apply the ethics in service rendering.

The transparency; promoting cooperation with committee to set up training projects for personnel, opening opportunities for people to participate in checking, monitoring to operation with the transparency principle. The participation; opening opportunity to people to participate in expression of their ideas and opinions to solve problems, opening opportunity for people to observe the operation so that people would understand the application of the participation principle in local administrative organizations. The responsibility; promoting personnel to have responsibility, responding to solve problems, to have public services in order to create understanding the principle of responsibility and apply in the administration of local administrative organizations. The value for money; promoting duty performance to meet people's satisfaction, promoting limited resource management, budget allocation for projects and training personnel to have clear understanding to apply the principle of the value for money in the service rendering of local administrative organizations.

Keywords: Strategy Development, Local Administrative Organization

๑. บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นอย่างทั่วถึงโดยมีรูปแบบขององค์กรท้องถิ่นที่แตกต่างกันออกไป อาทิ องค์กรท้องถิ่นที่มีความเก่าแก่มากที่สุด ได้แก่ เทศบาลัด มาคือองค์การบริหารส่วน และองค์กรท้องถิ่นที่เกิดขึ้นหลังสุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบล

การปกครองตนเองโดยรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Self Government) เป็นจุดมุ่งหมายสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาประเทศและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานพัฒนาชนบทให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถพึ่งตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งยังเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองอันเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ท้องถิ่นและประเทศชาติโดยรวม

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำรงอยู่ในฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นพื้นฐานของประเทศไทย โดยเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ทางการเมืองการปกครองแม้ว่าระบบการปกครองท้องถิ่นมิได้หมายถึงการมุ่งสร้างรูปแบบการปกครองตนเองระดับตำบลเท่านั้น แต่ตำบลหมู่บ้านก็เป็นพื้นที่ระดับล่างสุดที่หลายฝ่ายต่างให้ความสำคัญโดยมีเหตุผลว่าเพื่อพัฒนาจิตสำนึกแห่งความเป็นประชาธิปไตยอันจะส่งผลต่อความแข็งแกร่งของการเมืองในระดับชาติตลอดจนเป็นการกระจาย

ความเจริญและการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนที่รากเหง้าของปัญหาซึ่งได้ปรับแนวคิดการพัฒนาจากอดีตที่ให้ความสำคัญกับการเร่งพัฒนาการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจพัฒนาอุตสาหกรรมและการผลิตเพื่อส่งออกมาเป็นการเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองของทางราชการที่สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามกฎหมายโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญต่อชุมชนในลักษณะที่เป็นองค์กรพื้นฐานของท้องถิ่นและเป็นกลไกที่สำคัญต่อการบริหารการพัฒนาในระดับตำบลชุมชนและจังหวัด มีความเชื่อว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับมีแนวโน้มจะมีศักยภาพสูงในการพัฒนาชนบทเป็นองค์กรที่มีพลังของประชาชนในท้องถิ่นอยู่ใกล้ชิดกับประชาชน และทรัพยากรต่างๆ ในชนบทจึงน่าจะรู้ถึงปัญหาความต้องการที่แท้จริงรวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาก็ได้เป็นอย่างดีอันจะส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการพัฒนาด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองและสิ่งแวดล้อมในชุมชน^๑

ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อศึกษาองค์ประกอบของยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนายุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ก่อให้เกิดผลกระทบกับประชาชนหลายเรื่องหลายประเด็น เช่น มีบางโครงการที่ผู้บริหารมีนโยบายให้ดำเนินการซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของประชาชนโดยประชาชนไม่มีโอกาสร่วมกันคิดเสนอโครงการ เพียงเพราะผู้บริหาร มุ่งการทำงานเพื่อประโยชน์ตัวเองและพวกพ้องเท่านั้น กระบวนการบริหารตามหลักธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงควรที่จะเริ่มที่ตัวบุคคลที่เป็นผู้นำของท้องถิ่น ต้องเป็นคนดีมีคุณธรรม เพราะถ้าผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่ดีไม่มีคุณธรรมจะส่งผลต่อสภาพแวดล้อมทั้งปวงของท้องถิ่นนั้นๆ ผู้บริหารในยุคปัจจุบันที่อยู่ภายใต้โลกของการเปลี่ยนแปลงหรือโลกาภิวัตน์ จึงต้องพัฒนาตนเองตามกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงนั้นโดยนำกลยุทธการบริหารงานตามหลักธรรม มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุดก็จะทำให้ประเทศชาติพัฒนาต่อไป และก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานในด้านการบริการประชาชน อย่างแท้จริง และทั่วถึงและนำเสนอยุทธศาสตร์ยุทธศาสตร์การพัฒนาหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมี “หลักธรรมาภิบาล” อยู่ในจิตสำนึกจนเกิดการบริหารที่มีธรรมเป็นหลักในการบริหารที่เป็นธรรมาภิบาล หลอมรวมทัศนคติ ความเชื่อ ความศรัทธา ค่านิยม จากการปลูกฝังถ่ายทอดจากผู้บริหารท้องถิ่นสู่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้บริการประชาชนด้วยความ เสมอภาคอันจะนำไปสู่ “การพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน

^๑วิรัช นิภาวรรณ, การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์ , ๒๕๓๖), หน้า ๒๗๙.

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง
๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนายุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง
๓. เพื่อนำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง

๓. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ในครั้งนี้จะใช้กระบวนการศึกษาหรือระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Designs) วิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) และระหว่างวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) เป็นหลัก^๒ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ นำผลการวิจัยเชิงปริมาณไปทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีแบบสอบถาม (Questionnaire) มีวิธีการและขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

ขั้นที่ ๑ ศึกษาข้อมูลจากเอกสารชั้นปฐมภูมิ (Primary Source) ได้แก่ ข้อมูลจากพระไตรปิฎก อรรถกถาฎีกา อนุฎีกา ทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาไทย ศึกษาข้อมูลจากเอกสารชั้นทุติยภูมิ (Secondary Source) ได้แก่ เอกสาร หนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง

ขั้นที่ ๒ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน ๒๐ รูป

ขั้นที่ ๓ แจกแบบสอบถามผู้ให้ข้อมูลหลัก เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน/ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และครู ที่อาศัยอยู่ในการปกครอง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตพื้นที่ในภาคเหนือตอนล่าง โดยการแจกแบบสอบถาม จำนวน ๒๔๖ ชุด

ขั้นที่ ๔ การบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง นำมาวิเคราะห์ SWOT Analysis มาร่วมกำหนดและนำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ต่อการประชุมประชาพิจารณ์ (Public Hearing) และนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมานำเสนอเขียนเป็นความเรียงต่อไป

^๒อาจ ณัฏฐพันธ์, การออกแบบการวิจัย : วิธีการเชิงปริมาณเชิงคุณภาพและผสมผสานวิธีการ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑), หน้า ๒๕๓.

๔. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน ๒๐ รูป/คน และการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิด และทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนววัตถุประสงค์ของงานวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามปลายปิด เพื่อนำเป็นข้อมูลในการและนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และหาข้อสรุปรวมของข้อมูล

๕. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ” มีผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังต่อไปนี้

๑. องค์ประกอบของยุทธศาสตร์การพัฒนางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง

แนวคิดของกระบวนการเชิงยุทธศาสตร์ของ ร็อบบินส์และคูลเตอร์ (Robbins and Coulter) กระบวนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์มี ๘ ขั้นตอน ๑) ขั้นตอนกำหนดพันธกิจ วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์ ๒) ขั้นตอนวิเคราะห์บริบทสิ่งแวดล้อม ๓) ขั้นตอนโอกาสหรือภัยคุกคามที่เป็นอุปสรรค ๔) ขั้นตอนวิเคราะห์ทรัพยากรองค์กรและความสามารถขององค์กร ๕) ขั้นตอนจุดแข็งและจุดอ่อน ๖) ขั้นตอนกำหนดเป็นสูตรยุทธศาสตร์ ๗) ขั้นตอนนำยุทธศาสตร์ไป ๘) ขั้นตอนประเมินผลยุทธศาสตร์

๒. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนายุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง

จากผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนทางการศึกษายังน้อยการให้บริการ ด้านสาธารณสุขของรัฐบาลประสิทธิภาพ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองยังไม่มากเท่าที่ควรไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร การส่งเสริมทางการประกอบอาชีพยังไม่เพียงพอ งบประมาณในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ น้อยเมื่อเทียบกับงบประมาณที่ต้องทำ ขาดบุคลากรทางด้านการศึกษา สาธารณสุข การเกษตร การปศุสัตว์ พัฒนาชุมชนและนิติกร เพื่อการปฏิบัติงานและการถ่ายโอนยุทธศาสตร์เป็นการใช้กฎง่ายๆ (Use Of Simple Rules) ยุทธศาสตร์มาจากประสบการณ์และการปฏิบัติและเป็นการนำกฎง่ายๆ มาใช้ ที่ได้ใช้กันมาสม่ำเสมอ^๓ นำมาใช้ในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงไม่แน่นอน ไม่มีเวลาที่จะใช้กระบวนการสร้างยุทธศาสตร์ที่ยาวนาน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่างตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

^๓ White, C. *Strategic Management*, New York: McMillan, (2004), p 26.

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ตามหลักนิติธรรม ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักนิติธรรม ความสามารถ อบรมเชิงปฏิบัติการในการสร้างความเป็น โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงาน ส่งเสริมการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักนิติธรรม มาประยุกต์ใช้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วน

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ตามหลักคุณธรรม สนับสนุนให้มีการเฝ้าระวัง ปลุกฝังให้บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ ความสุภาพ อ่อนโยน การปฏิบัติต่อประชาชนผู้มาติดต่อ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชนในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริการหลักคุณธรรม

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ตามหลักความโปร่งใส ส่งเสริมการบริหารงานกิจกรรมต่างๆ ส่งเสริมการร่วมมือกับคณะกรรมการ ส่งเสริมให้มีกิจกรรม อบรม บุคลากร เปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักความโปร่งใสมาประยุกต์ใช้ในงานบริการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ตามหลักการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ประชาชนเสนอความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา ความคิดเห็นใน ส่งเสริมให้ประชาชนสามารถเข้าเป็นผู้สังเกตการณ์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำด้านการมีส่วนร่วม มาประยุกต์ใช้ในงานบริการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ตามหลักความรับผิดชอบ สนับสนุนให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ ปลุกฝังให้บุคลากรเอาใจใส่ต่อ ปัญหา สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร สนับสนุนการจัดให้มีบริการสาธารณะ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำด้านความรับผิดชอบต่อมาประยุกต์ใช้ในงานบริการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นความ

๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ตามหลักความคุ้มค่า ส่งเสริมปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประชาชน ส่งเสริมบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง จำกัด ส่งเสริม อบรมบุคลากรให้รู้จักการใช้ทรัพยากร การจัดสรรงบประมาณโครงการต่างๆ เพื่อ สร้างความรู้ความเข้าใจในการนำด้านหลักความคุ้มค่ามาประยุกต์ใช้ในงานบริการขององค์กร โอ๊กแลนด์ (Oakland) กล่าวว่า Strategy มาจากรากศัพท์ภาษากรีก ๒ คำ หรือ Straos แปลว่า กองทัพ (Army) หรือ ทหาร กับคำว่า Agein แปลว่า การนำ (To Lead) เมื่อรวมกันเป็น “Strategem” หมายความว่า “แผนการ” หรือ “กลวิธีการเอาชนะศัตรู” (A Trick Or Plan To Deceive An Enemy Or Gain An Advantage)^๔

^๔ Oakland, J., **Total quality Management : Text with case**. 2nd ed. (Oxford : Butterworth Heineman, 1986), p.118.

๖. อภิปรายผล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการบริหารส่วนตำบล ด้านหลักนิติธรรม แนวทางปฏิบัติ ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักนิติธรรมเพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมอบรมเชิงปฏิบัติการในการสร้างความเป็นธรรมเพื่อสร้างแรงจูงในการนำหลักนิติธรรมมาใช้ในการบริหารงานโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ศรีพัชรา สิทธิกำจร แก้วพิจิตร**ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถาบัน อุดมศึกษาเอกชน พบว่า ๑.การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประกอบด้วย ๘ องค์ประกอบ คือ ๑) หลักความรับผิดชอบ ๒) หลักนิติธรรมและความเสมอภาค ๓) หลักความโปร่งใส ๔) หลักความคุ้มค่า ๕) หลักความมั่นคง ๖) หลักความมีส่วนร่วม ๗) หลักคุณธรรม และ ๘)หลักการใช้อำนาจ หน้าที่ ๒.การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ ๘ องค์ประกอบ มีความเหมาะสม เป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับขอบข่ายการวิจัย^๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการบริหารส่วนตำบล ด้านหลักคุณธรรม แนวทางปฏิบัติสนับสนุนให้มีการเฝ้าระวัง และแก้ไขปัญหาหยาเสพติดและการทุจริตและประพฤติมิชอบปลูกฝังให้บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสุภาพอ่อนโยน และมีเมตตาริจิตพร้อมให้บริการแก่ประชาชนอบรมการสร้างความเป็นธรรมในงานสนับสนุนเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการงานสนับสนุนการปฏิบัติต่อประชาชนผู้มาติดต่อหรือใช้บริการอย่างความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ และประชาชนเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชนในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริการ

เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชนในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริการหลักคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตภา เร่งมีศรีสุข วิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาจริยธรรมาภิบาล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง” พบว่า ๑) คุณลักษณะจริยธรรมาภิบาลประกอบด้วยความรู้ ความเชื่อ และแนวทางการประพฤติ การปฏิบัติ อันดีงามในการบริหารโดยนำหลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบมารับใช้ในงานบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ การจัดการ ประกอบด้วยเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ กระบวนการจัดการ ทรัพยากรจัดการ หน่วยงานที่รับผิดชอบและการวัดประเมิผล ๓) ปัจจัยแห่งความสำเร็จการจัดการ ประกอบด้วย ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วัฒนธรรมองค์กร องค์

^๕ศรีพัชรา สิทธิกำจร แก้วพิจิตร, “การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน”, **ปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต, (การบริหารการศึกษา)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๑).

ปกครองส่วนท้องถิ่น ระบบการบริหาร นโยบายการสร้างจริยธรรมาภิบาล และ ๔) การประยุกต์หลักธรรมสำหรับการดำเนินงาน คือ อิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา^๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒน่องค์การบริหารส่วนตำบล ด้านหลักความโปร่งใส แนวทางปฏิบัติส่งเสริมการบริหารงานกิจกรรมต่างๆ มีการสรุปเปิดเผยต่อสาธารณะ อย่างโปร่งใส เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมส่งเสริมการร่วมมือกับคณะกรรมการประชาคมระดับหมู่บ้านและระดับตำบลในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักความโปร่งใสมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมให้มีกิจกรรม อบรม บุคลากรในการทำงานด้วยความโปร่งใส ไม่ทุจริตเพื่อสร้างแรงจูงในการนำหลักความโปร่งใสมาใช้ในการบริหารงานเปิดโอกาสให้ประชาชนและพนักงานติดตามตรวจสอบแผนงาน โครงการต่างๆ และการใช้งบประมาณ อย่างโปร่งใสเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักความโปร่งใสมาประยุกต์ใช้ในงานบริการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักความโปร่งใสซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **รัชยา ภัคดีจิตต์** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษา กลไกและกระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า กลไกและกระบวนการบริหารองค์การมหาชนของไทยในปัจจุบันภายใต้กรอบแนวคิดธรรมาภิบาลถูกต้องตามกฎหมาย ตามหลักนิติธรรมาภิบาล หลักการอื่นตามกรอบแนวคิดธรรมาภิบาลยังไม่ครอบคลุม และข้อมูลสำคัญที่ได้จากกลุ่มบุคคลส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบ และประเมินผลองค์การมหาชน และฝ่ายการเมือง คือ กลุ่มสมาชิกวุฒิสภาและคณะกรรมการบริหาร การศึกษาความยืดหยุ่นและความคล่องตัวความเป็นอิสระทางการบริหาร พบว่า องค์การมหาชนมีความยืดหยุ่นและความคล่องตัวทางการบริหารในระดับหนึ่ง แต่ไม่มีความเป็นอิสระทางการบริหารอย่างแท้จริงตามปรัชญา และวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง การบริหารงานได้รับการแทรกแซงทางการเมืองทั้งการกำหนดนโยบายการตัดสินใจทางการบริหาร^๗ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เบญจพร พลธรรม**^๘ ได้วิจัยเรื่อง “การจัดการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” พบว่า การจัดการความโปร่งใสภายในองค์กรและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ได้แก่ การวางแผนและการกำหนด

^๖จิตาภา เร่งมีศรีสุข, “ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^๗รัชยา ภัคดีจิตต์, “องค์การมหาชนของไทย : การศึกษากลไกและกระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (การบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

^๘เบญจพร พลธรรม, “การจัดการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓).

เป้าหมายการบริหารงานให้ชัดเจน การจัดระเบียบด้านข้อมูลข่าวสารการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะการส่งเสริมให้ประชาชนเห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความโปร่งใส การจัดการด้านการบริหารของผู้นำองค์กรที่มีความยุติธรรมโปร่งใส และเข้าถึงความเป็นอยู่ของประชาชนในชุมชนและการมีระบบบริหารจัดการความโปร่งใสที่เป็นรูปธรรมและมีกลไก สำหรับกลไกรูปแบบตัวชี้วัดการจัดการความโปร่งใส ประกอบด้วย นโยบายฝ่ายบริหาร การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร การสร้างจิตสำนึก คุณธรรมศีลธรรม และจริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ การตรวจสอบ ระบบการให้บริการและ ผู้รับบริการ ระบบโครงสร้าง ในส่วนการจัดการการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย มิติสังคม มิติทาง เศรษฐกิจหรือปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒน่องค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการมีส่วนร่วม แนวทางปฏิบัติการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อชุมชนเพื่อความร่วมมือกันสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรและประชาชนในการพัฒนาชุมชน อย่างต่อเนื่องเปิดโอกาสให้ประชาชนเสนอความคิดเห็นด้านการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล และการจัดทำแผนพัฒน่องค์การบริหารส่วนตำบล เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหาต่างๆโครงการสนทนากลุ่มย่อยแลกเปลี่ยนความรู้ ในการบริหารชุมชนร่วมกันส่งเสริมให้ประชาชนสามารถเข้าเป็นผู้สังเกตการณ์ในการประชุม โดยไม่จำกัดสิทธิของประชาชนเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำด้านการมีส่วนร่วมมาประยุกต์ใช้ในงานบริการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการมีส่วนร่วมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เบญจ พรพลธรรม**^๙ ได้วิจัยเรื่อง “การจัดการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นช่วงเปลี่ยนผ่านมีการปรับบทบาทของราชการส่วนกลางราชการบริหารส่วนภูมิภาคองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคประชาชนที่จะเรียนรู้ร่วมกันในการถ่ายโอนภารกิจมีการปรับกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคอย่างกลมกลืนรวมทั้งปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องอันจะทำให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินกิจการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นดีขึ้นและจะทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใสในส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีการด้านการบริหารจัดการและการคลังท้องถิ่นที่พึ่งตนเองและเป็นอิสระมากขึ้นผู้บริหารและสภาท้องถิ่นจะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีวิสัยทัศน์ในการบริหารราชการบริหารส่วนภูมิภาคจะเปลี่ยนบทบาทจากฐานะผู้จัดทำบริการสาธารณะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการและกำกับดูแลการดำเนินงานของ

^๙เบญจ พรพลธรรม, “การจัดการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, *ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต* (สาขาวิชารัฐศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓).

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นภายใต้ขอบเขตที่ชัดเจนและการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒน่องค์การบริหารส่วนตำบล ด้านหลักความรับผิดชอบแนวทางปฏิบัติสนับสนุนให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการดำเนินโครงการกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ของชุมชนเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการมีส่วนร่วมในการบริการชุมชนปลูกฝังให้บุคลากรเอาใจใส่ต่อปัญหาของประชาชนและชุมชนอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการบริการ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำด้านความรับผิดชอบต่อยุคสมัยใช้ในงานบริการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรัชย์ ศรีราม วิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรมในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน” พบว่าสภาพปัญหาและผลกระทบ ประกอบด้วย ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารสาธารณะ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารการศึกษา และด้านการบริหารสาธารณะสุข ส่วนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรมในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน พบว่า การมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร บุคลากร และประชาชนเป็นหัวใจที่สำคัญอย่างมาก การให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรก่อให้เกิดการบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบต่อระบบการบริหารมีความสัมพันธ์ในการกำกับดูแลในองค์กร การปฏิบัติหน้าที่ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคือหัวใจหลักแห่งความสำเร็จในดำเนินกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลักความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมภาคสังคมเทศบาลต้องสร้างกลไกให้ชัดเจนมากที่สุด^{๑๐}

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒน่องค์การบริหารส่วนตำบล ด้านหลักความคุ้มค่าแนวทางปฏิบัติส่งเสริมปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดเพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อร่วมกันของบุคลากรและประชาชน การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชนเพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ ในงานบริหารโครงการ กิจกรรมต่างๆ ด้วยหลักความรับผิดชอบต่อพร้อมทั้งรับทราบปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย บุญรัตน์ไตรี^{๑๑} ได้วิจัยเรื่อง “การจัดทำบริการสาธารณะร่วมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษากรณีการจัดการขยะ” พบว่าองค์ประกอบการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๕ ด้านคือ ด้านนโยบาย

^{๑๐}พิรัชย์ ศรีราม, “ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรมในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๑}อำนวย บุญรัตน์ไตรี, “การจัดทำบริการสาธารณะร่วมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษากรณีการจัดการขยะ”, ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔).

การจัดทำบริการสาธารณะ ด้านกฎหมายด้านสภาพทางการเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านงบประมาณการจัดการขยะ และการจัดการขยะ มีความสัมพันธ์กับรูปแบบองค์กรความร่วมมือเพื่อการจัดการขยะ ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง องค์กรประกอบการจัดทำบริการสาธารณะ การจัดการขยะที่มีแนวโน้มทำให้มีความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ๓ องค์กรประกอบ ตามลำดับ คือ การจัดการขยะ งบประมาณการจัดการขยะและสภาพทางการเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบองค์กรความร่วมมือเพื่อการจัดการขยะที่มีโอกาสจัดตั้งขึ้น ได้มี ๓ รูปแบบ ตามลำดับ คือ การทำความตกลงระหว่างองค์กร หน่วยบริการรูปแบบพิเศษ และ สหการสำหรับความแตกต่างด้านความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าและคุณภาพของการจัดทำบริการสาธารณะการจัดการขยะระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการจัดการขยะร่วมกัน นั้น มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพมากกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดำเนินการจัดการขยะที่ไม่มี ความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ส่วนด้านอื่นไม่มีความแตกต่างกัน

๗. ข้อเสนอแนะ

จากผลสรุปการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะยุทธศาสตร์การพัฒนางค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ไปปฏิบัติประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะ การนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น และข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

๑. การเสนอแนะด้านนโยบาย

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการเสนอแนะด้านนโยบาย พบว่ามีผู้วิจัยไว้ดังนี้

๑) การกำหนดนโยบายการจัดการความรู้ด้านยุทธศาสตร์ ควรกำหนดเป็นแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อเสริมสร้างกระบวนการจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

๒) การนำรูปแบบการจัดการความรู้ไปสูท้องถิ่นจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยมีกระบวนการติดตามประเมินผล

๓) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดการความรู้ในส่วนงาน

๒. การเสนอแนะด้านปฏิบัติ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการเสนอแนะด้านปฏิบัติ พบว่ามีผู้วิจัยไว้ดังนี้

๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ ด้านการจัดการความรู้ เพื่อการพัฒนาองค์กรเอง

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดขั้นตอนการจัดการความรู้โดยจัดทำคู่มือการจัดการความรู้สำหรับใช้เป็นข้อปฏิบัติในการดำเนินการขององค์กร

๓) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกระตุ้น และชี้แนะให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและ เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้สำหรับองค์กร

๔) องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดเจ้าหน้าที่เข้าไปร่วมพูดคุยตามบ้านของประชาชน เพื่อจะได้รับทราบปัญหาได้กว้างขึ้น และมากขึ้น เพื่อดูปัญหาในพื้นที่ ไม่ใช่ปัญหาที่มาจากการประชาคมเพียงอย่างเดียว

๕) จัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึก การรักท้องถิ่น ความสามัคคีในชุมชน ให้เห็นความสำคัญของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพื่อประชาชนจะได้รับผลประโยชน์จากการทำแผนโดยทั่วกัน

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ :

วิรัช นิภาวรรณ. **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๖.

องอาจ ณัยพัฒน์. **การออกแบบการวิจัย : วิธีการเชิงปริมาณเชิงคุณภาพและผสมผสานวิธีการ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑.

(๒) วิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย

จิตาภา เร่งมีศรีสุข. “ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

เบญจ พรพลธรรม. “การจัดการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐศาสตร์)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.

พิรัชย์ ศรีราม. “ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรมในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

รัชยา ภักดีจิตต์. “องค์การมหาชนของไทย : การศึกษากลไกและกระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

ศรีพัชรา สิทธิกำจร แก้วพิจิตร. “การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (การบริหารการศึกษา)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๑.

อำนวย บุญรัตน์ไผตรี. “การจัดทำบริการสาธารณะร่วมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษากรณีการจัดการขยะ”. **ดุสิตนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต** (สาขาวิชารัฐศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔.

๒. ภาษาอังกฤษ

Oakland, J., **Total quality Management : Text with case**. 2rd ed. (Oxford : Butterworth Heineman, 1986.

White, C. **Strategic Management**, New York: McMillan, 2004.

การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
ภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT ACCORDING TO THE BUDDHA DHAMMA
PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS AT LOWER NORTHERN
PROVINCES SUPPORT INTO THE ASEAN COMMUNITY

สายรุ้ง บุปผาพันธ์*
พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา**
พิเชฐ ทังโต***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ (๒) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลสองขั้นตอน ขั้นตอนที่หนึ่งจากผู้ให้ข้อมูลหลัก ๒๕ รูป/คน เลือกแบบเจาะจงจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว ขั้นตอนที่สองเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนร่วมในการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน ๑๑ รูป/คนเลือกแบบเจาะจงจากผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลจากทั้งสองขั้นตอนด้วยการพรรณนาความ

ผลการวิจัยพบว่า

๑) การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวคิดของ ลีโอนาร์ด แนดเลอร์ (Leonard Nadler) คือ การพัฒนาที่ตัวบุคคล เพื่อให้บุคคลนั้นๆมีศักยภาพในการสนองตอบต่อความต้องการขององค์การและสังคม โดยมีกิจกรรมต้องปฏิบัติได้แก่ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) ซึ่งเป็นการพัฒนาที่เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ

* หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, sairoong_j1@hotmail.com

** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

*** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(Capacities) ตลอดจนทัศนคติ (Attitude) ตามคุณลักษณะหลักของข้าราชการเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้แก่ การปรับทัศนคติเสริมสร้างอัตลักษณ์ เพิ่มศักยภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ และการพัฒนาทักษะก้าวสู่สากล

๒) สภาพทั่วไปในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติในการปฏิบัติงาน โดยได้มีการจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยยึดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๐ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดไว้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียน ส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษ ส่งเสริมความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และส่งเสริมทัศนคติในการอยู่ร่วมกัน โดยผ่านกระบวนการการฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development)

๓) รูปแบบในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยนำหลักภavana ๔ มาใช้เป็นกรอบในการพัฒนา ประกอบด้วย ๑) กายภavana พัฒนากาย ๒) ศิลภavana พัฒนาศีล ๓) จิตภavana พัฒนาจิตใจ และ ๔) ปัญญาภavana พัฒนาปัญญา บูรณาการเข้ากับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวคิดของ ลีโอนาร์ด แนด์เลอร์ (Leonard Nadler) กำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย ๓ รูปแบบ ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม เพื่อเป็นการปรับทัศนคติเสริมสร้างอัตลักษณ์ โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้ ๑) ส่งเสริมการฝึกอบรมและจัดโครงการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น ๒) ส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะการใช้กฎหมายอย่างถูกต้อง ๓) ส่งเสริมโครงการฝึกอบรมข้าราชการที่ดี และเสริมสร้างทัศนคติที่จำเป็น ๔) ส่งเสริมโครงการฝึกอบรมทักษะสู่อาเซียน ส่งเสริมความตระหนักรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

ด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้ ๑) ส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับบริบทนานาชาติ ได้แก่ การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจของประเทศสมาชิก ๒) ส่งเสริมการศึกษาด้านกฎหมาย และโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ๓) เสริมสร้างความรู้ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมบรรณ เพื่อเสริมสร้างมาตรฐานเดียวกัน ๔) ส่งเสริมการศึกษาของบุคลากร และเสริมสร้างความชำนาญในอาชีพอย่างต่อเนื่อง

ด้านการพัฒนา เพื่อพัฒนาทักษะก้าวสู่สากล โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้ ๑) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ๒) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการใช้กฎหมายอย่างถูกต้อง และการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในทุกระดับ ๓) ส่งเสริมโครงการปฏิบัติธรรมรักษาศีล เสริมสร้างทักษะทางจิตให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ๔) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยี

คำสำคัญ : การพัฒนาทุนมนุษย์, หลักพุทธธรรม, องค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง, เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ABSTRACT

Objectives of this research were 1. To study the concepts, theories and Buddha dhamma related to human capital development According of the provincial administrative organizations at the lower Northern provinces support into the ASEAN community, 2. To study the present context of human capital development of the provincial administrative organizations at the lower Northern region according to Buddha dhamma and 3. to propose a model for human capital development according to Buddha dhamma of the provincial administrative organizations at the lower Northern region in order to move forward into ASEAN Community.

Methodology was the qualitative method, collected data with two steps; step one, data were collected from 25 key informants, purposefully selected from experts in human capital development of the provincial administrative organizations and the expert in Buddha dhamma with the structured in-depth-interview script by face-to-face interviewing. Step two, data were collected from 11 participants in Focus Group Discussion, also purposefully selected from experts in human capital development. The data from the two steps were analyzed by descriptive interpretation.

Findings were as follows:

1) Human capital development with regard of Leonard Nader's concepts was to develop the human himself so that he would be capable to response to the need of organizations and society. The developing process includes training, education and development to enhance the knowledge, skill and capabilities as well as the attitudes that were appropriate to the characteristics of government officers in order to move forward into the AESAN community in the areas of attitude improvement, identity creating and universal professionalism.

2) General context of human capital development according to Buddha-dhamma of the provincial administrative organizations at the lower Northern region in order to move forward in to ASEAN community was that, at present, the provincial administrative organizations have means to develop the personnel to enhance knowledge, capacities, skills as well as working attitudes and have a model scheme to develop officers, employees and workers in line with B.E.2557-2560 local government

personnel development strategy set by the Office of the Commission on Local Government Personnel Standards, Office of the Permanent Secretary for Interior to enhance the knowledge of ASEAN, skill of English, information communication technology usage and attitudes toward living together in harmony via the process of training, education and development.

3) The model for human capital development according Buddha dhamma of the provincial administrative organizations at the lower Northern region in order to move forward into ASEAN community applied Pavana 4, development process, consisting of 1) bodily development, 2) morality development, 3) mental development and 4) wisdom development, integrating this Pavana 4 with Leonard Nadler's concept to set up the model of human capital development of the provincial administrative organizations at the lower Northern region, consisting 3 models:

Training; to improve attitudes and identity creation by means of 1) training promotion and working and experience sharing with other agencies, 2) appropriate law enforcement promotion, 3) good government personnel promotion and necessary attitude creation and 4) training to enhance the knowledge and acknowledgement of ASEAN.

Education: to increase the capacity toward professionalism by means of 1) international context study promotion in the areas of culture, society and economy of the member countries, 2) law and good governance study promotion, 3) study promotion of ethics for one standard practice and 4) individual's continuing education and profession enhancing promotion.

Development: to move into universal professionalism by means of 1) promoting working skill to fit the environment change, 2) promoting the appropriate and correct law enforcement and leadership of all personnel at all levels, 3) promoting Dhamma practice, precept observance and mental development to have working concentration and 4) promoting skills of the language and technology.

๑. บทนำ

ปัจจุบันเราพบว่า องค์การยุคใหม่ได้เปลี่ยนทัศนคติและมุมมองไกลจากอดีตที่กล่าวมาโดยมองว่าบุคลากรหรือทรัพยากรบุคคลเป็นเสมือนหนึ่งทรัพย์สิน(Asset) ที่ต้องมีการดูแลและเพิ่มพูน

ให้มีมูลค่าที่สูงขึ้น ซึ่งนำมาสู่แนวคิดเกี่ยวกับ ทุมนมนุษย์(Human Capital)^๑ การสร้างเสริมความรู้ทาง ทฤษฎีทุนมนุษย์จะเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์เพื่อเพิ่มทุนมนุษย์ นำไปสู่การพัฒนา องค์การและสังคม จากสภาพการพัฒนาที่ผ่านมา “คน” เป็นเพียงปัจจัยการผลิตที่ตอบสนองความ ต้องการของตลาดแรงงาน และในความหมายของการพัฒนาคนอย่างแท้จริงโดยเฉพาะการพัฒนาคนเพื่อ เพิ่มศักยภาพที่ครอบคลุมทุกด้าน ตลอดจนการเพิ่มขีดความสามารถในทุกระดับ ทุกกลุ่มอายุ โดยผ่าน กระบวนการศึกษาอบรม วิจัยและพัฒนา เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์จะต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกด้าน และต้อง คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพของทุนมนุษย์ (Human Capital) ให้เกิดขึ้นในทุกๆ ระดับของสังคม ถือได้ว่ามนุษย์เป็นหัวใจและกลไกสำคัญของ กระบวนการพัฒนา การพัฒนาคน (Human Development)^๒ จะต้องได้รับการเอาใจใส่โดยองค์การ ซึ่งต้องมีการพัฒนาให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาองค์กร ให้ยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการให้บุคลากรได้มี ประสบการณ์และเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งในอนาคตที่จะนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงานและ ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรพัฒนา มิได้หมายถึงเฉพาะการฝึกอบรมเท่านั้นยังหมายถึง การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดจากการจัดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่กำหนดเฉพาะเจาะจงและได้รับการ ออกแบบที่จะนำไปสู่ความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา^๓ เพื่อให้เกิด ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความ ชำนาญของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมกันเข้าด้วยกันจนเกิดเป็น ศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้าง ความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง ความสามารถหลายๆ อย่างที่อยู่ในบุคลากร

ในทางพระพุทธศาสนามีคำที่มีความหมายว่าทำให้เจริญงอกงาม หรือฝึกฝนให้เจริญ ยิ่งขึ้นไป ซึ่งมีความหมายอย่างเดียวกับพัฒนานี้ หลายคำ คำที่มีความหมายกระชับจำเพาะที่จำกัด ขอบเขต ที่ใช้กับการทำชีวิตให้เจริญงอกงาม ได้แก่คำว่า ภาวนา เมื่อได้ศัพท์เฉพาะ สำหรับการพัฒนา ชีวิตแล้ว เราก็แยกการใช้ถ้อยคำกันออกไปให้ชัดเจนได้ไม่สับสน คือ ถ้าพัฒนาสิ่งที่เป็นรูปธรรม ภายนอก เช่น พัฒนาวัตถุ พัฒนาสังคม พัฒนาบ้านเมือง พัฒนากิจการต่างๆ ก็ใช้คำว่า พัฒนา ถ้าพัฒนาชีวิต หรือพัฒนาคน พัฒนามนุษย์ ก็ใช้คำว่าภาวนา^๔ เป็นรากฐานของการพัฒนาคน โดยการ

^๑ อานาจ วจิตจินดา, การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development), [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.hrcenter.co.th/column_detail.php?column_id=933&page=1, [๕ มี.ค. ๒๕๕๖].

^๒ Streeten, Paul, The Frontiers of Development Studies, (London : Macmillan, 1972), p.3.

^๓ Nadler, Leonard, Cooperate Human Resource Development : Management, (Tool.Illinois : McGraw-Hill Book, 1980), p. 125.

^๔ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), ธรรมกับการพัฒนาชีวิต, (ธรรมสภา ปาฐกถา พิมพ์ครั้งแรก ๒๕๓๒), หน้า ๑-๒.

ฝึกอบรม การทำให้เกิดขึ้นหรือการเจริญ ซึ่ง ๔ เรื่องของการภาวนาที่ปรากฏในหลักธรรม ประกอบด้วย กายภาวนา ศิลภาวนา จิตภาวนาและปัญญาภาวนา

กายภาวนา ในทางพระพุทธศาสนา คือ การพัฒนากาย เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ให้เป็นไปในทางที่เกิดประโยชน์แก่ชีวิต โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับวัตถุ สิ่งแวดล้อม ปัจจัย ๔ จนถึงความสัมพันธ์กับธรรมชาติแวดล้อมโดยทั่วไป ศิลภาวนา ในทางพระพุทธศาสนา คือ การพัฒนาศีล เป็นเรื่องความสัมพันธ์ในสังคม ในด้านการมีชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคม ศีลเป็นสภาพหรือคุณสมบัติของตัวบุคคล เป็นเรื่องของการที่บุคคลนั้นมีระเบียบในการดำเนินชีวิตและในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยดี จิตภาวนา ในทางพระพุทธศาสนา คือการพัฒนาจิต หรือการทำให้จิตใจให้เจริญงอกงาม จิตใจนั้นมีความสุข เป็นจิตที่มีความเบิกบาน มีปิติ มีความอิ่มใจ และปัญญาภาวนา ในทางพระพุทธศาสนา คือ การทำปัญญาให้เจริญงอกงาม ในระดับต่างๆ การรับรู้เข้ามาเป็นประสบการณ์ ตรงตามสภาพของมันเป็นจริงตามความเป็นจริง ไม่บิดเบือน ประจักษ์ การคิดการวินิจฉัยหรือวางแผนต่างๆ อย่างถูกต้อง ตรงตามสภาพโดยบริสุทธิ์ ไม่ตกอยู่ในอำนาจครอบงำของอคติ เป็นปัญญาที่ใช้แก้ปัญหาต่างๆ ความรู้เท่าทันโลกและชีวิตตามเป็นจริง เป็นต้น

บุคลากรภาครัฐจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ทางราชการต้องการ และจากสภาพการณ์ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ระบบราชการมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถบริหารประเทศให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าได้ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้ระบบราชการมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารประเทศท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นโยบายในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐจากเดิมที่เคยเน้นให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจึงกลายมาเป็นการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้รอบรู้ รู้ลึก เพื่อเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร เช่นเดียวกับภาคราชการส่วนท้องถิ่น การกระจายอำนาจและการถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้คล่องตัวมากขึ้น โดยมีบุคลากรส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นจึงเป็นเครื่องมือในการที่จะสนับสนุนให้เจตนารมณ์ดังกล่าวบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ซึ่งที่ผ่านมาการพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่น พบว่าสภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากร เป็นไปในลักษณะต่างคนต่างพัฒนา ยังขาดการบูรณาการความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ในภาพรวม^๕ จากปัญหาในการพัฒนาบุคลากรเป็นไปในลักษณะต่างคนต่างพัฒนา ยังขาดการบูรณาการความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาวิธีการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์กร

^๕ สำนักงาน คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐, (ออนไลน์), แหล่งที่มา : <http://www.local.moi.go.th>, [๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๗].

บริหารส่วนจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง รวมถึงรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมมาใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยเลือกศึกษาจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง ซึ่งประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก และองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อให้ได้รูปแบบและวิธีการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ให้เป็นระบบและได้มาตรฐานเดียวกัน อันจะส่งผลให้ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมีคุณภาพและคุณธรรมอย่างแท้จริง

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์
๒. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๓. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๓. วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง มีข้อมูลหลายส่วนที่ต้องทำการรวบรวมข้อมูลมาประกอบกันให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีการและขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

ขั้นที่ ๑ ศึกษาข้อมูลจากเอกสารชั้นปฐมภูมิ (Primary Source) ได้แก่ ข้อมูลจากพระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา อнуฎีกา ทั้งฉบับภาษาบาลีและภาษาไทย ศึกษาข้อมูลจากเอกสารชั้นทุติยภูมิ (Secondary Source) ได้แก่ เอกสาร หนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ขั้นที่ ๒ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน ๒๕ รูป/คน

ขั้นที่ ๓ การบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน นำมาวิเคราะห์ SWOT Analysis มาร่วมกำหนดและจัดสร้างรูปแบบ (Model)

ขั้นที่ ๔ จัดสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion : FGD) โดยมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะจำนวน ๑๑ รูป/คน เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลัก

พุทธธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อหาข้อสรุป ปัญหา และข้อเสนอแนะในรูปแบบที่สมบูรณ์

ขั้นที่ ๕ นำเสนอรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ต่อการประชุมประชาพิจารณ์ (Public Hearing) และนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมานำเสนอเขียนเป็นความเรียงต่อไป

๔. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน ๒๕ รูป/คน และแบบสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๑ รูป/คน โดยกำหนดแนวคำถามการวิจัยจากข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำเป็นข้อมูลในการจัดสนทนากลุ่มและนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์และหาข้อสรุปรวมของข้อมูล

๕. ผลการวิจัย

การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สรุปรายละเอียดดังนี้

๑) การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวคิดของ ลีโอนาร์ด แนด์เลอร์ (Leonard Nadler) คือ การพัฒนาที่ตัวบุคคล เพื่อให้บุคคลนั้นๆมีศักยภาพในการสนองต่อความต้องการขององค์การและสังคม โดยมีกิจกรรมต้องปฏิบัติได้แก่ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) ซึ่งเป็นการพัฒนาที่เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Capacities) ตลอดจนทัศนคติ (Attitude) ตามคุณลักษณะหลักของข้าราชการเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้แก่ การปรับทัศนคติเสริมสร้างอัตลักษณ์ เพิ่มศักยภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ และการพัฒนาทักษะก้าวสู่สากล

๒) สภาพทั่วไปในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติในการปฏิบัติงาน โดยได้มีการจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยยึดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๐ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดไว้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียน ส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษ ส่งเสริมความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และส่งเสริมทัศนคติในการอยู่ร่วมกัน โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development)

๓) รูปแบบในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยนำหลักท้าว ๔ มาใช้เป็นกรอบในการ

พัฒนา ประกอบด้วย ๑) กายภาวนา พัฒนากาย ๒) ศิลภาวนา พัฒนาศีล ๓) จิตภาวนา พัฒนาจิตใจ และ ๔) ปัญญาภาวนา พัฒนาปัญญา บูรณาการเข้ากับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวคิดของ ลีโอนาร์ด แนด์เลอร์ (Leonard Nadler) กำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย ๓ รูปแบบ ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม เพื่อเป็นการปรับทัศนคติเสริมสร้างอัตลักษณ์ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ ๑) ส่งเสริมการฝึกอบรมและจัดโครงการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น ๒) ส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะการใช้กฎหมายอย่างถูกต้อง ๓) ส่งเสริมโครงการฝึกอบรมข้าราชการที่ดี และเสริมสร้างทัศนคติที่จำเป็น ๔) ส่งเสริมโครงการฝึกอบรมทักษะสู่อาเซียน ส่งเสริมความตระหนักรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

ด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้ ๑) ส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับบริบทนานาชาติ ได้แก่ การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจของประเทศสมาชิก ๒) ส่งเสริมการศึกษาด้านกฎหมาย และโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ๓) เสริมสร้างความรู้ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมนธรรม เพื่อเสริมสร้างมาตรฐานเดียวกัน ๔) ส่งเสริมการศึกษาของบุคลากร และเสริมสร้างความชำนาญในอาชีพอย่างต่อเนื่อง

ด้านการพัฒนา เพื่อพัฒนาทักษะก้าวสู่สากล โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้ ๑) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ๒) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการใช้กฎหมายอย่างถูกต้อง และการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในทุกกระดับ ๓) ส่งเสริมโครงการปฏิบัติธรรม รักษาศีล เสริมสร้างทักษะทางจิตให้มีสมาธิในการปฏิบัติงาน ๔) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยี

๖. อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการฝึกอบรม (Training) โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูนิวาสิตขันธ์ (ณรงค์ ฐิตวฑฺฒโน)** พบว่า รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมี “ไตรสิกขา” ที่ประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญาเป็นรากฐานในการพัฒนานั้น หลักสำคัญในการพัฒนาจะต้องอาศัยกระบวนการและวิธีการฝึกอบรม การจัดการศึกษา และหลักแห่งการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาองค์กรตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler มาเป็นส่วนประกอบ^๖

^๖ พระครูนิวาสิตขันธ์ (ณรงค์ ฐิตวฑฺฒโน), “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น”, *ปริญาพุทธศาสนดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการศึกษา (Education) โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พรพิมล แยมศรี** พบว่า การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู มี ๓ ด้าน คือ ด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ ด้านการศึกษาดูงานและฝึกอบรม และด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ มีความต้องการมากที่สุด คือ ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ มีความต้องการพัฒนาด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริง ซึ่งการพัฒนาในแต่ละรูปแบบนั้นมีความเหมาะสมกับช่วงอายุของข้าราชการครู ด้านการศึกษา ดูงานและฝึกอบรมกับ ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น^๗

การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนา (Development) โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อนุวัต กระสังข์** พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาบริโศณิคมของเยาวชนชนชั้น สถาบันครอบครัว สังคม ต้องปรับเปลี่ยนมาตรฐานการเลี้ยงดูหรือจัดการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสติปัญญาของเยาวชนให้ถูกต้องเหมาะสม และจัดการศึกษาอบรมขัดเกลาเยาวชนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงคุณค่าวัฒนธรรมอันดีงาม^๘

รูปแบบในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยนำหลักภาวนา ๔ มาใช้เป็นกรอบในการพัฒนา ประกอบด้วย ๑) กายภาวนา พัฒนากาย ๒) ศิลภาวนา พัฒนาศีล ๓) จิตภาวนา พัฒนาจิตใจ และ ๔) ปัญญาภาวนา พัฒนาปัญญา บูรณาการเข้ากับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวคิดของ ลีโอนาร์ด แนด์เลอร์ (Leonard Nadler) กำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย ๓ รูปแบบ ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม เพื่อเป็นการปรับทัศนคติเสริมสร้างอัตลักษณ์ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ ๑) ส่งเสริมการฝึกอบรมและจัดโครงการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น ๒) ส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะการใช้กฎหมายอย่างถูกต้อง ๓) ส่งเสริมโครงการฝึกอบรมข้าราชการที่ดี และเสริมสร้างทัศนคติที่ดี ๔) ส่งเสริมโครงการฝึกอบรมทักษะสู่อาเซียน ส่งเสริมความตระหนักรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ขวัญฟ้า รังสิยานนท์** พบว่า การนำพระพุทธศาสนาสู่กระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษามีการเตรียมการ การดำเนินการ และการประเมินผล เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ในส่วนการเตรียมการ ให้เด็กสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง ดีงาม พัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในด้านกาย ศีล(สังคัม) จิตใจและปัญญาด้านครูต้องมีแผนปฏิบัติ พัฒนาตนเองเป็นกัลยาณมิตรที่ดีและมีการเตรียมการจัดสภาพแวดล้อมเน้นความร่มรื่น

^๗ พรพิมล แยมศรี, “การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๓ จังหวัดชลบุรี”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๙).

^๘ อนุวัต กระสังข์ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสนิโศณิคม”, **ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

สวยงามตามธรรมชาติ มีบรรยากาศที่เสริมองค์ธรรม มีการจัดตั้งหิ้งพระ/ที่บูชาพระ มีกติกากองมุนิตัดไว้ชัดเจน นอกจากนี้ยังมีบอร์ดแสดงผลงานเด็ก คำชื่นชมและข้อเตือนใจต่างๆด้านการดำเนินการ^๙

ด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้ ๑) ส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับบริบทนานาชาติ ได้แก่ การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจของประเทศสมาชิก ๒) ส่งเสริมการศึกษาด้านกฎหมาย และโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ๓) เสริมสร้างความรู้ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมนธรรม เพื่อเสริมสร้างมาตรฐานเดียวกัน ๔) ส่งเสริมการศึกษาของบุคลากร และเสริมสร้างความชำนาญในอาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ดร.พัชรพล วังศ์บุญสิน และคณะ** พบว่า ทุกประเทศอาเซียนมีฐานการปรับปรุงและพัฒนา การศึกษาของประเทศตั้งแต่ระดับกฎหมายสูงสุดของประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมีการจัดทำกฎหมายว่าด้วยการศึกษา สอดคล้องรองรับ ซึ่งประเทศส่วนใหญ่มีการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาแห่งชาติ ถึงแม้ว่าจะมีเพียงไม่กี่ประเทศที่ให้แผนดังกล่าวอยู่ใน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติก็ตาม โดยแผนดังกล่าวมีความสำคัญในลักษณะของแผน ยุทธศาสตร์ชี้แนะในการจัดทำและดำเนินการแผนต่างๆ อย่างต่อเนื่องสอดคล้องกันทั้งประเทศ ซึ่งอาจ แบ่งออกได้เป็น แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา แผนพัฒนาการอุดมศึกษา ตลอดจนแผนปฏิบัติการในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและในระดับสถานศึกษา ในการพัฒนาสังคมให้เป็น สังคมแห่งความรู้ นำพาไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ให้ประชาชนพลเมืองในแต่ละประเทศได้รับ โอกาสเท่าเทียมกันในการเรียนรู้ และมีปัญญาเป็นทุนไว้สร้างงานสร้างรายได้ พาประเทศสู่เป้าหมายที่วางไว้ กระนั้นก็ตาม หลายประเทศอาเซียนยังคงห่างไกลจากขั้นตอนในการก้าวถึงแผนเฉพาะแยกย่อย ข้างต้น^{๑๐}

ด้านการพัฒนา เพื่อพัฒนาทักษะก้าวสู่สากล โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้ ๑) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ๒) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการใช้กฎหมายอย่างถูกต้อง และการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในทุกระดับ ๓) ส่งเสริมโครงการปฏิบัติธรรม รักษาศีล เสริมสร้างทักษะทางจิตให้มีสมาธิในการปฏิบัติงาน ๔) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ประยูร อรัญรุท** พบว่าการดำเนินการในการอำนวยความสะดวกของอำเภอ มีปัญหา ๕ ด้าน ดังนี้ ๑) บุคลากรของอำเภอขาดการพัฒนาองค์ความรู้และ จิตสำนึกในการอำนวยความสะดวก ๒) อำเภอขาดงบประมาณในการดำเนินการในการอำนวยความสะดวก เป็นธรรม ๓) อำเภอขาดการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ๔) อำเภอขาดการสร้างเครือข่ายในการ

^๙ ขวัญฟ้า รังสิยานนท์, “การพัฒนาแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้แนวพุทธ สำหรับเด็กปฐมวัย”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๙).

^{๑๐} พัทธพล วังศ์บุญสิน และคณะ, การเปรียบเทียบการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, **รายงานการวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๗), หน้า ๑๗๔.

ทำงานในอันวยความเป็นธรรม และ๕) อำเภอดำเนินการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง^{๑๑} และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พีระกัญญ์ สุขโพธารมณ** พบว่า การกำหนดทิศทางการก้าวสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี ๒๕๕๘ เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและนักศึกษา ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาซึ่งถือเป็นกลไกหลักสำคัญในการขับเคลื่อนการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนต้องสร้างความเข้าใจและให้ความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อให้บุคลากรและนักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน และพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เท่าเทียมกับประเทศสมาชิกในสังคมอาเซียน

๗. ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ควรนำผลงานวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรในด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา โดยผ่านกิจกรรมดังต่อไปนี้

๑. การปฐมนิเทศ โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด และบทบาทหน้าที่ของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ได้รับมอบหมาย

๒. การฝึกอบรม จัดให้มีโครงการฝึกอบรมในสายงานผู้บริหารตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร โครงการฝึกอบรมสายงานผู้ปฏิบัติตามแผนดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓. การศึกษาหรือการดูงาน โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่บุคลากรฝ่ายบริหาร กองคลัง กองช่าง และบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ด้านทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๕. การสอนงานการให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่น โครงการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท โครงการอื่นๆ ที่สามารถกำหนดได้ภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์ เพื่อยกระดับความรู้ของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด

^{๑๑} ประยูร อรัญรุท, “ยุทธศาสตร์การอันวยความเป็นธรรมของอำเภอดำเนินการหลักพุทธธรรม”, **ปริญญาพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

๒. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑. แนวทางในการพัฒนาบุคลากรโดยจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยยึดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๐ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดไว้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๒. องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องมีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้าง กลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี

๓. องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนา ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ และการปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปศึกษาหาประสิทธิภาพ เพื่อให้เหมาะสมในการพัฒนาทุน มนุษย์ขององค์กรต่างๆ

๒. ควรนำการศึกษารูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์จากการวิจัยนี้ ไปใช้ในองค์กรต่างๆ เพื่อเปรียบเทียบว่ามีประสิทธิภาพแตกต่างกันหรือไม่

๓. ควรศึกษาการพัฒนาบุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรเปรียบเทียบกับพัฒนาองค์กรตาม แนวทั่วไประสิทธิภาพมาน้อยเพียงใด

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ :

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). **ธรรมกับการพัฒนาชีวิต**. ธรรมสภา ปาฐกถา พิมพ์ครั้งแรก, ๒๕๓๒.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.๒๕๕๖ - พ.ศ.๒๕๖๑)**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบ ราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.), ๒๕๕๖.

(๒) ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/รายงานวิจัย :

ขวัญฟ้า รังสิยานนท์. “การพัฒนาแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้แนวพุทธ สำหรับเด็กปฐมวัย”.

วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๙.

ประยูร อรัญรุท. “ยุทธศาสตร์การอำนวยความสะดวกของอำเภอตามหลักพุทธธรรม”. **ปริญญา พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

พระครูนิวริฐศีลขันธ (ณรงค์ รัฐวฑฒโน), “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. **ปริญญาพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.**

บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

พรพิมล แยมศรี. “การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๓ จังหวัดชลบุรี”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ.** บัณฑิตวิทยาลัย:

มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๙.

พัชรพล วงศ์บุญสิน และคณะ. การเปรียบเทียบการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. **รายงานการวิจัย.** กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๗.

อนุวัต กระสังข์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม”.

ปริญญาพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

(๓) เว็บไซต์ :

อำนาจ วัดจินดา. **การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development).** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.hrcenter.co.th/column_detail.php?column_id=933&page=1, [๕ มี.ค. ๒๕๕๖].

๒. ภาษาอังกฤษ :

(I) Books :

Nadller, Leonard. **Cooperate Human Resource Development : Management. Tool.** Illinois : McGraw-Hill Book, 1980.

Streeten, Paul. **The Frontiers of Development Studies** London : Macmillan, 1972.

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

Curriculum Development of Change for Leadership Training in the Education Department Office of Secondary Education

จารึก ไกรนรา*

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลง และ ๒) เพื่อทดลองใช้และปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Change For Leadership) ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน ๓๒ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ ๑) แบบทดสอบวัดความรู้เรื่องภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Change for Leadership) และ ๒) แบบวัดเจตคติที่มีต่อภาวะภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Change for Leadership) ๓) แบบสังเกตพฤติกรรมของภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Change for Leadership) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Independent t-test ผลการวิจัยพบว่า ๑. หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่สร้างขึ้นประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ คือ ๑) วิสัยทัศน์ (Vision) ๒) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Thinking) ๓) ความสมานฉันท์ (Conformity or Agreement) ๔) ค่านิยม (Popularity or Value) ๕) องค์ความรู้ และการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge and Knowledge Management) ๖) กระบวนการการเปลี่ยนแปลง (Change Process)

คำสำคัญ หลักสูตรฝึกอบรม, การพัฒนาหลักสูตร, ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลง (ถ้ามี)

Abstract

The purposes of this research for that is 1) to curriculum development of training curriculum change for leadership and 2) to try and improve training courses in the education department office of secondary education in thailand. Change for leadership head of group learning in schools. Office of secondary

*หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

education in the sample is head of learning number ๓๒ was used in this study were 1) test the knowledge of the Change for Leadership . Attitude test Change for Leadership and 2) the attitude and measurement change for leadership 3) observation of the behavior of the change for leadership. The statistics that used in data analysis was Independent t-test. The results showed that. 1) Curriculum Development of Change for Leadership Training in the Education Department Office of Secondary Education in Thailand , created consisting of six components: 1) Vision 2) Creativity Thinking 3) Conformity or Agreement 4) (Popularity or Value 5) Knowledge and Knowledge Management 6) Change Process.

Keyword Training, Curriculum and Development, Leadership , Change for Leadership (ถ้ามี)

บทนำ

จากรายงานผลการจัดลำดับการศึกษาของไทยเทียบกับนานาชาติทั่วโลกพบว่า การศึกษาของประเทศไทยนั้นยังพบกับปัญหามากมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณธรรม และคุณภาพและประสบผลสำเร็จในการพัฒนาประเทศชาติ ศาสนา สังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง การศึกษา ความแตกแยกและความเหลื่อมล้ำทางสังคม สภาพแวดล้อมและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข การก้าวสู่โลกอาเซียน การเป็นพลโลก จะเห็นได้ว่าสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวเกิดจากการกระทำของทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ดังนั้นการปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นกลไกหนึ่งที่จะช่วยในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณธรรมและมีคุณภาพของประเทศ ที่เป็นแนวทางในการกำหนดแนวนโยบายเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในด้านการพัฒนา การกำหนดแนวทางและนโยบายในการปฏิรูป การศึกษาในด้านคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพทันต่อเหตุการณ์อย่างเหมาะสมโดยไม่มี การขาดตอน ลดความเหลื่อมล้ำ การขัดแย้ง ทางการเมืองการปกครองที่มีผลอย่างยิ่งในการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืนเพื่อลดการขัดแย้งทางสังคมและการขาดคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์อย่างในปัจจุบัน^๑

การปฏิรูปการศึกษา จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่เป็นผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของ มนุษย์ให้มีคุณภาพและมีคุณธรรมในการอยู่ร่วมกันของประเทศชาติอย่างมีความสุข ดังนั้นผู้เรียน บิดามารดา ผู้ปกครอง ผู้บริหาร ครูอาจารย์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน และ ประเทศชาติเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนและพัฒนาความรู้ความสามารถของคนไทยให้มี

^๑ กระทรวงศึกษาธิการ, รายงานผลการจัดลำดับการศึกษาของไทยเทียบกับนานาชาติทั่วโลก(กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๕๑) หน้า ๑ – ๕.

ความรู้ความสามารถและศักยภาพที่ทัดเทียมกับนานาประเทศที่ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างกว้างขวาง และสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการศึกษาหาข้อมูลข่าวสารกับนานาประเทศได้ เพราะในสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน สภาพปัญหาสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง เทคโนโลยีสารสนเทศ ความเหลื่อมล้ำทางสังคม การสื่อสาร ศักยภาพและคุณภาพ ภัยพิบัติ สภาพแวดล้อม ศาสนาและวัฒนธรรม คุณธรรมจริยธรรม ยาเสพติด การทุจริตคอร์รัปชัน เกิดจากการกระทำของมนุษย์ทั้งสิ้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีการแก้ไขที่เร่งด่วนตามแนวนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อเป็นการพัฒนาคนไทยให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาของชาติและเป็นพลโลก และเพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จะต้องมีการพัฒนาตนเองและองค์กรจนเกิดสิ่งใหม่ ๆ อย่างถูกต้องและประสบผลสำเร็จจะต้องมีภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Change for Leadership) เพื่อเสริมสร้างความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาอยู่ที่การปฏิรูปการเรียนการสอนและการเรียนรู้ตลอดชีวิตดังที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่ได้กำหนดให้การจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนได้มีพัฒนาการตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ ได้คิด ปฏิบัติจริง ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เรียนรู้อย่างบูรณาการ ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และวัดประเมินผลตามสภาพจริง และมีการปรับปรุงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งการเรียนการสอนและการประเมินผลตามสภาพจริงที่เชื่อมโยงประสบการณ์และการเรียนรู้ไว้ด้วยกันหรือเป็นการเชื่อมโยงเนื้อหาที่เรียนกับโลกแห่งความเป็นจริง โดยมุ่งให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ที่มีความหมาย โดยผู้เรียนได้ใช้วิธีการสืบสอบ คิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมิน ตัดสินใจได้เอง โดยใช้กระบวนการเป็นยุทธศาสตร์ในการคิดอย่างเป็นระบบ และมีเป้าหมายที่แสดงความสำเร็จของการทำงาน และผู้เรียนสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ปฏิบัติในชีวิตจริงได้ ซึ่งจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารจัดการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและพฤติกรรมการสอนของบุคลากรในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนเป็นรายบุคคลและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้พัฒนาครูให้เหมาะสมตามจริตและตัวตนของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสมและประสบผลสำเร็จตามความชอบและความถนัดของแต่ละบุคคล ดังนั้นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนให้มีความก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและประเทศชาติที่เกิดขึ้นในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพต่ำ จากสภาพปัญหาความแตกแยกในสังคมที่เกิดขึ้นในสังคม ความแตกสามัคคี ความขัดแย้งทางการเมือง การปกครอง ศาสนา เศรษฐกิจ ความเสื่อมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเสื่อมที่เกิดขึ้นในสังคมเกิดจากการกระทำของมนุษย์ทั้งสิ้นดังนั้นคุณภาพของมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะต้องได้รับการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยใช้

กระบวนการพัฒนาแบบครบวงจรและเบ็ดเสร็จในตัว ดังนั้นผู้ที่สำคัญและมีคุณค่าที่สุดที่จะช่วยในการพัฒนาการศึกษาให้กับทรัพยากรมนุษย์ของประเทศชาติก็คือทุกคนที่เป็นมนุษย์รุ่นก่อนหน้าและที่สำคัญตามมาคือบิดามารดา ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุดก็คือครูผู้สอนจึงเป็นผู้ที่สำคัญที่สุดที่จะต้องทำหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

ดังนั้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงและการจัดทำหลักสูตรให้ดีขึ้นโดยการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ที่ทันสมัยและเป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ทัศนคติและภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงให้ก้าวหน้าและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยมีปัจจัยหลักที่สำคัญที่สำคัญคือการถ่ายโยงความรู้กระบวนการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และการสร้างกิจกรรมในหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อให้เข้าถึงข้อมูล ความรู้ สารสนเทศใหม่ๆ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

ภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนและเป็นพลโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดดนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องมีภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Change for Leadership) ตามแนวคิดของ Suarez and Hirshberg^๒ Fullan^๓ Warren^๔ Welch^๕ ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาประยุกต์ใช้ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Change for Leadership) ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ คือ ๑) วิสัยทัศน์ (Vision) ๒) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Thinking) ๓) ความสมานฉันท์ (Conformity or Agreement) ๔) ค่านิยม (Popularity or Value) ๕) องค์ความรู้ และการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge and Knowledge Management) ๖) กระบวนการการเปลี่ยนแปลง (Change Process) ที่จะนำความสำเร็จไปสู่ชีวิตตนเอง และขององค์กร

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้และพัฒนาสถานศึกษาให้มีการพัฒนาผู้เรียนและการจัดการกระบวนการเรียนการสอนซึ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและให้ความช่วยเหลือครูผู้สอนด้านการสนับสนุนและส่งเสริมประสานงาน การจัดหางบประมาณและช่วยเหลือในการพัฒนาในทุกๆ ด้านพร้อมทั้งช่วยในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้เหมาะสมและถูกต้องตามหลักและกระบวนการที่เป็นธรรมและถูกต้อง การพัฒนาบุคลากรที่ดีและเหมาะสมและมีคุณภาพนั้นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Change for Leadership) ในการนำไปใช้ในการ

^๒ Suarez, G.& Hirshberg, J. **Leadership**, (New York: The Free Press, 1981). P, 199.

^๓ Fullan, M., **Leading in a Culture of Change**, San Francisco : Jossey-Bass, 2001) p, 134.

^๔ Warren, R., Rick Warren and **The Purpose That Drives Him**, New York : McGraw –Hill, 2001) p, 14.

^๕ Welch , J., **Get Better or Get Beaten : ๒๙ Leadership Secrets From GE's Jack Welch**, (New York : McGraw –Hill, 2001) p, 97.

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพ ดังนั้นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จะต้องเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงเนื่องจาก พฤติกรรมการแสดงออกของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อครูผู้สอนในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของเด็กไทยเป็นพลเมืองดี เก่ง ฉลาด มีศักยภาพ มีความสุขและสามารถแข่งขันกับทุกประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Change for Leadership) ขึ้น จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นนี้ผู้วิจัยได้ตระหนักและเห็นคุณค่าในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตนเองโดยการเลือกตัวแทนมาจากบุคลากรในกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มาดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผู้ที่คอยเชื่อมโยงและบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้และสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่สำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทั้งหมด ๔๒ เขตพื้นที่จำนวน ๒,๒๖๓ โรงเรียน เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเตรียมพร้อมในการพัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Change for Leadership) ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัยตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา ดังนี้

๑. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Change for Leadership) ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา มัธยมศึกษา

๒. เพื่อทดลองใช้และปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Change for Leadership) ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา มัธยมศึกษา

ประโยชน์ของการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ดังนี้

1. หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการใช้อบรมเตรียมความพร้อมให้แก่ครูที่จะดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่อไป

2. ผลของการทดลองใช้หลักสูตรเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลางของสังกัดอื่นๆ

ขอบเขตของการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน ๔๒ เขตพื้นที่ มีโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน ๒,๒๖๒ โรงเรียนในแต่ละโรงเรียนมี ๘ กลุ่มสาระ รวมเป็นจำนวนประชากรทั้งหมด ๑๘,๐๙๖ คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในครั้งนี้ ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ ภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Change for Leadership) ตามแนวคิดของ Suarez and Hirshberg ; Fullan ; Warren ; Welch ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ พบว่ามี ๖ องค์ประกอบ คือ ๑) วิสัยทัศน์ (Vision) ๒) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Thinking) ๓) ความสมานฉันท์ (Conformity or Agreement) ๔) ค่านิยม (Popularity or Value) ๕) องค์ความรู้และการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge and Knowledge Management) ๖) กระบวนการการเปลี่ยนแปลง (Change Process)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลง หัวหน้ากลุ่มสาระใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้ากลุ่มสาระโดยใช้กระบวนการฝึกอบรมในการสร้างและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้ากลุ่มสาระในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประกอบด้วย ๔ ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม

การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน ๓ คน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียนจำนวน ๓ คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน ๓ คน เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะสู่การเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยการเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเองตามที่ได้โทรศัพท์นัดหมายไว้และบันทึกข้อมูลต่างๆไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์มาสรุปเป็นประเด็นโดยการจำแนกเป็นข้อๆแต่ละข้อมีรายละเอียดต่างๆ อะไรบ้าง ตามจำนวนที่ต้องการในด้านภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนที่ ๒ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

๑. ร่างหลักสูตรฝึกอบรม มีรายละเอียดดังนี้

๑.๑ ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและหลักสูตรฝึกอบรม

๑.๒ ร่างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

๑.๓ นำร่างหลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์พิจารณาและผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข

๑.๔ สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น ๕ ประเภท คือ แบบวัดเจตคติต่อภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลง แบบวัดภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลง แบบทดสอบ แบบสังเกตพฤติกรรม และแบบประเมินโครงสร้างหลักสูตร

๒. การหาคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยการวิพากษ์หลักสูตรโดยการสนทนากลุ่มโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ ๓ การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน ๔๒ เขตพื้นที่ มีโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน ๒,๒๖๒ โรงเรียนในแต่ละโรงเรียนมี ๘ กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมเป็นจำนวนประชากรทั้งหมด ๑๘,๐๙๖ คน และตัวอย่างในการทดลองครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำนวน ๓๒ คน แบบแผนการทดลอง (Research Design) ในการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยใช้ในครั้งนี้คือโดยใช้แผนการทดลองแบบกลุ่มเดียว ทดสอบก่อนและหลัง (One Group Pretest-Posttest design) การวิจัยครั้งนี้ เป็นการฝึกอบรมระยะสั้นที่ใช้เวลาในการอบรม ๓ วันที่เป็นแบบบูรณาการกระบวนการการพัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อให้มีภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้าน ความรู้ เจตคติ และทักษะกระบวนการที่นำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ตนเอง ผู้ร่วมงาน บุคลากรครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียนและการบริหารจัดการในสถานศึกษาตามหลักการที่มีภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมประสิทธิ์การผันแปร และสถิติทดสอบแบบ t-test Independent

ขั้นตอนที่ ๔ การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการทดลองมาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์และนำมาปรับปรุงแก้ไขจนได้หลักสูตรฝึกอบรมฉบับสมบูรณ์

สรุปผลการวิจัย

จากผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

๑. ผลการหาความจำเป็น พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Change for Leadership) เนื่องจาก พฤติกรรมการแสดงออกของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อครูผู้สอนในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อจะช่วยเหลือเสริมสร้างศักยภาพของเด็กไทยเป็นพลเมืองดี เก่ง ฉลาด มีศักยภาพ มีความสุขและสามารถแข่งขันกับทุกประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ผลการสนทนากลุ่ม พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับร่างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นแต่ขอให้มีการปรับปรุงกิจกรรมให้มีความหลากหลายและมีทีมวิทยากรในการฝึกอบรม

๓. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Change for Leadership) ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา ผู้วิจัยนำหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปทดลองใช้โดยใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรม ๓ วัน มีคณะวิทยากรผู้ให้การอบรมจำนวน ๕ คน และผู้ช่วยผู้วิจัยจำนวน ๕ คน มีผู้เข้ารับการอบรม คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำนวน ๓๒ คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๓๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๗๕

(๑) ผลการเปรียบเทียบความรู้ของภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงก่อนและหลังการฝึกอบรม ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ของภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมทั้งในภาพรวมและรายองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

(๒) ผลการเปรียบเทียบเจตคติของภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงก่อนและหลังการฝึกอบรม ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีเจตคติของภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมทั้งในภาพรวมและรายองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

(๓) ผลการสังเกตทักษะภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีทักษะองค์ประกอบที่ ๑, ๕ และ ๖ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนทักษะในภาพรวมและองค์ประกอบที่ ๒, ๓ และ ๔ อยู่ในระดับมาก

(๔) ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลง พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เข้ารับการอบรมประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

๔. ผลการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Change for Leadership) ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา เป็นหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น ใช้เวลาในการฝึกอบรม ๓ วัน โดยมีเนื้อหาสาระที่ใช้ในการอบรม ประกอบด้วย ๖ โมดูล คือ ๑. บทนำ ๒. วิสัยทัศน์ ๓. ความคิดสร้างสรรค์ ๔. ความสมานฉันท์และค่านิยม ๕. องค์ความรู้และการจัดการองค์ความรู้ และ ๖. กระบวนการเปลี่ยนแปลง และองค์ประกอบของหลักสูตร ๔ องค์ประกอบ

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

๑. การพัฒนาหลักสูตรเป็นการหาคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๙ คน สรุปได้ว่า ผลการวิพากษ์หลักสูตรโดยการสนทนากลุ่มเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า สอดคล้องและเหมาะสมทุกโมดูลและองค์ประกอบของแต่ละโมดูลและการจัดกิจกรรมต่างๆ ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแก้ไขส่วนต่างๆ ของหลักสูตรตามข้อเสนอแนะทุกรายการเป็นที่เรียบร้อยแล้วพบว่า ความเหมาะสมของหลักสูตรทุกรายการอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๙๔ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๗๕ และค่าสัมประสิทธิ์ความผันแปรเท่ากับ ๑๕.๑๘ และค่าดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบเท่ากับ ๑.๐๐ สอดคล้องทุกองค์ประกอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศรีณยา แสงหิรัญ^๖ ได้ทำการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อให้มีคุณลักษณะสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ว่าโดยรวมมีความต้องการพัฒนายู่ในระดับมากจากการสัมภาษณ์ ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรพบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ย

^๖ ศรีณยา แสงหิรัญ, “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อให้มีคุณลักษณะสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้”, *คุณวุฒิพนธ์ปริญาครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร ทวีโรฒ, ๒๕๕๓).

๓.๗๙ อยู่ในระดับมาก ผลการประเมินความสอดคล้องแต่ละองค์ประกอบของโครงสร้างหลักสูตรจากการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องพบว่าข้อคำถามมีค่า CV เท่ากับ .๘๗ ถือว่า มีความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ไม่ต้องทำการปรับปรุง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Bass^๗ ได้ทำการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง วิธีการฝึกอบรมภาวะผู้นำว่าสามารถทำได้หลายวิธี และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Wilson^๘ ได้ทำการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง ผลกระทบของการจัดการฝึกอบรมเฉพาะกิจใหม่ ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการสังเกตพฤติกรรม และการนิเทศการสอน ที่ว่ารูปแบบการฝึกอบรมเฉพาะกิจที่เลือกใช้มีความเหมาะสม ที่จะนำไปใช้เพื่อพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไปผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า การฝึกอบรมควรมีการเปลี่ยนรูปแบบใหม่ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นจริงให้มากขึ้นและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของแสงอุษา แสนสวย^๙ ได้ทำการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้แบบ บูรณาการผลการประเมินหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของหลักสูตรมีความสอดคล้องกันและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพจนีย์ มั่งคั่ง^{๑๐} ได้ทำการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมยุทธศาสตร์การสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในการประเมินโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ ๙ คน ที่ว่า ค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมอยู่ระหว่าง ๓.๘๙-๔.๕๖ มีระดับมากถึงมากที่สุด ค่าดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ๐.๘๙-๑.๐๐ ซึ่งสอดคล้องทุกองค์ประกอบ ดังนั้นสรุปได้ว่าหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการอบรมบุคลากรได้

๒. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สรุปได้ว่าผลการประเมินการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตร อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุดซึ่ง

^๗ Bass, M., Bass and Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, & managerial applications. ๓rd ed, (New York : The Free Press, ๑๙๙๐) pp. ๑๐๒ ๑๑๖.

^๘ Wilson, CClosing, the Leadership gap: Why woman can and must help run the world. (New York : Viking, ๒๐๐๔). P ๑๗๙.

^๙ แสงอุษา แสนสวย, “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ”. *ดัชนีพนธ์ปริญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๙).

^{๑๐} พจนีย์ มั่งคั่ง, “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมยุทธศาสตร์การสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี”, *ดัชนีพนธ์ปริญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๙).

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกัมปนาท อาษา และคณะ^{๑๑} ได้ทำการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจสูงขึ้นกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ ผลการประเมินกิจกรรมระหว่างฝึกอบรมดีถึงดีมาก หรือค่าเฉลี่ยระหว่าง ๔.๒๐ - ๔.๗๕ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศรัณยา แสงหิรัญ^{๑๒} ได้ทำการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อให้มีคุณลักษณะสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ว่าผลการประเมินผลการทดลองปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยจากแบบทดสอบ การเรียนรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการพัฒนาของผู้เข้ารับการอบรม หลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๑ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพจนีย์ มั่งคั่ง^{๑๓} ได้ทำการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมยุทธศาสตร์การสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีที่ว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมกับชุมชน หลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ และผ่านวัตถุประสงค์ทุกหน่วย ร้อยละ ๘๐ ตลอดจนนำความรู้ไปกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร้อยละ ๘๕ และสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์^{๑๔} ที่ว่า คุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง และผลการประเมินการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้พัฒนาครู พบว่า ความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง โดยผ่านกระบวนการวิจัย หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริงโดยผ่านกระบวนการวิจัยหลังฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑ และ

^{๑๑} กัมปนาท อาษา และคณะ, “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม”, **ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๕).

^{๑๒} ศรัณยา แสงหิรัญ, “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อให้มีคุณลักษณะสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้”, **ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร ทวีโรฒ, ๒๕๕๓).

^{๑๓} พจนีย์ มั่งคั่ง, “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมยุทธศาสตร์การสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี”, **ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร ทวีโรฒ, ๒๕๔๙).

^{๑๔} ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง โดยผ่านกระบวนการวิจัย สำหรับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต ๑. พิษณุโลก”, **ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม., ๒๕๔๘).

ความคิดเห็นของครูต่อหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง โดยผ่านกระบวนการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ดังนั้นสรุปได้ว่าหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่สร้างขึ้นมีผลการประเมินการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตร อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด

การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมฉบับสมบูรณ์เป็นการนำผลที่ได้จากการทดลองใช้มาปรับปรุงแก้ไขในสิ่งที่บกพร่องจนได้หลักสูตรฉบับสมบูรณ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยเรื่องหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

๑. จากผลการวิเคราะห์แบบวัดเจตคติพบว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และบุคลากรควรที่จะได้รับการพัฒนาตนเองจนมีภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงในด้านการวางแผนอย่างมีเป้าหมายสำหรับอนาคตที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจะนำหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงไปอบรมโดยเน้นเนื้อหาสาระด้านการวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติของหัวหน้ากลุ่มสาระ

๒. จากผลการวิเคราะห์แบบสังเกตพฤติกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในด้านการจัดสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนการสอนของครูและผู้เรียนและบุคลากรควรที่จะได้รับการพัฒนาตนเองจนมีภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมกลุ่มเล็กเพื่อให้ครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในประเด็นต่อไปนี้

๑. ควรมีการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

๒. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๑๑๖ ตอนที่ ๗๔ ก (๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๒). กรุงเทพมหานคร: การศาสนา, ๒๕๔๒.
- _____. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๕. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๑๑๖ ตอนที่ ๗๔ ก (๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๒). กรุงเทพมหานคร: การศาสนา, ๒๕๔๕.
- _____. รายงานผลการจัดลำดับการศึกษาของไทยเทียบกับนานาชาติประเทศทั่วโลก. กรุงเทพมหานคร: การศาสนา, ๒๕๕๑.
- กัมปนาท อาษา และคณะ. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม”. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๕.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง โดยผ่านกระบวนการวิจัย สำหรับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลก เขต ๑. พิษณุโลก”. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๔๘.
- พจนีย์ มั่งคั่ง. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมยุทธศาสตร์การสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี”. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร ทวีโรฒ, ๒๕๔๙.
- ศรัณยา แสงหิรัญ. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อให้มีคุณลักษณะสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้”. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร ทวีโรฒ, ๒๕๕๓.
- แสงอุษา แสงสวย. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ”. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๙.
- Bass, M. Bass and Stogdill’s handbook of leadership: Theory, **research, & managerial applications**. 3rd ed. New York : The Free Press. 1990.
- _____. . **Transformational leadership: Industrial, military and educational impact**. New York : The Free Press. 1998.
- Fullan, M. **Leading in a Culture of Change**. San Francisco: Jossey-Bass. 2001.

Nancy,L. **Leader Effectiveness And Integrity: Wishful Thinking?**. Internatio.nal Institute for Management Development. McGill University. Switzerland. .2005.

Suarez, G.& Hirshberg, J. **Leadership**. New York: The Free Press. 1981.

Warren, R. **Rick Warren and The Purpose That Drives Him**. New York : McGraw –Hill. 2001.

Welch , J. **Get Better or Get Beaten : 29 Leadership Secrets From GE’s Jack Welch**. New York : McGraw –Hill. 2001.

Wilson,C. **Closing the Leadership gap: Why woman can and must help run the world**. New York : Viking. .2004.

การเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ
เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจฐานราก
STRENGTHENING PROCESS OF PARTICIPATION IN PUBLIC POLICY
TO STIMULATE ECONOMIC FOOTING

ดวงใจ ปินตามูล*

บทคัดย่อ

การเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจฐานรากให้เกิดผลสัมฤทธิ์นั้น ในบทความนี้มุ่งนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วม ความหมายและความสำคัญของนโยบายสาธารณะ และหลักธรรม ซึ่งได้แก่ หลักอปริหานิยธรรม ๗ และหลักสัพปรีสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ร่วมกัน เนื่องจากผู้เขียนมองว่ากระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้ แต่การนำหลักพุทธธรรมดังกล่าวมาร่วมประยุกต์ใช้จะช่วยเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้ประชาชนได้สามารถมีส่วนร่วมในกิจการนโยบายสาธารณะต่างๆ ได้อย่างกว้างขวางมีความรู้สึกความเป็นเจ้าของโครงการนโยบายสาธารณะร่วมกัน เพราะหลักพุทธธรรมเป็นหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิตให้อยู่อย่างร่มเย็นเป็นสุข โดยการประยุกต์เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบันในการแก้ปัญหาทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม การปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการประชุม หรือ ร่วมมือ ประสานงาน มีความความรับผิดชอบร่วมกัน มีความโปร่งใส ความเป็นกลาง และสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน เพื่อให้การเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจฐานรากเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริงและยั่งยืน

คำสำคัญ : กระบวนการมีส่วนร่วม, นโยบายสาธารณะ, เศรษฐกิจ

ABSTRACT

Strengthening process of participation in public policy to stimulate economic foundation for the achievement. This article focuses on concepts and theories of participation, the meaning and importance of public policy, and principles. These include: The Principles of Sappurisa-dhamma and The Principles of Sappurisa-dhamma Application sharing. The authors believe that participation in public policy alone can not make public policy to practice in order to be effective. But the introduction of Buddhism in the consolidated application process to

* นักวิชาการ. อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

enhance participation, the public can participate in public affairs policy. widely and have a sense of ownership of public policy together. Because Buddhist principles in life is peaceful, By application to the current situation in political, economic and social solutions. The practice of morality to enhance the process of participation in the policies of the various governments The meeting discussed cooperation and coordination should be a shared responsibility, transparency, objectivity and accountability at every step. In order to enhance process of participation in public policy to stimulate economic achievement and truly sustainable footing.

Keywords : Process of Participation, Public Policy, Economic

๑. บทนำ

ในการจัดการกับปัญหาและแก้ไขปัญหาในประเทศชาติและสังคมนั้น ผู้ที่มีหน้าที่ดังกล่าวคือรัฐบาล ซึ่งถือเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของรัฐบาลที่จะต้องกระทำ โดยเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าสังคมจะไม่สามารถทำหน้าที่ได้ดีหากปราศจากกิจกรรมต่างๆ หน้าที่ของรัฐบาลนั้นจะดำเนินการในรูปแบบของนโยบายสาธารณะหรือ Public Policy นั้นเอง ในทุกสังคมจะมีปัญหาสาธารณะเกิดขึ้นอยู่เสมอและมีมากมายหลายปัญหา ดังนั้นจึงต้องมีผู้จัดการกับปัญหาเหล่านั้นและมีวิธีการจัดการที่ถูกต้องเหมาะสมด้วย เพื่อความสงบสุขและความเจริญรุ่งเรืองของสังคม เพราะประชาชนคาดหวังให้รัฐบาลตอบสนองความต้องการพื้นฐานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความต้องการด้านความมั่นคง เช่น การป้องกันประเทศ การดูแลความสงบเรียบร้อย รวมไปถึงความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และปัญหาความต้องการทางสังคมด้านอื่นๆ^๑ เนื่องจากการกระทำกิจกรรมต่างๆ ของรัฐบาลเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและเพื่อแก้ปัญหานั้น ไม่สามารถดำเนินการไปอย่างไร้ทิศทาง หากแต่จำเป็นต้องมีนโยบายสาธารณะเป็นกรอบในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพราะนโยบายสาธารณะมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับทุกคนในสังคมนั้นเอง นโยบายสาธารณะมีผลกระทบต่องานดำรงชีวิตของประชาชน ดังนั้นนโยบายสาธารณะจึงมีหลายประเภท เช่น นโยบายเศรษฐกิจที่มุ่งกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม นโยบายการรักษาความสงบภายในประเทศ นโยบายสาธารณสุข นโยบายการปฏิรูปที่ดิน นโยบายคมนาคมและการสื่อสาร นโยบายสิ่งแวดล้อม นโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยว นโยบายการต่างประเทศ นโยบายการป้องกันประเทศ เป็นต้น ซึ่งล้วนเป็นนโยบายสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศและการเสริมสร้างความอยู่ดีกินดีแก่ประชาชน

ในบทความนี้ผู้เขียนมุ่งเน้นที่จะกล่าวถึงนโยบายพิเศษของรัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ซึ่งได้มีมาตรการส่งเสริมความเป็นอยู่ระดับตำบล (ตำบลละ ๕ ล้านบาท) เพื่อช่วยเหลือ

^๑ Lawrence, Anne T. ; Weber, James; and Post, James E. 2005. **Business and Society: Stakeholders, Ethics, and Public Policy**. International Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin. P. 149.

ประชาชนผู้มีรายได้น้อยในต่างจังหวัดที่ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจและราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ เกิดผลกระทบต่อกำลังซื้อของประชาชนผู้มีรายได้น้อย และเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนของกระทรวงมหาดไทย ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ และ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๘ โดยแนวนโยบายดังกล่าวอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงมหาดไทย ใช้หมู่บ้านและตำบลเป็นกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ประกอบด้วย ๒ มาตรการ คือมาตรการส่งเสริมความเป็นอยู่ระดับหมู่บ้าน โดยการให้สินเชื่อกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง และมาตรการส่งเสริมความเป็นอยู่ระดับตำบล เพื่อช่วยเหลือประชาชนผู้มีรายได้น้อย ที่ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจและราคาสินค้าการเกษตรตกต่ำ โดยจัดสรรงบประมาณให้ตำบลละ ๕ ล้านบาท จำนวนทั้งสิ้น ๗,๒๕๕ ตำบล เพื่อจัดทำโครงการที่จะก่อให้เกิดการจ้างงาน การบริโภคและการลงทุนในพื้นที่ ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติ เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๘ เห็นชอบมาตรการส่งเสริมความเป็นอยู่ระดับตำบลและอนุมัติงบประมาณในการดำเนินมาตรการเป็นวงเงินรวม ๓๖,๒๗๕ ล้านบาท โดยให้กระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานรับผิดชอบดำเนินการ และให้กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ เงื่อนไขต่างๆ ของโครงการเสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ กระทรวงมหาดไทยเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางการจัดทำโครงการ แนวทางการจัดสรรงบประมาณ และการกลั่นกรองโครงการ เพื่อให้การจัดทำโครงการของพื้นที่หมู่บ้าน/ตำบล บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของมาตรการในการช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ และการฟื้นฟูเศรษฐกิจระดับฐานราก^๒

ประเทศไทยได้มีประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาถึง ๑๘ ฉบับ และให้ความสำคัญในเรื่องของการกระจายอำนาจและการส่งเสริมการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นมากยิ่งขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนได้เข้ามามีบทบาททั้งในด้านการกำหนดนโยบายสาธารณะและเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน อีกทั้งเป็นประเด็นหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งถูกเขียนบรรจุไว้ในรัฐธรรมนูญรวมทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน^๓ ซึ่งบทเรียนในช่วงที่ผ่านมาการดำเนินนโยบายสาธารณะก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างภาครัฐและภาคประชาชนมาโดยตลอด สาเหตุที่เป็นเช่นนั้นเนื่องจากยังขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยเฉพาะผู้ได้รับผลกระทบและผู้มีส่วนได้เสียจากแนวความคิดนี้ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นขาดความศรัทธาเริ่มสร้างสรรค์ ไม่มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายสาธารณะเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และทำให้ประชาชนขาดการเข้ามามีส่วนร่วมในการ

^๒ คู่มือการดำเนินงานตามมาตรการสำคัญเร่งด่วน เพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและคนยากจนในการเสริมสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๘. สำนักนโยบายและแผน, สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^๓ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธนาเพลส จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๔๙.

กำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ดังนั้น ในการกำหนดนโยบายพิเศษของรัฐบาลในครั้งนี้นี้จึงได้มุ่งเน้นให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนได้แก่กระทรวงมหาดไทย โดยเน้นให้กรมการปกครองเป็นผู้รับผิดชอบผ่านจังหวัด อำเภอ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และมีคำสั่งให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ประสานงานให้ความร่วมมือในทุกๆ ด้าน ปัญหาที่พบในการนำนโยบายไปปฏิบัติในครั้งนี้ได้แก่ ปัญหาด้านการบริหารงาน เช่นปัญหาด้านนโยบายและแผนการบริหารประกอบด้วย ๑. ปัญหาการกำหนดนโยบายและแผน ๒. ปัญหาการนำนโยบายและแผนไปปฏิบัติ ๓. ปัญหาการควบคุมตรวจสอบและ ๔. การประเมินผล^๖ ซึ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายสาธารณะนั้นมีลักษณะที่เป็นแผนงาน โครงการ แนวทาง และกิจกรรมที่หน่วยงานในระดับท้องถิ่นเลือกที่จะทำเพื่อพัฒนาท้องถิ่นหรือตอบสนองต่อปัญหาของท้องถิ่นนั้นๆ ผู้เขียนมองว่าผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากของท้องถิ่นต้องนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

หลักพุทธธรรมเป็นหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิตให้อยู่อย่างร่มเย็นเป็นสุข โดยการประยุกต์เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบันในการแก้ปัญหาทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม การปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการประชุมหารือ ร่วมมือ ประสานงาน มีความความรับผิดชอบร่วมกัน มีความโปร่งใส ความเป็นกลาง ซึ่งในแนวทางปฏิบัติดังกล่าว อยู่ในหลักอปริหานิยธรรม ๗ และหลักสัปปุริสธรรม ๗ การปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมดังกล่าวจะช่วยเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้ประชาชนได้สามารถมีส่วนร่วมในกิจการนโยบายสาธารณะต่างๆ ได้อย่างกว้างขวาง และมีความรู้สึกความเป็นเจ้าของโครงการนโยบายสาธารณะร่วมกัน

๒. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมในทางการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอาจจะจำแนกเป็น ๓ ระดับ คือ ๑) การมีส่วนร่วมในระดับเบื้องต้น เช่น ร่วมแสดงความคิดเห็นในทางการเมือง, ร่วมพูดคุยก่ออภิปรายเรื่องราวทางการเมืองและสถานการณ์ปัจจุบัน, ร่วมลงชื่อเพื่อเสนอเรื่องราวหรือขอพิจารณาพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งในทางการเมือง, รวมกลุ่มเล็กๆ เพื่อแสดงความคิดเห็นในทางการเมือง, เป็นสมาชิกพรรคการเมือง ๒) การมีส่วนร่วมในระดับกลาง เช่น ร่วมเดินขบวนเพื่อเรียกร้องความเป็นธรรม, ร่วมปราศรัยในการชุมนุมเรียกร้องเรื่องราว, ร่วมลงชื่อเพื่อเสนอให้ฝ่ายที่มีอำนาจตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง, ร่วมอดข้าวประท้วงหรือร่วมกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อเรียกร้อง ๓) การมีส่วนร่วมในระดับสูง เช่น ร่วมลงสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือสมาชิกวุฒิสภา, ร่วมก่อตั้งพรรคการเมือง, ร่วมก่อตั้งรัฐบาล

การมีส่วนร่วมทั้ง ๓ ระดับจะมีลักษณะที่เป็นกระบวนการที่ส่งเสริม ชักนำสนับสนุน และสร้างโอกาสให้ชาวบ้านทั้งในรูปของส่วนบุคคลและกลุ่มคนต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการ

ดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งหรือหลายกิจกรรม โดยจะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจมิใช่เข้ามาร่วมเพราะการหวังรางวัลตอบแทนและที่สำคัญคือการมีส่วนร่วมนั้นจะต้องให้สอดคล้องกับชีวิตความเป็นความต้องการและวัฒนธรรมของคนส่วนใหญ่ในชุมชนด้วย^๔ การให้ประชาชนเข้ามาเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ กระบวนการดำเนินโครงการและร่วมรับผลประโยชน์จากโครงการพัฒนา และยังเกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะประเมินผลโครงการนั้น^๕ กระบวนการที่รัฐบาลทำการส่งเสริมชักนำ สนับสนุน และสร้างโอกาสให้ประชาชนในชุมชนทั้งในส่วนบุคคล กลุ่มคน ชุมรมสมาคม มูลนิธิและองค์การอาสาสมัครรูปแบบต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการในเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องร่วมกัน^๖ โดยการสร้างโอกาสให้สมาชิกทุกคนของชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือและเข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนา รวมถึงได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนานั้นอย่างเสมอภาค^๗

ส่วนทางด้านปาริชาติ วลัยเสถียร, และคณะ^๘ ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ใน ๒ ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ ๑ การมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นกระบวนการของการพัฒนา โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ เช่น การร่วมกันค้นหาปัญหาการวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล รวมถึงการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ โดยที่โครงการพัฒนาดังกล่าวจะต้องมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชน

ลักษณะที่ ๒ การมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็นสองประเภท คือการส่งเสริมสิทธิและพลังอำนาจของพลเมือง และการเปลี่ยนแปลงกลไกการพัฒนาโดยรัฐ โดยการส่งเสริมสิทธิและพลังอำนาจของพลเมือง โดยประชาชนหรือชุมชน เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการจัดการเพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่ม ควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรของชุมชนอื่น จะก่อให้เกิดกระบวนการและโครงสร้างที่ประชาชนในชนบทสามารถแสดงออกซึ่งความสามารถของตน และได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนา และมีการเปลี่ยนแปลงกลไกการพัฒนาโดยรัฐมาเป็นการ

^๔ วิรัช วิรัชนิการวรรณ, ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญของการพัฒนาชุมชน: ประชาชนข้าราชการ และผู้นำรัฐบาล, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๐), หน้า ๖๑.

^๕ นรินทร์ชัย พัฒนาพงศา, แนวทางแนวการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, ๒๕๓๘), หน้า ๑๙.

^๖ ไพรัตน์ เดชะรินทร์, นโยบายและกลวิธีการมีส่วนร่วมของชุมชนในยุทธศาสตร์การพัฒนาปัจจุบันในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศักดิ์โสภณาการพิมพ์, ๒๕๒๖), หน้า ๖ - ๗.

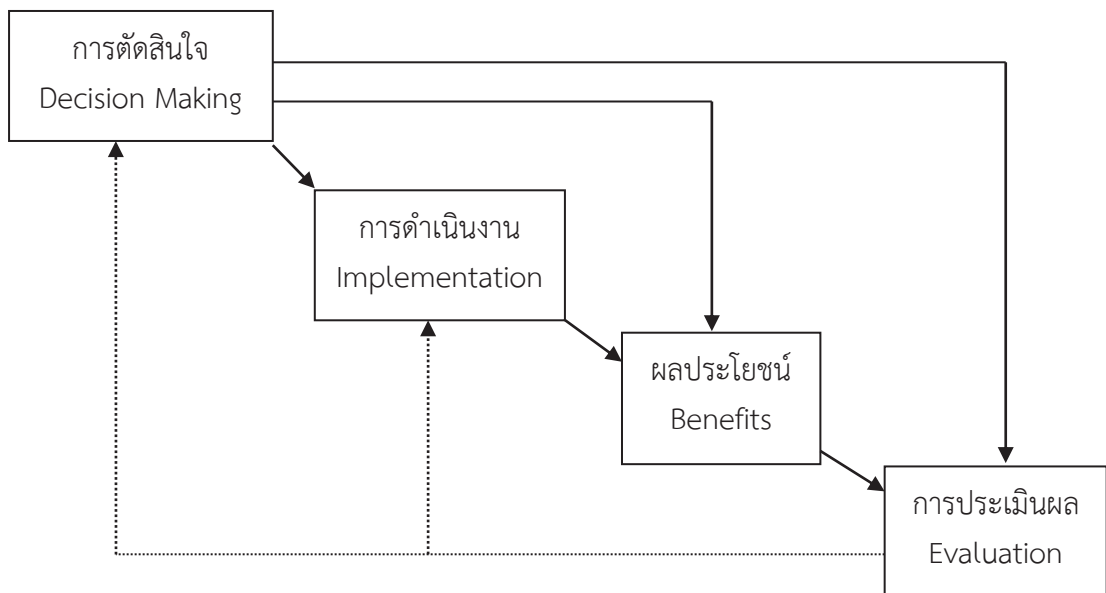
^๗ United Nation, Department of Internation Economic and Social Affair. Popular Participation as a Strategy for Promoting Community Level Action and Nation Development. Report of The Meeting for The Adhoc Group of Expert. (New York :United Nation , 1981), p. 5.

^๘ ปาริชาติ วลัยเสถียรและคณะ, “รายงานการวิจัยกระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา”, (กรุงเทพมหานคร, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๔๓), หน้า ๑๓๘-๑๓๙.

พัฒนาที่ประชาชนมีบทบาทหลัก โดยการกระจายอำนาจในการวางแผนจากส่วนกลางมาสู่ส่วนภูมิภาค เพื่อให้ภูมิภาคมีลักษณะเป็นเอกเทศ ให้อำนาจทางการเมือง การบริหารมีอำนาจต่อรองในการจัดการทรัพยากรโดยอยู่ในมาตรฐานเดียวกัน ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นการคืนอำนาจในการพัฒนาให้แก่ประชาชน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตของตนเอง

๒.๒ ทฤษฎีการมีส่วนร่วม

Norman Uphoff ได้อธิบายกรอบความคิดเบื้องต้นในการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทไว้ว่า มี ๓ มิติ (Dimensions) และ ๒ บริบท (Contexts) ทั้งนี้ ในมิติของการมีส่วนร่วม ได้แก่ มิติที่ ๑ การมีส่วนร่วมอะไร (What) แบ่งเป็น ๑) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ๒) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ๓) การมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ และ ๔) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน Uphoff กล่าวอีกว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการตัดสินใจเพียงอย่างเดียว ยังใช้การตัดสินใจควบคู่ไปกับการดำเนินงานด้วย ดังแผนภาพ



แผนภาพ วงจรของการมีส่วนร่วมของประชาชน

มิติที่ ๒ มีส่วนร่วมกับใคร (Who, Whom) ได้แก่ การพิจารณาองค์ประกอบของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมกับชาวบ้านในแต่ละขั้นตอน เช่น ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ของรัฐ และองค์กรที่ให้ทุน ทั้งนี้ ให้พิจารณาคุณลักษณะทางประชากร สังคม เศรษฐกิจ ของผู้เข้ามามีส่วนร่วมในเรื่อง เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ ระดับชั้นในสังคม ระยะเวลาอยู่อาศัย การถือครองที่ดิน เป็นต้น

มิติที่ ๓ มีส่วนร่วมอย่างไร (How) แบ่งเป็น ๑) ลักษณะของการมีส่วนร่วม เช่น ความเต็มใจเข้าร่วม การได้รางวัลตอบแทน หรือการถูกบังคับให้เข้าร่วม ๒) รูปแบบการมีส่วนร่วม เช่น การเข้าร่วมโดยตรง หรือผ่านองค์กรของชุมชน ๓) ขนาดของการมีส่วนร่วม เช่น ความถี่ และระยะเวลาในการ

เข้าร่วม ๔) ผลที่เกิดจากการมีส่วนร่วม ซึ่งอาจเป็นการเสริมพลังหรืออำนาจขององค์กร หรือเป็นการปฏิสัมพันธ์ธรรมดาเท่านั้น^๙

การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการเขียนบทความนี้จึงหมายถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิ ในกระบวนการนโยบายสาธารณะทั้งในด้านต่างๆ คือการให้และรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ร่วมตัดสินใจ ทั้งในขั้นตอนการริเริ่มนโยบาย การจัดทำแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมการปฏิบัติตามโครงการ การติดตามและประเมินผลตามนโยบายแผนงานเพื่อเป็นการตรวจสอบการดำเนินโครงการนั้นๆ ว่าตรงตามวัตถุประสงค์หรือความต้องการของประชาชน ที่ได้รับความเดือดร้อนหรือไม่ จึงให้ประชาชนเข้ามาเป็นผู้กำหนดโครงการที่ต้องการร่วมกันแล้วเสนอผ่านอำเภอ ผ่านจังหวัดเพื่อพิจารณาอนุมัติ

๓. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการกำหนดนโยบาย

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการกำหนดนโยบายซึ่งถือเป็นนโยบายพิเศษของรัฐบาลในครั้ง นี้ ถูกกำหนดขึ้นโดยกระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางการจัดทำโครงการ แนวทางการจัดสรรงบประมาณและการกลั่นกรองโครงการ เพื่อให้การจัดทำโครงการของพื้นที่หมู่บ้าน/ตำบล บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของมาตรการในการช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ และการฟื้นฟูเศรษฐกิจระดับฐานราก^{๑๐} ดังนั้นเราจึงควรมาทำความรู้จักถึงความหมายและความสำคัญของนโยบายสาธารณะ ดังนี้

๓.๑ ความหมายของนโยบายสาธารณะ

Davis Easton ได้กล่าวว่านโยบายสาธารณะ คือ อำนาจในการจัดสรรค่านิยมของสังคม ทั้งมวลและผู้ที่มีอำนาจในการจัดสรร คือ รัฐบาลและสิ่งที่รัฐบาลตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำ เป็นผลมาจาก“การจัดสรรค่านิยมของสังคม”^{๑๑} และHarold Lasswell & Abraham Kaplan ได้กล่าวว่า นโยบายสาธารณะ คือ แผนงานหรือโครงการที่ได้กำหนดขึ้นอันประกอบด้วยเป้าหมาย คุณค่า และการปฏิบัติต่างๆ^{๑๒}

๓.๒ ความสำคัญของนโยบายสาธารณะ

^๙ Norman Uphoff, อ้างใน มนตรี กรรพุมมาลย์, รายงานวิจัย: “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง จังหวัดเชียงใหม่” (เชียงใหม่ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖), หน้า ๖๑.

^{๑๐} คู่มือการดำเนินงานตามมาตรการสำคัญเร่งด่วน เพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและคนยากจนในการเสริมสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๘. สำนักนโยบายและแผน, สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๑๑} David Easton, *The Political System An Inquiry into the State of Political Science*, (New York : Alfred A. Knopf, 1953), p. 129.

^{๑๒} Harold D. Lasswell, & Abraham Kaplan, *Power and Society*, (New Haven : Yale University press, 1970), p.71.

นโยบายสาธารณะถือว่ามีความสำคัญในหลายด้าน ซึ่ง สมบัติ อารังค์ธัญวงศ์^{๑๓} ได้กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายสาธารณะไว้ ๑๐ ประการ คือ

๑. เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ
๒. เป็นเครื่องมือของรัฐบาลในการตอบสนองความต้องการของประชาชน
๓. เป็นเครื่องมือของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาที่สำคัญของประชาชน
๔. เป็นการใช้อำนาจของรัฐบาลเพื่อจัดสรรค่านิยมทางสังคม
๕. เป็นเครื่องมือของรัฐบาลในการเสริมสร้างความเป็นธรรมในสังคม
๖. เป็นเครื่องมือของรัฐบาลในการเสริมสร้างความเสมอภาคในโอกาสแก่ประชาชน
๗. เป็นเครื่องมือของรัฐบาลในการกระจายรายได้ให้แก่ประชาชน
๘. เป็นเครื่องมือของรัฐบาลในการกระจายความเจริญไปสู่ชนบท
๙. เป็นเครื่องมือของรัฐบาลในการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
๑๐. เป็นเครื่องมือของรัฐบาลในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ฯลฯ

จากความสำคัญของนโยบายสาธารณะดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่านโยบายสาธารณะนั้นมีความสำคัญต่อการบริหารประเทศสำหรับรัฐบาลหรือผู้บริหารประเทศ และสิ่งที่จะบ่งชี้ให้เห็นว่านโยบายสาธารณะต่างๆ ที่ผู้บริหารกำหนดขึ้นมานั้นสามารถนำไปใช้ได้ผลเป็นอย่างไรก็จะได้ดูได้จากผลของการนำนโยบายเหล่านั้นไปปฏิบัติ นั่นเอง

๓.๓ นโยบายสนับสนุนการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมความเป็นอยู่ระดับตำบลของรัฐบาล

นโยบายรัฐบาลปีงบประมาณ ๒๕๕๘ สนับสนุนการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมความเป็นอยู่ระดับตำบล (ตำบลละ ๕ ล้านบาท)^{๑๔}

ตามที่กระทรวงมหาดไทย และกรมการปกครอง ได้แจ้งแนวทางการสนับสนุนมาตรการส่งเสริมความเป็นอยู่ระดับตำบล (ตำบลละ ๕ ล้านบาท) และมาตรการกระตุ้นการลงทุนขนาดเล็กของรัฐบาลทั่วประเทศ (โครงการละ ๑ ล้านบาท) และให้ดำเนินโครงการให้เป็นไปอย่างโปร่งใสตามระเบียบ กฎหมาย และคำนึงความต้องการและการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ พร้อมทั้งจัดทำป้ายแสดงรายละเอียดโครงการที่ดำเนินการในพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนหรือองค์กรต่างๆ สามารถตรวจสอบการทำงานได้ รายละเอียดตามหนังสือที่อ้างถึง นั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ตอบสนองนโยบายของรัฐบาล และมีให้เกิดความสับสน

^{๑๓} สมบัติ อารังค์ธัญวงศ์. ๒๕๔๙. นโยบายสาธารณะ : แนวความคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ. พิมพ์ครั้งที่ ๑๓. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. หน้า ๒๕-๒๙.

^{๑๔} หนังสือ กรมการปกครอง ด่วนที่สุด ที่ มท.0319/ว 21180 เรื่อง สรุปข้อสั่งการแนวทางการสนับสนุนการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมความเป็นอยู่ระดับตำบล (ตำบลละ 5 ล้านบาท) ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน 2558 เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด, กองสนับสนุนการบริหารราชการอำเภอและขับเคลื่อนนโยบายพิเศษ, กลุ่มนโยบายพิเศษ.

กับจังหวัดและอำเภอ กรมการปกครองจึงได้สรุปข้อสั่งการดังกล่าว เพื่อแจ้งให้จังหวัดและอำเภอทราบ รายละเอียดผู้เขียนขอนำมาเฉพาะหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่

ข้อที่ ๑. หนังสือสั่งการกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท. ๐๒๑๑.๔/ว ๕๒๓๐ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง มาตรการส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนผู้มีรายได้น้อยและมาตรการกระตุ้นการลงทุนขนาดเล็กของรัฐบาลทั่วประเทศ สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

๑.๑ ให้หมู่บ้านหรือชุมชนจัดทำโครงการ เสนอต่อคณะกรรมการตำบลรวบรวมและรับรองโครงการเสนอต่อนายอำเภอ เพื่อเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการระดับจังหวัด เป็น ให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) หรือกรรมการชุมชนจัดทำโครงการ เสนอต่อคณะกรรมการอำเภอ เสนอต่อคณะกรรมการระดับจังหวัดเพื่อพิจารณาอนุมัติ

๑.๒ ในส่วนของหมู่บ้านและชุมชนเมืองที่อยู่ในขั้นตอนของการเพิ่มทุน จำนวน ๑๘,๕๖๖ กองทุน นั้น ให้รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายสุวัจน์ ธันยวรรธนะ) กระทรวงมหาดไทยและสำนักงานคณะกรรมการหรือร่วมกันว่า กฎ ระเบียบ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีกลไกในการคัดกรองและติดตามให้สามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ มีความคุ้มค่าหรือไม่ และโปร่งใสหรือไม่

๑.๓ ในส่วนของมาตรการกระตุ้นการลงทุนขนาดเล็กของรัฐบาลทั่วประเทศ ให้ส่วนราชการรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พิจารณาดำเนินโครงการที่เป็นการส่งเสริมกิจการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และการดำเนินโครงการด้วยวิธีการจัดซื้อ จัดจ้าง เพื่อก่อให้เกิดการจ้างงานในพื้นที่

ข้อที่ ๒. หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๒๑๑.๔/ว ๕๒๕๕ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง การดำเนินมาตรการส่งเสริมความเป็นอยู่ระดับตำบล สรุปสาระสำคัญ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี แจ้งมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๕๘ ดังนี้

๒.๑ เห็นชอบหลักเกณฑ์ ขั้นตอน แนวทาง และคู่มือการดำเนินงานมาตรการส่งเสริมความเป็นอยู่ระดับตำบลตามที่กระทรวงมหาดไทยเสนอ และให้กระทรวงมหาดไทยดำเนินโครงการให้เป็นไปอย่างโปร่งใสตามกฎหมาย ระเบียบ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งคำนึงถึงความต้องการและการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ดำเนินโครงการ

๒.๒ เห็นชอบให้จัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม อีกจำนวน ๑,๖๓๘,๘๘๖,๓๐๐ บาท งบประมาณรวมทั้งสิ้น ๓๗,๙๑๓,๗๗๖,๓๐๐ บาท

๒.๓ ให้กระทรวงมหาดไทย รับความเห็นของสำนักงานงบประมาณและสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไปพิจารณาดำเนินการ โดยสำนักงานงบประมาณ ให้กระทรวงมหาดไทย จัดทำรายละเอียดข้อมูลวงเงินตามสัดส่วนจำนวนตำบลและหลักเกณฑ์ที่ มท เสนอจำแนกเป็นรายจังหวัดและตำบล สำนักงานคณะกรรมการฯ ให้กระทรวงมหาดไทยให้ความสำคัญกับการรายงานความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

ข้อที่ ๕ หนังสือกรรมการปกครอง ด่วนที่สุด มท ๐๓๑๐.๗/ว ๑๗๔๖๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง การสนับสนุนการดำเนินการมาตรการส่งเสริมความเป็นอยู่ระดับตำบล (ตำบลละ ๕ ล้านบาท) สรุปสาระสำคัญ

๕.๑ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านทราบว่ามีรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับฝ่ายปกครองและมอบหมายภารกิจดังกล่าวให้ผู้รับผิดชอบโครงการโดยตรง ซึ่งที่ผ่านมาฝ่ายปกครองเป็นเพียงผู้สนับสนุนเท่านั้น และให้ดำเนินโครงการครั้งนี้ด้วยความตั้งใจ ทุ่มเทให้เต็มสติกำลังความสามารถด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกฝ่าย ตามขั้นตอน แนวทาง คู่มือการดำเนินงานมาตรการส่งเสริมความเป็นอยู่ระดับตำบล

๕.๒ ลักษณะหรือประเภทโครงการ

๑) ควรเป็นโครงการที่สร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจท้องถิ่น

๒) ควรเป็นโครงการที่เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม และประชาชนมีส่วนร่วม

๓) ควรเป็นโครงการที่สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนได้ และมีความยั่งยืนต่อเนื่อง

๔) เป็นโครงการที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และคู่มือกำหนด

ข้อที่ ๑๓ หนังสือกรรมการปกครอง ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๓๑๙/ว ๒๐๐๑๐ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การดำเนินการมาตรการส่งเสริมความเป็นอยู่ระดับตำบล (ตำบลละ ๕ ล้านบาท) สรุปสาระสำคัญ

๑๓.๑ ให้ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานตามมาตรการของจังหวัดและอำเภอได้ศึกษาและปฏิบัติตามหนังสือสั่งการของกรรมการปกครองที่ได้แจ้งไปแล้วอย่างเคร่งครัด

๑๓.๒ ให้จังหวัดและอำเภอประสานความร่วมมือกับส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานของรัฐ และภาคประชาชน สนับสนุนบุคลากร รวมทั้งวัสดุ อุปกรณ์ ในการดำเนินงานตามมาตรการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนการดำเนินการตามระเบียบการพัสดุ การบริหารโครงการจนกระทั่งการเบิกจ่ายงบประมาณ อาทิเช่น การจัดทำเอกสารโครงการ การจัดทำเอกสารการจัดซื้อ จัดจ้าง การปฏิบัติหน้าที่ เจ้าหน้าที่โครงการ ช่างควบคุมงาน และคณะกรรมการตรวจสอบการจ้าง กรรมการตรวจรับพัสดุ ทั้งนี้ ถือเป็นการให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมเพื่อเป็นหลักประกันในเรื่องความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน และยังเป็นการแบ่งเบาภาระงานของบุคลากรกรมการปกครองในพื้นที่ด้วย

๑๓.๓ เพื่อเป็นการแสดงความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ในการบริหารโครงการ ให้อำเภอดำเนินการดังนี้

๑) จัดทำป้ายแสดงรายละเอียดโครงการที่ดำเนินการในพื้นที่ รวมทั้งนำรายละเอียดดังกล่าวลงในเว็บไซต์ของอำเภอ ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนหรือองค์กรต่างๆ สามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้

๒) แต่งตั้งคณะกรรมการ/ภาคประชาชน เป็นคณะกรรมการตรวจการจ้าง และกรรมการตรวจรับพัสดุในการดำเนินการทุกโครงการ

๑๓.๔ กรรมการปกครองถือเป็นนโยบายสำคัญในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของจังหวัดและอำเภออย่างเต็มที่โดยได้มีการดำเนินการ ดังนี้

๑) จัดตั้งศูนย์สนับสนุนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคตามนโยบายรัฐบาล กรรมการปกครองเพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนข้อมูล แนวทางปฏิบัติ ประสานงาน เชื่อมโยงการดำเนินงานตามมาตรการกับจังหวัด และอำเภอ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในทุกกระดับ โดยมีที่ตั้ง ณ กรรมการปกครองชั้น ๔ ถนนอัษฎางค์ แขวงวัดราชบพิธ เขตพระนคร กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐ หมายเลขโทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๒๒๑-๖๘๔๖ ๕ คู่สายอัตโนมัติ)

๒) ได้จัดทำเว็บไซต์ <http://tambon.dopa.go.th> เพื่อเป็นศูนย์กลางในการแจ้งเวียนหนังสือสั่งการ ระเบียบ กฎหมาย แนวทางปฏิบัติงานให้จังหวัดและอำเภอ และประชาสัมพันธ์การดำเนินงานให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบ ตลอดจนเป็นช่องทางการบันทึกข้อมูลการเสนอโครงการของอำเภอและโครงการที่สำนักงานประมาณได้อนุมัติด้วย

๓) ร่วมกับสำนักงานประมาณปลัดกระทรวงมหาดไทย และกรมบัญชีกลาง จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ด้านการเงิน การบัญชี และการพัสดุ โดยได้นำคู่มือดังกล่าวลงในเว็บไซต์ กองคลัง กรรมการปกครอง และ <http://tambon.dopa.go.th> ทั้งนี้ จังหวัดและอำเภอสามารถนำแบบฟอร์ม/รูปแบบเอกสาร จากคู่มือในระบบอินเทอร์เน็ต มาใช้ในการทำงานได้ด้วย

๑๓.๕ ได้เสนอขอให้คณะรัฐมนตรีมีมติ เพื่อการทำงานที่สะดวกและลดภาระของเจ้าหน้าที่ได้แก่ การเพิ่มระยะเวลาการปฏิบัติงาน ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอ บูรณาการคน วัสดุ อุปกรณ์ จากทุกหน่วยงานเข้ามาทำงาน รวมทั้ง การของบประมาณสนับสนุนการทำงานตามมาตรการของจังหวัดและอำเภอ โดยรายละเอียดจะได้แจ้งเป็นหนังสือเป็นการเฉพาะอีกครั้งหนึ่ง

นโยบายสาธารณะ เป็นแนวทางปฏิบัติของรัฐบาลซึ่งกำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่นอนไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง คือ เพื่อแก้ปัญหาในปัจจุบัน เพื่อป้องกันหรือหลีกเลี่ยงปัญหาในอนาคต และเพื่อก่อให้เกิดผลที่พึงปรารถนา เพื่อแสดงให้เห็นว่ารัฐบาลมีความจริงใจและจริงจังที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนอย่างแท้จริง

๔. หลักพุทธธรรมสำหรับการเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

หลักพุทธธรรมที่ผู้เขียนมองว่าควรนำมาใช้สำหรับการเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายสาธารณะเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจฐานรากในครั้งนี้ได้แก่

๔.๑ หลักอปริหานิยธรรม หลักอปริหานิยธรรม^{๑๕} คือธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว สำหรับหมู่ชนหรือผู้บริหารบ้านเมือง ประกอบด้วย ๗

^{๑๕} ที.ม. (ไทย). ๑๐/๖๘/๘๖.

ประการ ได้แก่ ๑) หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ ๒) พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ ข้อนี้แปลอีกอย่างหนึ่งว่า พร้อมเพรียงกันลุกขึ้นป้องกันบ้านเมือง พร้อมเพรียงกันทำกิจทั้งหลาย ๓) ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ (อันขัดต่อหลักการเดิม) ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ (ตามหลักการเดิม) ถือปฏิบัติมั่นตามวัชชีธรรม (หลักการ) ตามที่วางไว้เดิม ๔) ท่านเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ในชนชาววัชชี เคารพนับถือท่านเหล่านั้น เห็นถ้อยคำของท่านว่าเป็นสิ่งอันควรรับฟัง ๕) บรรดากุลสตรีกุลกุมารทั้งหลายให้อยู่ดีโดยมิถูกข่มเหง หรืออดคร่ำขึ้นใจ ๖) เคารพสักการบูชาเจดีย์ (ปูชนียสถานและปูชนียวัตถุ ตลอดถึงอนุสาวรีย์ต่างๆ ของวัชชี (ประจำชาติ) ทั้งหมด ทั้งภายในและภายนอก ไม่ปล่อยให้ธรรมิกพลีที่เคยให้เคยทำแก่เจดีย์เหล่านั้นเสื่อมทรามไป ๗) จัดให้ความอารักขา ค้ำครอง ป้องกัน อันชอบธรรมแก่พระอรหันต์ทั้งหลาย (ในที่นี้กินความกว้าง หมายถึงบรรพชิตผู้ดำรงธรรมเป็นหลักใจของประชาชนทั่วไป) ตั้งใจว่าขอพระอรหันต์ทั้งหลายที่ยังมิได้มาพึงมาสู่แว่นแคว้นที่มาแล้วพึงอยู่ในแว่นแคว้นโดยผาสุก

กล่าวได้ว่า หลักอุปทานิยธรรม เป็นหลักธรรมที่นำมาสู่ความสามัคคี ความเจริญรุ่งเรืองของหน่วยงานองค์กรที่ได้ประพฤติปฏิบัติตาม คือ การหมั่นประชุมกันเป็นประจำ บ่อยๆ เป็นการระดมมันสมอง รวมความสามารถที่ทุกคนมี นำมาแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง ส่งเสริมพัฒนาหมู่คณะให้มีความเจริญในด้านต่างๆ ความพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม และพร้อมเพรียงกันปฏิบัติกิจของหมู่คณะ รับผิดชอบร่วมกัน ดำเนินไปอย่างพร้อมเพรียง และเมื่อถึงตอนทำงานก็ต้องทำงานของส่วนรวมให้ดี การปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ โดยทุกคนที่เป็นสมาชิกของสังคมจะต้องถือระเบียบข้อบังคับเพื่อปฏิบัติอย่างเสมอภาคกัน และเป็นเหตุส่งเสริมให้การปกครองการบริหารเกิดผลดี มีประสิทธิภาพ

๔.๒ หลักสัปปริสธรรม ๗ หลักสัปปริสธรรม^{๑๖} เป็นอีกหลักธรรมหนึ่งที่มนุษย์ปฏิบัติตามแล้วสามารถทำให้บรรลุนิพพานได้หรืออาจกล่าวได้ว่าหลักธรรมที่เป็นหลักธรรมที่สามารถพัฒนามนุษย์ให้อย่างยิ่งในสัปปริสสูตร อุปริปัญญาสก์ มัชฌิมนิกาย ปรากฏพุทธโอวาทเรื่องธรรมของคนดี (สัตบุรุษ) คนที่สมบูรณ์แบบ หรือมนุษย์โดยสมบูรณ์ ซึ่งถือว่าเป็นสมาชิกที่ดี มีคุณค่าที่แท้จริงของมนุษยชาติ มีธรรมะหรือคุณสมบัติที่เรียกว่า สัปปริสธรรม ๗ ประการ คือ^{๑๗} ๑) ธัมมัญญตา รู้หลักการเมื่อดำรงตำแหน่งมีฐานะหรือจะทำอะไรก็ตาม ต้องรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้อง ๒) อตถัญญตา รู้จุดหมาย มนุษย์เราถ้าไม่รู้จุดหมายก็ไม่รู้ว่าจะนำคนและกิจการไปไหน นอกจากรู้จุดหมาย มีความชัดเจนในจุดหมายแล้วจะต้องมีความแน่วแน่มั่นคงที่จะไปถึงจุดหมายด้วย ข้อนี้เป็นคุณสมบัติที่สำคัญมาก เมื่อใจมุ่งจุดหมายแม้มีอะไรมากระทบกระทั่งก็จะไม่หวั่นไหวอะไรไม่

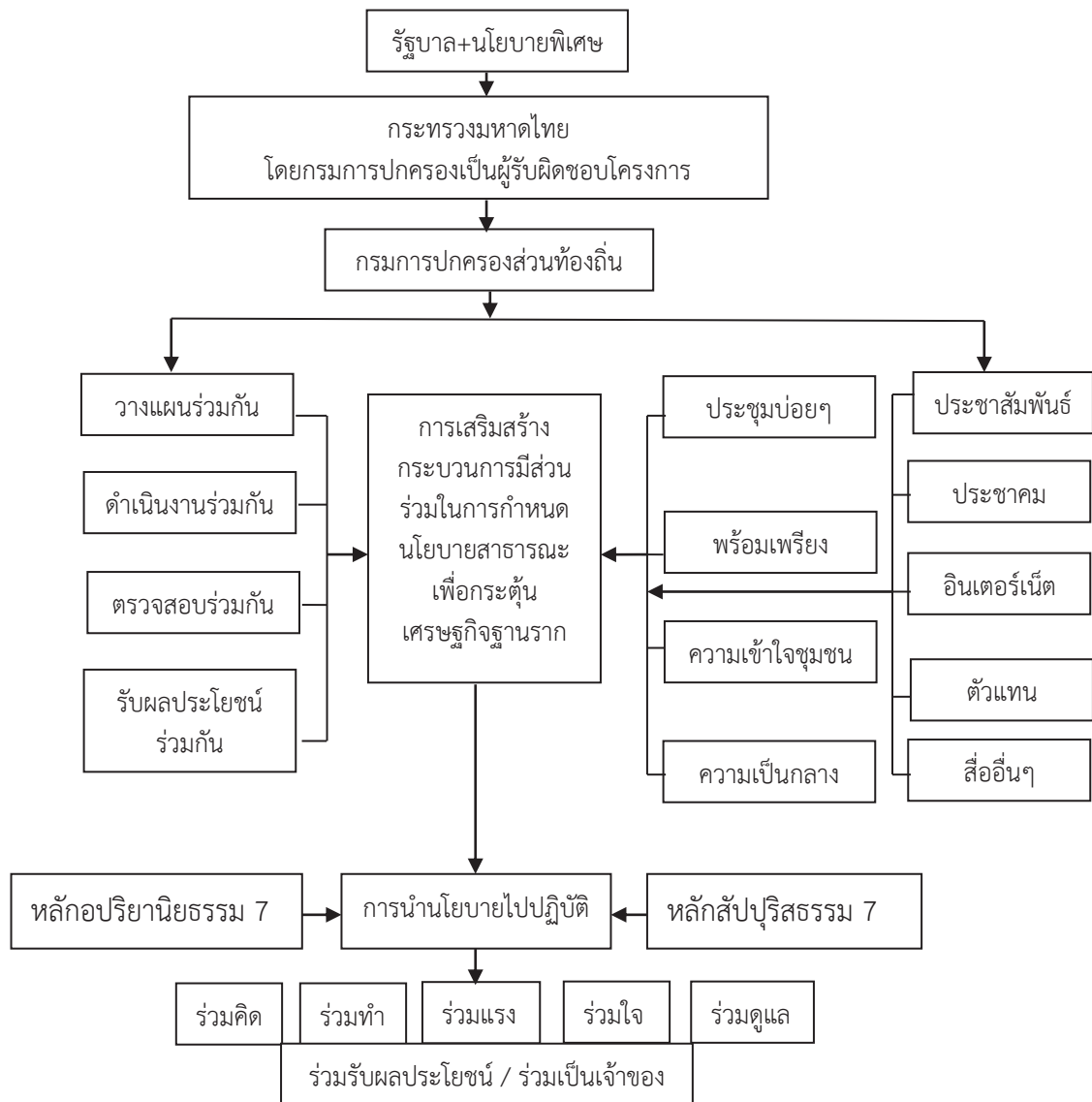
^{๑๖} พ.ชา.จตตาลี.ส. (ไทย) ๒๗/๗๘-๗๙/๖๐๘

^{๑๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), ผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มติชน, ๒๕๔๔),

เกี่ยวข้อง ไม่เข้าเป้า ไม่เข้าแนวทางก็ไม่มัววุ่นวายใครจะพูดว่าค่าเหนื่อยแนน เมื่อไม่ตรงเรื่องก็ไม่มัว
 ถือสา ไม่เก็บเป็นอารมณ์ ไม่ยุ่งกับเรื่องจุกจิกไม่เป็นเรื่อง เอาแต่เรื่องที่เข้าแนวทางสู่จุดหมายมุ่งสู่
 เป้าหมายอย่างชัดเจนและมุ่งมั่นแน่วแน่ ๓) อดีตัญญา รู้ตน คือ ต้องรู้ว่าตนเองคือใครมีภาวะเป็น
 อะไร อยู่ในสถานะใดมีคุณสมบัติ มีความพร้อม มีความถนัด สติปัญญา ความสามารถอย่างไร มี
 กำลังแค่ไหน มีจุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร ซึ่งจะต้องสำรวจตนเองและเตือนตนเองอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อ
 ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงตัวเองให้มีคุณสมบัติความสามารถอื่นๆ ขึ้นไป ๔) มัตตัญญา รู้
 ประมาณ คือ รู้จักความพอดี หมายความว่าต้องรู้จักขอบเขตขีดขึ้นความพอเหมาะที่จะจัดทำในเรื่อง
 ต่างๆ ท่านยกตัวอย่าง เช่น ผู้ปกครองบ้านเมืองรู้จักประมาณในการลงทัณฑ์อาญา และการเก็บภาษี
 เป็นต้น ไม่ใช่เอาแต่จะให้ได้อย่างใจ และต้องรู้จักว่าในการกระทำนั้นๆ หรือในเรื่องรายนั้นๆ มี
 องค์ประกอบหรือมีปัจจัยอะไรเกี่ยวข้องบ้าง ทำแค่ไหนองค์ประกอบของมันจะพอดี ได้สัดส่วน
 พอเหมาะการทำการต่างๆ ทุกอย่างต้องพอดี ถ้าไม่พอดีก็ผิดพลาดความดีจึงจะทำให้เกิดความสำเร็จที่
 แท้จริง ฉะนั้นจะต้องรู้จักองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และจัดให้ลงตัวพอเหมาะพอดี ๕)
 กาลัญญา รู้กาล คือ รู้จักเวลา เช่น รู้ลำดับ ระยะเวลา ปริมาณความเหมาะสมของเวลาว่าเรื่องนี้
 จะลงมือตอนไหน เวลาไหนจะทำอะไรอย่างไรจึงจะเหมาะสม ดังจะเห็นว่าแม้แต่การพูดจาก็ต้องรู้จัก
 กาลเวลา ตลอดจนรู้จักวางแผนงานในการใช้เวลา ซึ่งเป็นเรื่องใหญ่ เช่น วางแผนว่าสังคมมีแนวโน้มจะ
 เป็นอย่างนี้ในเวลาข้างหน้าเท่านั้น และเหตุการณ์ทำนองนี้จะเกิดขึ้นเราจะวางแผนรับมือกับ
 สถานการณ์นั้นอย่างไร ๖) ปริสสัญญา รู้ชุมชน คือ รู้สังคมตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวาง คือ รู้สังคมโลก
 รู้สังคมของประเทศชาติว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอะไร มีความต้องการอย่างไร โดยเฉพาะ
 ถ้าจะช่วยเหลือเขา ก็ต้องรู้ปัญหาความต้องการของเขา แม้แต่ชุมชนย่อยๆ ถ้าเราจะช่วยเหลือเขา
 เราต้องรู้ความต้องการของเขา เพื่อสนองความต้องการได้ถูกต้อง หรือแก้ไขปัญหาก็ได้ตรงจุด ๗)
 บุคคลัญญา รู้บุคคล คือ รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานร่วมการร่วมไปด้วยกัน และ
 คนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสม และได้ผล
 ตลอดจนสามารถให้บริการให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการ รู้ว่าจะใช้วิธีสัมพันธ์พูดจาแนะนำ
 ดิชมหรือจะให้เขายอมรับได้อย่างไร โดยเฉพาะในการใช้คน ซึ่งต้องรู้ว่าคนไหนเป็นอย่างไรมีความถนัด
 อธิบายความสามารถอย่างไรเพื่อใช้คนให้เหมาะกับงาน นอกจากนั้นก็รู้ประโยชน์ที่เขาพึงได้ เพราะว่า
 ในการทำงานนั้นไม่ใช่เราจะเอาเขามาเป็นเพียงเครื่องมือทำงานได้ แต่จะต้องให้คนที่ทำงานทุกคนได้
 ประโยชน์ ได้พัฒนาตัวเอง

กล่าวได้ว่า หลักคำสอนในพระพุทธศาสนา ไม่ได้เป็นเรื่องเก่าตกยุคล้าสมัยตามกาลเวลา
 แต่กลับยืนหยัดคงทนต่อการพิสูจน์ ดังเช่น หลักสัพพริสธรรม ๗ และหลักอภิปหานิยธรรม ๗ ที่
 สามารถนำมาปรับใช้ให้เข้ากับยุคสมัยอย่างเช่นปัจจุบันได้อย่างสอดคล้องกับการบริหารในทุกระดับ

ที่ควรต้องมีความสมดุลในสองด้าน คือด้านความรู้ความสามารถและด้านคุณธรรมจริยธรรมโดยนำหลักพุทธธรรมมาเป็นแนวทางในการบริหารผสมผสานกับแนวคิดตะวันตก อันจะเป็นส่วนส่งเสริมในการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายดังโมเดล



แผนภาพ แสดงกรอบแนวคิดการเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจฐานราก

๕. บทสรุป

ในการเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจฐานรากของรัฐบาลในครั้งนี้ หากต้องการให้เกิดความสำเร็จควรประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การวางแผนกำหนดการสอบถามความต้องการ ซึ่งเป็นขั้นในการที่อยู่ในระดับของแผนงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสำรวจความคิด ความเห็น และความต้องการในลักษณะการทำประชาคมทุกๆ หมู่บ้านที่หมุนเวียนไปตามหมู่บ้านต่างๆ จนครบทุกหมู่บ้าน

ขั้นตอนที่ ๒ ระบบการประสานงานกับ ชมรมผู้ใหญ่กำนัน และการประสานงานกับ ชมรมในท้องถิ่น เพื่อให้เห็นภาพลักษณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างท้องถิ่นกับสถาบันเหล่านั้น รวมทั้งพระสงฆ์ก็เป็นผู้นำเชิงจิตวิญญาณในท้องถิ่นให้ช่วยการประชาสัมพันธ์

ขั้นตอนที่ ๓ การสร้างกลไกการเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจฐานราก ควรจะเป็นเจ้าภาพหลักในการรณรงค์ส่งเสริมและใช้ฐานของประเพณี วัฒนธรรมที่ดำรงมาจนเกิดการบูรณาการร่วมกันไปตามลักษณะของพื้นที่นั้นๆ

ขั้นตอนที่ ๔ การให้ความรู้แก่ประชาชนต่อกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะเป็นการให้ความสำคัญตั้งแต่ การก่อตัวของปัญหา นโยบาย การกำหนดนโยบาย การตัดสินใจนโยบาย หรือวิเคราะห์หาทางเลือก การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการประเมินผลนโยบาย

ขั้นตอนที่ ๕ การระดมความคิดด้วยการทำประชาคมในระดับหมู่บ้าน ซึ่งเป็นการวางแผนในการปฏิบัติงานพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้น การระดมความคิดเห็นของประชาชนจึงเป็นการนำเอาข้อมูลจริงของประชาชนมากำหนดเป็นนโยบายสาธารณะได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการตามลักษณะของพื้นที่จริง ๆ

ขั้นตอนที่ ๖ การนำข้อความคิดเห็นของประชาชนมาระบุไว้ในแผนงานที่จะดำเนินงานตามกรอบนโยบายสาธารณะส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากเพื่อจัดลำดับความสำคัญตั้งแต่สำคัญมากจนไปถึงความสำคัญน้อย

ขั้นตอนที่ ๗ การนำแผนงานผ่านการลงประชามติอีกครั้ง เพราะการกำหนดนโยบายสาธารณะส่วนที่ยังขาดไปก็คือ การลงประชามติรับหลักการตามที่วางแผนไว้หรือไม่

ขั้นตอนที่ ๘ นำนโยบายมาปฏิบัติ คือร่วมกันดำเนินงาน ติดตามตรวจสอบ และประเมินผลจากนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารจัดการนโยบายที่ตรงกับความต้องการหรือไม่เพราะการติดตามตรวจสอบจะอยู่ในข้อเท็จจริงของประชาชนที่เห็นได้อย่างเป็นรูปธรรมซึ่งเป็นตัวชี้วัดของความจริงใจ และจริงใจต่อการนำนโยบายไปใช้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการได้จริง

บรรณานุกรม

คู่มือการดำเนินงานตามมาตรการสำคัญเร่งด่วน เพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและคนยากจนในการเสริมสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๘. สำนักนโยบายและแผน, สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๘.

นรินทร์ชัย พัฒนาพงศา. แนวทางแนวการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, ๒๕๓๘.

ปาริชาติ วลัยเสถียร. และคณะ “รายงานการวิจัยกระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา”. กรุงเทพมหานคร, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๔๓.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). ผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มติชน, ๒๕๔๔.

ไพรัตน์ เดชะรินทร์. นโยบายและกลวิธีการมีส่วนร่วมของชุมชนในยุทธศาสตร์การพัฒนาปัจจุบันในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศักดิ์โสภาคการพิมพ์, ๒๕๒๖.

มนตรี กรรพุมมาลย์. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง จังหวัดเชียงใหม่”รายงานการวิจัย คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖.

รศณรงค์ รัตนเสริมพงศ์. การบริหารงานภาครัฐ. พิมพ์ครั้งที่ ๔. นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๑.

วิรัช วิรัชนิการวรรณ. ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญของการพัฒนาชุมชน: ประชาชนข้าราชการและผู้นำรัฐบาล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๐.

สมบัติ อารังธัญวงศ์. นโยบายสาธารณะ : แนวความคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ. พิมพ์ครั้งที่ ๑๓. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙.

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธนาเพลส จำกัด, ๒๕๕๐.

หนังสือ กรมการปกครอง ด่วนที่สุด ที่ มท.๐๓๑๙/ว ๒๑๑๘๐ เรื่อง สรุปข้อสั่งการแนวทางการสนับสนุนการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมความเป็นอยู่ระดับตำบล (ตำบลละ ๕ ล้านบาท) ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด, กองสนับสนุนการบริหารราชการอำเภอและขับเคลื่อนนโยบายพิเศษ, กลุ่มนโยบายพิเศษ.

David Easton. The Political System An Inquiry in to the State of Political Science. York : Alfred A. Knorf, 1953.

Harold D. Lasswell, & Abraham Kaplan. Power and Society. New Haven : Yale University press, 1970.

Lawrence, Anne T. ; Weber, James; and Post, James E.. **Business and Society: Stakeholders, Ethics, and Public Policy**. International Edition. New York : McGraw-Hill/Irwin. 2005.

United Nation. **Department of Internation Economic and Social Affair**. Popular Participation as a Strategy for Promoting Community Level Action and Nation Development. Report of The Meeting for The Adhoc Group of Expert. New York :United Nation , 1981.

บริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของสถาบันการศึกษา
THE MODEL OF EFFECTIVENESS CHANGE MANAGEMENT
OF THAI BUDDHIST UNIVERSITY

รัฐพล เย็นใจมา*

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของสถาบันการศึกษา” มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการศึกษา ๒) เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปของรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันการศึกษา ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของสถาบันการศึกษา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยไว้ตามลำดับดังนี้ ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ได้กำหนดขอบเขตของผู้ให้ข้อมูลหลักโดยการเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Criterion based selection) ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง ทั้งส่วนกลางวิทยาเขต และผู้ทรงคุณวุฒิ มีส่วนสำคัญในการกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย จำนวน ๓๐ รูปและคน การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยเรื่องนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากเอกสารการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้วิธีการคิดวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) อย่างพิถีพิถัน เพื่อจัดหมวดหมู่ของเนื้อหา (Category) แล้วนำมาสังเคราะห์เชิงระบบ (Systematic synthesis) คิดอย่างละเอียดถี่ถ้วนเพื่อหาประเด็นร่วมหรือประเด็นหลักและอธิบายเนื้อหาที่ละเอียด

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเหมาะสมสำหรับการบริหารสถาบันการศึกษา มี ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) การทำความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง ๒) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ๓) การสร้างแรงบันดาลใจ ๔) การกระตุ้นทางปัญญา ๕) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพราะว่าสถานศึกษาบริหารงานต้องบุคลากรซึ่งมีทั้งฝ่ายบรรพชิต ฝ่ายคฤหัสถ์ คำนึงการบริหารงาน และนโยบายภาครัฐ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดภาวะผู้นำที่กว้างขวางเป็นกระบวนการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องพยายามกระตุ้นและโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานมีความพยายามในการทำงานและคาดหวังผลลัพธ์ของการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดการตระหนักรู้ ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม และองค์การพยายามจูงใจ ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้ทำงานเพื่อมุ่งผลประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

* Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

๒. สภาพของการบริหารสถานศึกษา โดยทั่วไปมีลักษณะที่เด่น คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ มีเครือข่ายเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ มีการบริหารเชิงรุกมุ่งที่จะพัฒนามหาวิทยาลัยให้เจริญ ได้รับการสนับสนุนจากสังคมที่เอื้อต่อการพัฒนาพันธกิจทุกด้านของมหาวิทยาลัย มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีบทบาทสำคัญในการบริการวิชาการแก่สังคมเพื่อยกระดับจิตใจและพัฒนาสังคม พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์กลางพุทธศาสนาระดับชาติและนานาชาติ มีจุดที่ควรพัฒนาได้แก่ ควรพัฒนาด้านการจูงใจให้บุคลากรนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลสถานศึกษา พบว่า มี ๕ รูปแบบ ได้แก่ ๑) รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลด้านการบริหารทั่วไป ๒) รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลด้านการบริหารวิชาการ ๓) รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลด้านการบริหารงานวิจัย ๔) รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลด้านการบริหารการเงินและงบประมาณ ๕) รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ใน ๕ รูปแบบนี้มีองค์ประกอบหลัก ๒ องค์ประกอบ คือ **องค์ประกอบที่ ๑** ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี ๕ ประการ ได้แก่ (๑) การทำความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง (Understanding Change) (๒) การมีอิทธิพลอย่างมีอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) (๓) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) (๔) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และ (๕) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Relationship) และ **องค์ประกอบที่ ๒** พุทธธรรมกับประสิทธิผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี ๓ ประการ ได้แก่ ๑. (จักขุมา) มีปัญญามีวิสัยทัศน์กว้างไกล ๒. (วิธูโร) มีความรู้เฉลียวฉลาดมีความชำนาญ ๓. (นิสสยสัมปันโน) มีความโอบอ้อมอารีมีจิตเมตตา สร้างเป็นรูปแบบได้ B-TL : MODEL ดังนั้น รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย ต้องคำนึงถึงบุคลากรเป็นหลัก เนื่องจากบุคลากรจะเป็นตัวขับเคลื่อนนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ให้มีประสิทธิภาพเกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปทิศทางที่ดี

คำสำคัญ : การบริหารการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษา ประสิทธิภาพ

ABSTRACT

The research entitled “Model of Effectiveness Change Administration of Thai University”, and the objectives were: 1) to study the concepts and theories of Effectiveness Change Administration of Thai University, 2) to analytically study of general condition of Model of Effectiveness Change Administration of Thai University, 3) to propose the Model of Effectiveness Change Administration of Thai University.

The research entitled “Model of Effectiveness Change Management of Thai Buddhist University” that the researcher had the quantitative research and conducted data collection was in-depth-interview which selected by Purposive sampling such as high executives both the central and university campuses, experts who played the key role to set the policy and directions for administration of Thai University. The data analysis in this research was used by the qualitative data analysis through in-depth-interview and the content analysis for arranging the category of contents, and then, systematic synthesis. Lastly, thought of the main points and explain in each point.

The Findings of Research were as follows:

1. The theory of leadership of change administration for Thai Sangha university had five factors , 1) understanding change , 2) Idealized influence or Charisma Leadership , 3) Inspiration Motivation , 4) Intellectual Stimulation , 5) Individualized Consideration.

Because, Mahachulalongkornrajavidyalaya University for the personnel administration had both monks and lay men must realize the administration of Thai Sangha and government policy. The leadership of change was the board leadership concept, the process of change leader that must try to motivate and convince the staffs having an endeavor to work and expecting the get the work success, to promote the followers to realize in mission and vision of group and organization tries hard to convince the staffs or followers to work for the benefits of group or organization more than individual benefits.

2. The model of administration for Mahachulalongkornrajavidyalaya university, started for the change of modern administration in the year of 2540 due to the government had the royal act of Mahachulalongkornrajavidyalaya university as own lawful organization and as university under control of government, freely administration university as own autonomy, wants the flexible, efficient and effective administration that was the formal administration, general administration , financial personnel , academy and research that it makes the fast and more effective administration. Moreover, university had the strategy to realize the administration as the international Buddhism center both Therawada and Mahayana Sects that character of administration for university found that had five aspects of the change administration as follows : 1) general administration, 2) academic

administration, 3) research administration, 4) financial administration, 5) human resource administration.

3. To propose the Model of Effectiveness Change Administration of Thai Sangha University. The data analysis from the concepts ,theories and in-depth-interview and used the data for analysis for arranging the category of contents, and then, systematic synthesis , found that five Models of Effectiveness Change Administration of Thai Sangha University as follows 1) understanding change : UC, 2) Idealized influence or Charisma Leadership : II or CL, 3) Inspiration Motivation : IM, 4) Intellectual Stimulation : IS, 5) Individualized Consideration : IC) to create the form of UC, II or CL, IM, ISIC : MODEL. Therefore, the Model of Effectiveness Change Administration of Thai Sangha University focus on the person

Personnel as the main due to the personnel will drive the mission of university to attain the objective of university for developing and changing to good and effective direction.

Key Word : Change Management, Effectiveness

๑. บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและสังคมไทยส่งผลให้เกิดการแข่งขันในทุกด้าน โดยเฉพาะเรื่องการบริหารจัดการการศึกษา ประเทศไทยจำเป็นต้องจัดการศึกษาให้ก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงทั้งนี้ เพราะการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน กระทรวงศึกษาธิการจึงเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พุทธศักราช ๒๕๔๕ โดยเฉพาะการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ ๒๑ กระทรวงศึกษาธิการได้มุ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบใน ๔ ประเด็นหลัก กล่าว คือ พัฒนาคูณคนไทยยุคใหม่ ปรับกระบวนการทัศน์การเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พัฒนาคุณภาพผู้สอนยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแห่งเรียนรู้ยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ปรับระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพคล่องตัว เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการศึกษา^๑ องค์การขนาดเล็กขนาดใหญ่ ทั้งภาครัฐและเอกชน กระแสการเปลี่ยนแปลงทุกแห่งหนและเป็นความจำเป็นไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่ หรือขนาดเล็กมีวรรณกรรมมากมายที่กล่าวถึงองค์การที่ต้องการความอยู่รอดและประสบผลสำเร็จในโลกสมัยใหม่ชี้ให้เห็นว่าสิ่งสำคัญที่สุดของการเปลี่ยนแปลง

^๑ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ ๒๑ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ สกศ, ๒๕๕๒), หน้า ๑๓.

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ของคณะสงฆ์ไทย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย ว่าควรจะมีการดำเนินงานเตรียมความพร้อมการเปลี่ยนแปลงเชิงบริหารด้านใดบ้าง มีแนวคิดทฤษฎีและองค์ประกอบอันเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทยได้บ้าง และรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย บริบทขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสการศึกษาที่มีการแข่งขันสูงจะเป็นอย่างไร ซึ่งผลการวิจัยและองค์ความรู้ที่ค้นพบจะสามารถนำไปเป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจในการกำหนดยุทธศาสตร์ แผนงาน และโครงการในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทยที่มีประสิทธิภาพได้ในภาวะความเปลี่ยนแปลงทางสังคม

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมสำหรับสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา

๓. ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้ ๑. ศึกษาข้อมูลแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass และ Avolio^๒ Bass ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) ทำความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง ๒) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ๓) การสร้างแรงบันดาลใจ ๔) การกระตุ้นการใช้ปัญญา ๕) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ๒. ศึกษาข้อมูลการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษาด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการบริหารทั่วไป ๒) ด้านการบริหารวิชาการ ๓) ด้านการบริหารงานวิจัย ๔) ด้านการบริหารการเงิน ๕) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์^๓

๓.๒ ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลหลัก ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ได้กำหนดขอบเขตของผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ส่วนกลาง และส่วนวิทยาเขต

^๒ Bass, Bernard M and Avolio, Bruce J, *Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership*, (Thousand Oaks : Sage, 1994), p. 5.

^๓ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ ๒๑* (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ สกศ, ๒๕๕๒), หน้า ๑๓.

ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารหาระดับล่าง ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๓๐ รูปและคน

๓.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่ผู้วิจัยกำหนดให้มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษาวิจัยเฉพาะมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ดำเนินการศึกษาวิจัยตั้งแต่ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๗ - มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ รวมระยะเวลา ๑๐ เดือน

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

๔.๑ รูปแบบการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

๔.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของผู้ให้ข้อมูลหลักสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัย ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง (criterion based selection) ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและสามารถให้ข้อมูลในเรื่องนั้นได้ดีที่สุด ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูง ส่วนกลาง ส่วนวิทยาเขต ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารหาระดับล่าง และผู้ทรงคุณวุฒิ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๓๐ รูปและ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยใช้เทคนิคนี้กับผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการ โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบเจาะจง (Criterion based selection) มีอภิปรายกลุ่ม ๘ รูปและคน เพื่อเป็นการยืนยันและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ส่วนประเด็นอภิปรายเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย

๔.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๑. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) ๒. แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

๔.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้(๑) เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ พระไตรปิฎก ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interviews) โดยผู้วิจัยจะส่งหนังสืออย่างเป็นทางการโดยคำรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตรฯ เพื่อขอสัมภาษณ์ พร้อมกับส่งบริบทเนื้อหาต่างๆ ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้า และกำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ ส่วนในขณะการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพนิ่ง และเคลื่อนไหว (๒) เก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ วิทยานิพนธ์ หนังสือ วารสาร เอกสาร สิ่งตีพิมพ์ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย (๓) ตรวจสอบรูปแบบจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

๔.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการวิจัยเรื่องนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ๒ วิธี คือ วิธีที่ ๑ การตีความ (interpretation) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากการสัมภาษณ์ ที่ได้จดบันทึกไว้ โดยผู้วิจัยได้ได้ทำการตรวจสอบข้อมูลแล้ว ข้อมูลที่ไม่ต้องการจะถูกกำจัดออกไป หลังจากนั้นทำการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (inductive) โดยการเขียน เป็นประโยคข้อความตามกรอบแนวคิดทฤษฎี เพื่อตอบปัญหาของการวิจัยฉบับนี้ วิธีที่ ๒ การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เป็นการวิเคราะห์ ข้อมูล ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Document Research) ในการวิเคราะห์เอกสารผู้วิจัยได้คำนึงถึงบริบท (context) หรือสภาพแวดล้อมของข้อมูลเอกสารที่นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อความสำคัญอย่างยิ่งลึกซึ้ง และนำไปสู่การสร้างข้อสรุปอย่างหนักแน่นที่ได้จากเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้วิธีการคิดวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) อย่างพิถีพิถัน เพื่อจัดหมวดหมู่ของเนื้อหา (Category) แล้วนำมาสังเคราะห์เชิงระบบ (Systematic synthesis) คิดอย่างละเอียดลุ่มลึกเพื่อหาประเด็นร่วมหรือประเด็นหลักและอธิบายเนื้อหาที่ละประเด็นๆ

๕. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยนำเสนอผลการวิจัย โดยตอบคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓ ข้อ ดังต่อไปนี้

๑. ทฤษฎีภาวะผู้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเหมาะสมสำหรับสถานศึกษา พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี ๕ องค์ประกอบ คือ ๑) การสื่อสารทำความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง ๒) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ๓) การกระตุ้นการใช้การปัญญาแก้ปัญหาการสร้างแรงบันดาลใจ ๔) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

๒. สภาพการบริหารงานของสถานศึกษา ยึดแนวนโยบายการบริหารจากส่วนกลางเป็นหลัก ทำให้พบปัญหาการทำความเข้าใจแนวนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล สถานศึกษา มีอิสระในการปกครองตนเอง มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการองค์การทั่วไป บุคลากร การเงิน การวิชาการ การวิจัย ก็จะทำให้การบริหารจัดการมีความรวดเร็วมีประสิทธิภาพขึ้น

จุดเด่นของสถานศึกษา ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ มีเครือข่ายเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และนานาชาติ มีการบริหารเชิงรุกที่มีศาสตร์เฉพาะสาขาที่เป็นเอกลักษณ์ของสถาบันที่สามารถให้บริการวิชาการได้อย่างกว้างขวางมีสิ่งหาริมทรัพย์ที่ใช้เป็นแหล่งสร้างรายได้อย่างเพียงพอให้กับมหาวิทยาลัย

จุดที่ควรร่วมพัฒนาของสถานศึกษา ควรส่งเสริมทักษะความรู้ความสามารถในระบบสารสนเทศ ขาดการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่มีคุณตรงสายงานปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีคู่มือภาระงานที่ชัดเจน เพื่อการประเมินผลของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ประกาศและคำสั่งมหาวิทยาลัยอย่างจริงจัง พัฒนาระบบสารสนเทศ/ฐานข้อมูลด้านต่างๆ ให้ทันสมัยและเชื่อมโยงในหน่วยงานต่างๆ ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค เพื่อสามารถใช้ประกอบการ

ตัดสินใจในการบริหารจัดการและดำเนินการ การมีวิทยาลัย/ห้องเรียนเครือข่ายกระจายในภูมิภาคต่าง ๆ มหาวิทยาลัยจึงควรมีมาตรการ/ระบบและกลไกในการ

สรุปว่า โดยทั่วไปมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีจุดเด่นมากกว่าจุดด้อยหรือจุดร่วมพัฒนา และควรใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงให้บุคลากรใคร่ปฏิบัติตามนโยบายมากกว่านี้

๓. รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า มี ๕ รูปแบบ ได้แก่ ๑) รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลด้านการบริหารทั่วไป ๒) รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลด้านการบริหารวิชาการ ๓) รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลด้านการบริหารงานวิจัย ๔) รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลด้านการบริหารการเงินและงบประมาณ ๕) รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ใน ๕ รูปแบบนี้มีองค์ประกอบหลัก ๒ องค์ประกอบ คือ **องค์ประกอบที่ ๑** ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี ๕ ประการ ได้แก่ (๑) การทำความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง (Understanding Change) (๒) การมีอิทธิพลอย่างมีอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) (๓) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) (๔) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และ (๕) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Relationship) และ **องค์ประกอบที่ ๒** พุทธธรรมกับประสิทธิผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี ๓ ประการ ได้แก่ ๑. (จักขุมา) มีปัญญามีวิสัยทัศน์กว้างไกล ๒. (วิจิโร) มีความรู้เฉลิยฉลาดมีความชำนาญ ๓. (นิสสยสัมปันโน) มีความโอบอ้อมอารีมีจิตเมตตา สร้างเป็นรูปแบบได้ B-TL : MODEL B ได้แก่ **Buddhamma TL** ได้แก่ Transformational Leadership

ดังนั้น รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทยต้องคำนึงถึงบุคลากรเป็นหลัก เนื่องจากบุคลากรจะเป็นตัวขับเคลื่อนนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ให้มีประสิทธิผลเกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปทิศทางที่ดี

๖. อภิปรายผลการวิจัย

๑. รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลด้านการบริหารทั่วไป

ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง (Understanding Change) การบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางการดำเนินงาน และสามารถถ่ายทอดไปยังบุคลากรทุกระดับ ในการเปลี่ยนแปลง สื่อสารทำความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงมีความตระหนักในความสำคัญ ผู้บริหารระดับสูงของสถานศึกษา เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ หรือ นโยบาย เป็นผู้นำที่พยายามสร้างการตระหนักในการเปลี่ยนแปลง โดยการใช้ความพยายามในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อการนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าในอนาคต สร้างเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างความรู้สึกรัก ความคิดเห็นว่าการเปลี่ยนแปลง

เป็นเรื่องปกติที่ต้องเกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคลและองค์กรเป็นการ แสดงให้เห็นถึงพัฒนาในเชิงสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดผลดีทั้งต่อบุคคลและการพัฒนาองค์กรที่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางการดำเนินงาน และจูงใจให้ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องการร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง ร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผล ต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร นำหลักการสมรรถนะการพัฒนาภาวะผู้นำงานในวิชาชีพ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพมาใช้ในการพัฒนาองค์การการนำพาการเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อการแข่งขัน และเข้าสู่ประชาคมอาเซียนการนำแนวคิดเชิงระบบไปใช้ในการพัฒนาองค์กร การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายการพัฒนาพร้อมกับหน่วยงานอื่น

ฉะนั้น รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลด้านการบริหารทั่วไป จึงเป็น องค์ประกอบที่มีความจำเป็นและสำคัญในรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

๒. รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลด้านการบริหารวิชาการ

ด้านวิชาการของสถานศึกษา จะต้องบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลควรมีภาวะผู้นำอย่างมีบาร์มี มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การบริหารงานวิชาการถูกกำหนดจากนโยบายการมีอิทธิพลอย่างมีอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) เป็นระดับ ผู้นำสร้างความไว้วางใจ เชื่อถือ ศรัทธาและการสร้างความเคารพนับถือในตัวของผู้นำ การประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม และความถูกต้องในการทำงาน และการดำเนินชีวิตประจำวัน ผู้นำเป็นผู้ที่สร้างวิสัยทัศน์และมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เป็นที่รับรู้ ทัวทั้งองค์กรตลอดจนวิธีการที่จะทำให้เกิดการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกัน การปฏิบัติตนอย่างมุ่งมั่น เห็นถึงคุณค่าในตนเอง การสร้างความรู้สึกรับนับถือ ตนเอง เห็นว่าตนเองมีความสำคัญ มีความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในตนเอง การมีอิทธิพลอย่างมีอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นผู้นำที่สร้างความไว้วางใจ เชื่อถือ ศรัทธาและการสร้างความเคารพนับถือในตัวของผู้นำ การประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องในการทำงาน และการดำเนินชีวิตประจำวัน ผู้นำเป็นผู้ที่สร้างวิสัยทัศน์และมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เป็นที่รับรู้ ทัวทั้งองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย สิงอุดม^๕ ได้ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘” พบว่า ผู้นำที่ควรให้ความสนใจในการส่งเสริมสมาชิกให้เกิดกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้สมาชิกมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารที่มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย จะต้องบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลควรมีภาวะผู้นำอย่างมีบาร์มี มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การบริหารงานวิชาการถูกกำหนดจากนโยบายส่วนกลาง การพัฒนา

^๕ ธงชัย สิงอุดม, การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘, พุทธศาสตร์คุณภูมิบัณฑิต (สาขาวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์) (บัณฑิตวิทยาลัย : ,มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๑๘๐.

วิสัยทัศน์ร่วมขององค์การการนำข้อมูลความคาดหวัง ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากำหนดวิสัยทัศน์ด้านวิชาการการเปิดหลักสูตร ออกแบบโปรแกรมการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์ด้านวิชาการ

ฉะนั้น รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลด้านการบริหารงานวิชาการ จึงเป็นองค์ประกอบที่มีความจำเป็นและสำคัญใน รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการที่มีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

๓. รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลด้านการบริหารงานวิจัย

รูปแบบการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)) ผู้บริหารสูงของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พยายามสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นผู้ตามให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานปลุกฝัง ค่านิยมและสร้างจิตสำนึกที่ดี โน้มน้าวให้ผู้ตามทำงานโดยมุ่งที่ผลประโยชน์ส่วนรวมเหนือ ผลประโยชน์ของตนเอง มีการตั้งมาตรฐานและเป้าหมายแห่งผลสำเร็จของการทำงานไว้ในระดับ ที่สูงกว่าปกติ และส่งเสริมให้ผู้ตามมองโลกในแง่ดี ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ **รัตติกรณ์ จงวิศาล^๕** ได้ทำวิจัยเรื่อง ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ผู้นำนิสิตมีการให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน พยายามกระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานมีกำลังใจในการทำงาน

ผู้บริหารมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัยมีการบริหารงานวิจัย ผู้บริหารควรคำนึงถึง รูปแบบการกระตุ้นการใช้การปัญญา การกระตุ้นการใช้การปัญญาแก้ปัญหาการเชื่อว่า ปัญหาเป็นมิตรที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ปัญหามีแนวทางแก้ไขและทำให้เกิดปัญญา มีการวิจัยคือการแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาค้นหา โดยใช่วิธีการใหม่การนำแนวคิดเชิงระบบมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีประสบการณ์ในเรื่องที่ต้องการปรับเปลี่ยนการศึกษาและเรียนรู้จากหน่วยงาน และองค์การที่ประสบความสำเร็จ มีการนำนวัตกรรมการบริหารมาใช้แก้ไขปัญหาค้นหา และปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ได้การสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสร้างเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อการบริหารพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป

ฉะนั้น รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลด้านการบริหารงานวิจัยดังกล่าวมา จึงเป็นองค์ประกอบที่มีความจำเป็นและสำคัญในรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการวิจัยที่มีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

๔. รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลด้านการบริหารการเงินและงบประมาณ

^๕ รัตติกรณ์ จงวิศาล. ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. **ปริญญานิพนธ์ วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต**. (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ๒๕๕๐), หน้า, ๔๕.

การบริหารงานด้านการเงินงบประมาณของมหาวิทยาลัย ควรมีความโปร่งใสในมีความจริงใจและรักษาความลับ ผู้บริหารสามารถวินิจฉัยสถานการณ์ ชำงหน้าได้อย่างถูกต้องแม่นยำการเสริมพลังอำนาจบุคลากรในภาวะผู้นำงาน การมีความโปร่งใสในภาวะผู้นำการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้นำแสดงออกถึงส่งเสริมให้ผู้เพื่อนร่วมงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และการแก้ปัญหาโดยการแสวงหาวิธีการใหม่ๆ การใช้ความคิดเชิงบวก รวมถึงการใช้ความคิดเชิงบูรณาการ ในเชื่อมโยงแนวคิดและการแสวงหาจุดร่วมกันของแนวคิดและนำมาบูรณาการให้เกิดประโยชน์ ต่อทุกคนและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรโดยรวม ฯ ผู้บริหารผู้ที่มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย และบริหารงานด้านการเงินและงบประมาณ รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย ด้านการบริหารการเงินและงบประมาณการบริหารงานด้านการเงินงบประมาณของมหาวิทยาลัย ควรมีความโปร่งใสในมีความจริงใจและรักษาความลับ ผู้บริหารสามารถวินิจฉัยสถานการณ์ ชำงหน้าได้อย่างถูกต้องแม่นยำการเสริมพลังอำนาจบุคลากรในภาวะผู้นำงาน การมีความโปร่งใสในภาวะผู้นำการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้นำแสดงออกถึงส่งเสริมให้ผู้เพื่อนร่วมงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและการแก้ปัญหาโดยการแสวงหาวิธีการใหม่ๆ การใช้ความคิดเชิงบวก รวมถึงการใช้ความคิดเชิงบูรณาการ มุ่งองค์ประกอบ การสร้างแรงบันดาลใจ การสามารถวินิจฉัยสถานการณ์ ชำงหน้าได้อย่างถูกต้องแม่นยำการเสริมพลังอำนาจบุคลากรในภาวะผู้นำงาน การมีความโปร่งใสในภาวะผู้นำจริงใจและรักษาความลับ การยอมรับเสียงสะท้อนที่กลับมาเพื่อเป็นแนวทาง การปรับปรุงการให้โอกาสผู้อื่นเสนอความคิดเห็น และเคารพใน การตัดสินใจการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม การมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม การกระตุ้นและโน้มน้าวให้ผู้ตามร่วมสานฝันเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์องค์การการรักษาความสัมพันธ์อันดี และให้เกิดซึ่งกันและกัน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือ และขยายเครือข่ายให้กว้างขึ้นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่สมาชิกอย่างต่อเนื่องการสามารถสอนงานและให้คำปรึกษาแก่สมาชิก ได้อย่างเหมาะสม การสร้างค่านิยมในคุณค่าของสมาชิกคนการสร้างเวทีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และหน่วยงานภายนอกการจัดการความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ดังนั้น รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลด้านการบริหารการเงินและงบประมาณ จึงเป็นองค์ประกอบที่มีความจำเป็นและมีสำคัญของรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการเงินและงบประมาณที่มีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย

๕. รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลด้านการบริหารงาน ทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด มีการสรรหา มีการวิเคราะห์งาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างขวัญและกำลังใจให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการติดตามให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนามา ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการวัดผลการเรียนรู้ของนิสิต

ตลอดจนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องมีการให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน และดูแลควบคุมให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนถือปฏิบัติ มีการประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน มีการกำหนดระดับตำแหน่งและวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งมีหลักเกณฑ์ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Relationship) เป็นระดับ พฤติกรรมที่ผู้นำพยายามสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual Consideration) หรือ ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) เอาใจใส่ ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล สรุปว่า รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ควรต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือและขยายเครือข่ายให้กว้างขึ้นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานการปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน อย่างจริงใจและยุติธรรม มีการกระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ การมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคลเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในงานที่ผู้ร่วมงานรับผิดชอบ ให้ความสำคัญในการจัดสรรทรัพยากรให้ความสำคัญกับความคิดเห็น ที่แตกต่างของสมาชิกองค์การ ให้ความสำคัญช่วยเหลือ และสนับสนุนสมาชิกปฏิบัติงานได้สำเร็จและการอุปถัมภ์ความชอบ วิเคราะห์ความต้องการสมาชิกปฏิบัติงานเพื่อเอื้อต่อการพัฒนาให้คำปรึกษาแนะนำส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้พัฒนาตนเอง ให้มีการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนา ให้คำปรึกษาและแนะนำวิธีภาวะผู้นำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อความสามารถ ในการแข่งขัน การนำยุทธวิธีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาตนเองและสมาชิกสนับสนุนให้สมาชิกมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้การรับฟังสมาชิกปฏิบัติงานได้สำเร็จ

ฉะนั้น รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นองค์ประกอบที่มีความจำเป็นและสำคัญของรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สรุปว่า แนวคิดรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ไทยต้องคำนึงถึงบุคลากรเป็นหลัก เนื่องจากบุคลากรจะเป็นตัวขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายองค์กร มหาวิทยาลัยเกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปทิศทางที่ดีที่มีประสิทธิผล ผู้นำจะต้องเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีเลิศ กับบุคคลและกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายและแตกต่างปัจจัยพื้นฐานโดยทั่วไป ที่เป็นการเริ่มต้นแห่งความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล คือ การยกระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะส่งผลดีต่อการสร้างความสัมพันธ์ในเรื่องอื่นๆ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องกระตุ้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ยั่งยืน ผู้นำต้องมีความเป็นกันเองสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ในการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเปลี่ยนแปลง

๗. ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่อง “บทบาทมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทยกับประชาคมอาเซียน” จากข้อค้นพบจากการวิจัย ผู้วิจัยจึงเสนอแนะแนวทางเพื่อเป็นแนวทางในการเลือกนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารกิจการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย ดังนี้

๗.๑ ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

๑. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ควรนำรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางการพัฒนา เพื่อให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทยบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในภาวะแห่งการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

๒. ควรส่งเสริมให้ทุกภาคส่วน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัย รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจแนวกฎระเบียบใหม่ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อประสิทธิภาพของภารกิจ

๓. มหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย ควรส่งเสริมสนับสนุนรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ ไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยสงฆ์

๗.๒ ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

๑. ควรมีหน่วยงานสื่อสารองค์กรตลอดที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ รับผิดชอบเรื่องอบรม ถ่ายทอด แนวนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ วิธีปฏิบัติการทำงานใหม่ ไปสู่แก่บุคลากรระดับหัวหน้าสำนักงานเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เมื่อแนวนโยบายใหม่ๆ หรือ มีกฎระเบียบ ข้อบังคับ วิธีปฏิบัติการทำงานใหม่ๆ ควรจัดสัมมนา หรืออบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้มข้นเพื่อสื่อสารไปสู่บุคลากรในมหาวิทยาลัยโดยเร็วเพื่อประสิทธิภาพของภารกิจ

๓. ควรมีการฝึกอบรมรับรู้รับทราบ กฎระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบาย ให้แก่ผู้บริหารที่รับตำแหน่งใหม่ ทุกระดับ ทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร เพื่อประสิทธิภาพประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

๔. ควรมีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ (Walk Rally) เป็นประจำทุกปี เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย

๗. ควรนำผลการวิจัยนี้ไปปฏิบัติอย่างจริงจังให้เกิดประสิทธิภาพแก่สถานศึกษา

๗.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับ “รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย” ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะต่อไปนี้

๑. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัด คุณลักษณะของผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย จะทำให้ทราบปัจจัยแห่งความสำเร็จของที่มีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร, กรุงเทพมหานคร, สำนักพิมพ์ เอ็กสเปอร์เน็ท, ๒๕๔๗.

ธนา ศิริวัฒนา และ ชัยพงษ์ พงษ์พานิช ผศ.ดร.. การบริหารการเปลี่ยนแปลง. นนทบุรี : ศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษา สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจ ศศินทร์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓

ธงชัย สิงอุดม, การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘, **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต** (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

เบญจา ยอดดำเนิน-แอ๊ดตีกัจ, **การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ: การจัดการข้อมูล การตีความ และการหาความหมาย**, กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, ซีโนพับลิชชิง, ๒๕๕๒.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). “ภาวะผู้นำ.” ใน ภาวะผู้นำ ความสำคัญต่ออนาคตไทย. กรุงเทพฯ : พิมพ์ไทย, ๒๕๔๐.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). **มหาจุฬาฯ งามสง่าสดชื่นกลางทะเลแห่งคลื่นลม.** พิมพ์ครั้งที่ ๒ กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เพ็ทแอนด์โฮม, ๒๕๕๗.

พระเมธีธรรมาภรณ์(ประยูร ธมมจิตโต). **พระพุทธศาสนาในยุคโลกาภิวัตน์.** กรุงเทพฯ : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙.

ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม. “ภาวะผู้นำ ของไทยในอนาคต.” ในภาวะผู้นำความสำคัญต่ออนาคตไทย. กรุงเทพฯ : พิมพ์ไทย, ๒๕๔๐.

สุภางค์ จันทวานิช, **วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ**, พิมพ์ครั้งที่ 19. (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๕๔.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. **ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต.** (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ๒๕๕๐.

Avolio, B.J. **Full Leadership Development.** California : SAGE Publication, 1999.

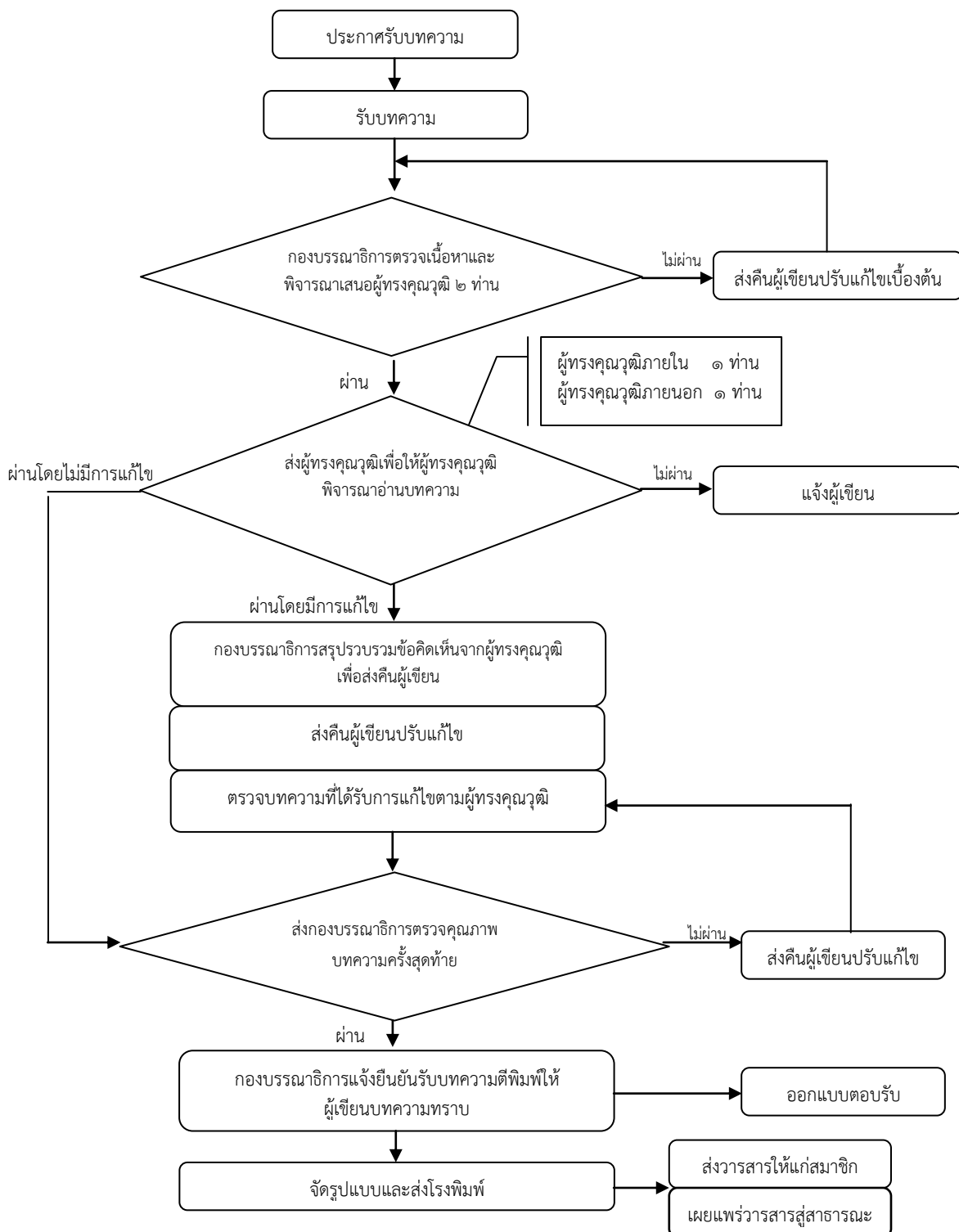
Burns, J.M., **Leadership,** New York : Harper & Row, 1978.

Bass, Bernard M and Avolio, Bruce J, **Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership,** Thousand Oaks : Sage, 1994.

Bennis, W., and Nanus., **Leaders : The Strategies for Taking Change,** New York: Harper and Row, 1985.

ภาคผนวก

ขั้นตอนการดำเนินงานวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



คำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ

สถานที่ติดต่อเกี่ยวกับบทความ

สำนักงานวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๗๙ หมู่ ๑ ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐-๓

๑. ส่วนประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ตีพิมพ์บทความประเภทต่าง ๆ ดังนี้

๑.๑ บทความพิเศษ บทความทางวิชาการพิเศษ ที่เสนอเนื้อหาความรู้วิชาการอย่างเข้มข้น และผ่านการอ่านและพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้นๆ มีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักวิชาการในวงการวิชาการ/วิชาชีพ

๑.๒ บทความทางวิชาการ ที่เสนอเนื้อหาความรู้ วิชาการ มีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนิสิต นักศึกษา หรือประชาชนทั่วไป

๑.๓ บทความวิจัย (Research article) ได้แก่รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน

๑.๔ บทความปริทรรศน์ (Review article) เป็นบทความที่รวบรวมความรู้จากตำรา หนังสือ และวารสารใหม่ หรือจากผลงานและประสบการณ์ของผู้นิพนธ์มาเรียบเรียงขึ้น โดยมีการวิเคราะห์สังเคราะห์วิจารณ์เปรียบเทียบกัน

๑.๕ ปกิณกะ (Miscellany) ได้แก่บทความทบทวนความรู้ เรื่องแปลก ย่อความจากวารสารต่างประเทศ การแสดงความคิดเห็น วิจารณ์ แนะนำเครื่องมือใหม่ ตำราหรือหนังสือใหม่ที่น่าสนใจ หรือข่าวการประชุมทั้งระดับชาติและระดับนานาชาติ

การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารสังคมศาสตร์ปริทรรศน์จะต้องส่งจดหมายนำส่งบทความ พร้อมต้นฉบับแบบพิมพ์ ๓ ชุด มายังกองบรรณาธิการ กรณีที่บทความได้รับการพิจารณาให้ตีพิมพ์ บรรณาธิการจะแจ้งให้ผู้นิพนธ์ส่งบทความต้นฉบับที่แก้ไขครั้งสุดท้าย พร้อมซีดีรอม (CD ROM) ๑ แผ่นที่บรรจุเนื้อหาและข้อมูลที่มีอยู่ในบทความทั้งหมดที่ได้แก้ไขแล้ว ทั้งนี้ผู้นิพนธ์ต้องมีส่วนเก็บไว้ด้วยเพื่อการอ้างอิง

การตรวจสอบบทความและพิสูจน์อักษร

ผู้นิพนธ์ควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องแน่นอน พร้อมทั้งพิสูจน์อักษรก่อนที่จะส่งบทความนี้ให้กับบรรณาธิการ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะทำให้การพิจารณาตีพิมพ์มี

ความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร

การเตรียมบทความ

บทความต้องเป็นตัวพิมพ์ดีด โดยใช้ชุดแบบอักษร (font) ชนิดไทยสารบรรณ (TH SarabunPSK) ขนาดอักษร ๑๖ จัดกันหลังตรง และมีระยะห่างระหว่างบรรทัดหนึ่งช่อง (double spacing) ตลอดเอกสาร พิมพ์หน้าเดียวลงบนกระดาษพิมพ์สันขนาดบีห้า (B5) พิมพ์ให้ห่างจากขอบกระดาษซ้ายกับด้านบน ๑ นิ้วครึ่ง และด้านขวากับด้านล่าง ๐.๕ นิ้ว พร้อมใส่หมายเลขหน้ากำกับทางมุมขวาบนทุกหน้า บทความไม่ควรยาวเกิน ๑๕ หน้ากระดาษพิมพ์สัน โดยนับรวมภาพประกอบและตาราง

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) ๒ ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้เขียนบทความ และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double – blind peer review)

๒. ส่วนบทคัดย่อ (Abstract)

บทคัดย่อควรมีความยาวไม่เกิน ๓๕๐ คำ โดยแยกต่างหากจากเนื้อเรื่อง บทความวิจัยและบทความปริทรรศน์ต้องมีบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งบทคัดย่อควรเขียนให้ได้ใจความทั้งหมดของเรื่อง ไม่ต้องอ้างอิงเอกสาร รูปภาพ หรือตาราง และลักษณะของบทคัดย่อควรประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ (Objective) วิธีการศึกษา (methods) ผลการศึกษา (Results) สรุป (Conclusion) และคำสำคัญ (Key words) ซึ่งควรเรียงเรียงตามลำดับและแยกหัวข้อให้ชัดเจนดังนี้

- **วัตถุประสงค์** ควรกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา
- **วิธีการศึกษา** ควรกล่าวถึงวิธีการค้นคว้าข้อมูล ระเบียบวิธีวิจัยที่นำมาศึกษา สถิติที่นำมาใช้
- **ผลการศึกษา** ควรประกอบด้วยผลที่ได้รับจากการค้นคว้า ศึกษา และผลของค่าสถิติ (ในกรณีมีการวิเคราะห์)

- **สรุป** ควรกล่าวถึงผลสรุปของการค้นคว้าและศึกษา

- **คำสำคัญ** ควรมีคำสำคัญ ๓-๖ คำ ที่ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา และจะปรากฏอยู่ในส่วนท้ายของบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยต้องจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร และค้นด้วยเครื่องหมายอัฒภาค (;)

๓. ส่วนเนื้อเรื่อง ควรประกอบด้วย

๓.๑ บทนำ (Introduction) เป็นส่วนกล่าวนำโดยอาศัยการปริทรรศน์ (review) ข้อมูลจากรายงานวิจัย ความรู้ และหลักฐานต่างๆ จากหนังสือหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และกล่าวถึงเหตุผลหรือความสำคัญของปัญหาในการศึกษาครั้งนี้ สมมติฐานของการศึกษา ตลอดจนวัตถุประสงค์ของการศึกษาให้ชัดเจน

๓.๒ วิธีการศึกษา (methods) กล่าวถึงรายละเอียดของวิธีการศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา และวิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

๓.๓ ผลการศึกษา (Results) เป็นการแสดงผลที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ในข้อ ๓.๒ ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการบรรยายในเนื้อเรื่องและแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิ ตามความเหมาะสม

๓.๔ การอภิปรายผล (Discussion) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์ของผู้หนึ่งพจน์นำมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยของผู้อื่น เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น รวมทั้งข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

๓.๕ ข้อเสนอแนะ (Suggestion) การแนะนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

๓.๖ กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement) เป็นส่วนที่กล่าวขอบคุณต่อองค์กร หน่วยงาน หรือบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือร่วมมือในการวิจัย รวมทั้งแหล่งที่มาของเงินทุนวิจัย และหมายเลขของทุนวิจัย

๓.๗ เอกสารอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบเชิงอรรถ (Footnote) เป็นการทำการรายการเอกสารอ้างอิงหรือคำอธิบายเพิ่มเติมที่อยู่ด้านล่างของข้อความในหน้ากระดาษแต่ละหน้า ซึ่งมีรูปแบบการเขียนอ้างอิงแตกต่างกันตามประเภทของเอกสารหรือแหล่งที่ใช่อ้างอิง ดังนี้

การอ้างอิงแบบเชิงอรรถ

๑. หนังสือ

๑.๑ คัมภีร์พระไตรปิฎกหรือหนังสือสำคัญพิมพ์เป็นชุด

ให้อ้างอิงย่อคัมภีร์. เล่ม/ข้อ/หน้า. และให้วงเล็บคำว่า (บาลี) ไว้หลังคำย่อในกรณีที่ใช้พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลีหรือวงเล็บคำว่า (ไทย) ไว้หลังคำย่อในกรณีที่ใช้พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ตัวอย่างเช่น ๑ขุ.ชา. (บาลี) ๒๗/๘๕๕/๑๙๑.

๑.๒ หนังสือทั่วไป

ผู้แต่ง, ชื่อเรื่อง, (สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์, ปีที่พิมพ์), หน้า. ดังอย่างเช่น

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **ปรัชญากรีก : บอเกิดภูมิปัญญาตะวันตก**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๓๘.

Venerable Dr. W. Rahula, **What the Buddha Taught**, (Bangkok: Haw Trai Printing, 2004), p.69.

๒. วารสาร

ผู้เขียน, “ชื่อบทความ”, ชื่อวารสาร, เล่มที่หรือปีที่ (เดือน ปี): หน้า. ตัวอย่างเช่น

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร., “การกำหนดประเด็นปัญหา การตั้งชื่อเรื่องและการเขียนวัตถุประสงค์การวิจัยทางสังคมศาสตร์”, **มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๕๗): ๑๔-๒๘.

K.N., Jayatileke, “The Buddhist Theory of Causality”, *The Maha Bodhi*, vol. 77 No.1: 10-15.

๓. วิทยานิพนธ์

ชื่อผู้วิจัย, “ชื่อหัวข้อวิทยานิพนธ์”, ระดับของวิทยานิพนธ์, (ชื่อแผนกวิชาหรือคณะและมหาวิทยาลัย), ปีที่พิมพ์. ตัวอย่างเช่น

อนุวัต กระสังข์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๗.

๔. สัมภาษณ์

สัมภาษณ์ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์, ตำแหน่ง (ถ้ามี), วัน เดือน ปี. ตัวอย่าง

สัมภาษณ์ พระเทพโสภณ, อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๘

กรกฎาคม ๒๕๕๗.

๕. เว็บไซต์

พระธรรมโกศาจารย์ (ศ.ดร.ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **ธรรมประกาศโนบาย**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.buddhismth.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=538970572&Ntype=9> [๗ กันยายน ๒๕๕๕].

๖. ภาษาอังกฤษ

Maslow Abraham, *Motivation and Personality*, (New York : Harper and Row Publishers, 1970.

การเขียนบรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(ก) ข้อมูลชั้นปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

(ข) ข้อมูลทุติยภูมิ

๑) หนังสือ

จำนงค์ อติพัฒนสิทธิ์. **สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

๒) วารสาร

ผู้เขียน, “ชื่อบทความ”, ชื่อวารสาร , เล่มที่หรือปีที่ (เดือน ปี): หน้า. ตัวอย่างเช่น

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร, “การกำหนดประเด็นปัญหา การตั้งชื่อเรื่องเรื่อง และการเขียนวัตถุประสงค์การวิจัยทางสังคมศาสตร์”, **มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๕๓): ๑๔-๒๘.

๓) วิทยานิพนธ์

ทรงวิทย์ แก้วศรี. “การศึกษาวิเคราะห์พุทธวิธีในการประกาศศาสนาของพระพุทธเจ้า”. **ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

๔) สัมภาษณ์

สัมภาษณ์ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์, ตำแหน่ง (ถ้ามี), วัน เดือน ปี. ตัวอย่าง

สัมภาษณ์ พระเทพโสภณ, อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

๕) เว็บไซต์

พระธรรมโกศาจารย์ (ศ.ดร.ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **ธรรมประกาศโนบาย**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :
<http://www.buddhismth.com/index.php?lay=show&ac=article&id=538970572&Ntype=9>
[๗ กันยายน ๒๕๕๕].

๒. ภาษาอังกฤษ

Maslow Abraham. *Motivation and Personnality*. New York : Harper and Row Publishers, 1970.

๔. ส่วนภาพประกอบ (Figure) และส่วนตาราง (Table)

ภาพประกอบและตารางควรมีเท่าที่จำเป็น โดยพิมพ์หน้าละ ๑ ภาพ หรือ ๑ ตาราง สำหรับคำบรรยายภาพและตารางให้พิมพ์เหนือภาพหรือตาราง ส่วนคำอธิบายเพิ่มเติมให้ใส่ใต้ภาพหรือตาราง

๕. ลิขสิทธิ์

เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายลิขสิทธิ์ ผู้พิมพ์ทุกท่านต้องลงลายมือชื่อในแบบฟอร์มใบมอบลิขสิทธิ์บทความให้แก่วารสารฯ พร้อมกับบทความต้นฉบับที่ได้แก้ไขครั้งสุดท้าย นอกจากนี้ ผู้พิมพ์ทุกท่านต้องยืนยันว่าบทความต้นฉบับที่ส่งมาตีพิมพ์นั้น ได้ส่งมาตีพิมพ์เฉพาะในวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์เพียงแห่งเดียวเท่านั้น หากมีการใช้ภาพหรือตารางของผู้พิมพ์อื่นที่ปรากฏในสิ่งตีพิมพ์อื่นมาแล้ว ผู้พิมพ์ต้องขออนุญาตเจ้าของลิขสิทธิ์ก่อน พร้อมทั้งแสดงหนังสือที่ได้รับการยินยอมต่อบรรณาธิการ ก่อนที่บทความจะได้รับการตีพิมพ์

๖. การติดต่อโฆษณาและการสมัครสมาชิก

การติดต่อโฆษณา การสั่งซื้อ และการสมัครเป็นสมาชิกวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ กรุณาติดต่อ “ผู้ช่วยบรรณาธิการวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์” สำนักงานวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่ ๗๙ หมู่ ๑ ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทรศัพท์. ๐๙-๘๘๓๒-๘๓๑๒, ๐๘-๖๗๗๑-๓๖๓๘

๑) พระปลัดระพิน พุทธิสารโร, ดร. ๒) ดร.อนวัต กระสังข์ ๓) อ.กรกรต ชาบัณขิต

๘. อัตราค่าวารสาร

กำหนดออกรวสารปีละ ๓ ฉบับ จำหน่ายราคาฉบับละ ๑๙๙ บาท ไม่รวมค่าส่ง

๙. อัตราค่าสมาชิก

ปีละ ๓๐๐ บาท



หนังสือขอเสนอบทความเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

เขียนที่.....

.....

.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ข้าพเจ้าชื่อ..... ฉายา..... นามสกุล.....

ที่อยู่.....

โทรศัพท์..... E-mail:

มีความประสงค์ขอตีพิมพ์บทความ () บทความวิจัย () บทความวิชาการ เรื่อง:

(ภาษาไทย).....

.....

(ภาษาอังกฤษ).....

ในวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ซึ่งดำเนินการโดยคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยบทความฉบับนี้ข้าพเจ้าได้นิพนธ์ขึ้นเพื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญา.....

สาขาวิชา..... จาก (ชื่อสถาบัน).....

ปีการศึกษา..... หรือได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจาก

เมื่อคณะบรรณาธิการของวารสารพิจารณาแล้วมีมติให้แก้ไขปรับปรุงบทความ ข้าพเจ้ามีความยินดีรับไปแก้ไขตามมติดังกล่าวและข้าพเจ้าขอรับรองว่า (ขีดเครื่องหมาย ✓)

() เป็นผลงานทางวิชาการของข้าพเจ้าแต่เพียงผู้เดียว

() เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผูรร่วมนิพนธ์ตามชื่อที่ระบุในบทความจริง

() บทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน

() บทความนี้ไม่ได้คัดลอกหรือดัดแปลงมาจากของผู้ใดทั้งสิ้น

ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้ชำระค่าธรรมเนียมขอตีพิมพ์บทความลงในวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ตามอัตราที่ได้กำหนดไว้ คือ

() บทความวิชาการ ๓,๐๐๐ บาท

() บทความวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ป.โท-เอก ๕,๐๐๐ บาท

() บทความวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัย ๕,๐๐๐ บาท เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

อนึ่ง แม้เมื่อข้าพเจ้าปรับแก้ไขแล้ว แต่งานยังไม่เรียบร้อยและไม่ได้รับการให้การลงตีพิมพ์ ข้าพเจ้าไม่ติดใจเอาความใดๆ ทั้งสิ้น จะยอมรับการพิจารณาของคณะกองบรรณาธิการถือว่าเป็นที่สุด

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้นิพนธ์บทความ



ใบตอบรับการเป็นสมาชิก

ที่.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

กราบนมัสการ/เรียน บรรณาธิการวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

ข้าพเจ้า (ชื่อภาษาไทย).....

(ชื่อภาษาอังกฤษ).....

ที่อยู่ (ที่สามารถติดต่อได้).....

.....

.....

E - Mail.....เบอร์โทรศัพท์.....

โทรสาร..... มีความประสงค์จะขอรับสมัครเป็นสมาชิกวารสาร มจร
สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

() สมาชิกประเภทรายปี ๓๐๐ บาท (จำนวน ๓ เล่ม)

() เล่มละ ๑๙๙ บาท

พร้อมนี้ ข้าพเจ้าได้ส่ง

() เงินสด

() ธนาณัติ (สั่งจ่าย.....)

() ตัวแลกเงินไปรษณีย์

() แคชเชียร์เช็ค ในนาม.....

โปรดนำส่งวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

สถานที่ติดต่อ ☐ ที่บ้าน

☐ ที่ทำงาน

เลขที่.....ถนน.....หมู่ที่.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์.....โทรศัพท์เคลื่อนที่.....

โทรสาร.....E-Mail.....

(สำหรับเจ้าหน้าที่)

ลงชื่อ.....

ค่าบำรุงปี พ.ศ.....

เลขที่ใบเสร็จ.....

()

ลงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ลงบัญชีแล้ว.....

