

**วัตถุประสงค์**

เพื่อตีพิมพ์และเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการที่มีข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะที่เป็นนวัตกรรม รวมถึงความคิดริเริ่มที่มีผลกระทบต่อชุมชน สังคมและประเทศชาติในวงกว้าง โดยรับพิจารณาบทความทั้งในรูปแบบภาษาไทย ยังมุ่งหมายที่จะเป็นเวทีในการนำเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์ความรู้ทางสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์และสาขาต่าง ๆ เช่น รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา สังคมสงเคราะห์ การศึกษา กฎหมาย ประวัติศาสตร์ ภาษา และวรรณคดี เป็นต้น

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 3 ฉบับ ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน, ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม และฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม

คณะกรรมการที่ปรึกษาวารสารวิจัยวิชาการ

พระพรหมบัณฑิต, ศาสตราจารย์ ดร.	ราชบัณฑิต
พระราชปรีดิศักดิ์, ศาสตราจารย์ ดร.	อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระราชวรเมธี, รองศาสตราจารย์ ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
พระสุวรรณเมธากรณ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
พระเทพปริยัติเมธี, รองศาสตราจารย์ ดร.	รองอธิการบดีวิทยาเขตนครสวรรค์
ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.กาญจนา เจริญศิริ	อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร
รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป
รองศาสตราจารย์ ดร.โกนิษฐ์ ศรีทอง	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

บรรณาธิการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครเดช พรหมกัลป์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

1. ดร.ประเวศน์ มหารัตน์สกุล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. ดร.เบญจมาศ สุขสถิตย์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.อ.ทัชชกร แสงทองดี	โรงเรียนนายร้อยตำรวจสามพราน

กองบรรณาธิการ**มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**

พระเอกจิตต์ อธิปถโย
พระมหาสุเมธ สมชาติโต (ทวีกุล)
อาจารย์ ดร.ภาราดร แก้วบุตรดี
นายจรูญศักดิ์ สุนทรเดชา
อาจารย์รัฐวัฒน์ สรรสวัสดิ์สุทธิ
อาจารย์ภาวินี บุญจันดา
นายดิเรก ด้วงลอย
นายจักรี บัวยา

หน่วยงานภายนอก

รองศาสตราจารย์ ดร.ชินนทร์ วสินนท์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒินันท์ กันตะเทียน	มหาวิทยาลัยมหิดล
รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัย สติมัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมปอง สุวรรณภูมา	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
ดร.วันชัย สุขตาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

เลขานุการ นางรัตติยา พรหมกัลป์

ศิลปกรรม นายภวิศ ตริยรัตน์เมธี

สำนักงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา วิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่ 999 หมู่ 6
ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ 60000 โทรศัพท์ 091-0247439
E-mail: journal.jra@gmail.com

จัดพิมพ์โดย ร้านอ่าจวัน 867/9 ม.9 ต.นครสวรรค์ตก อ.เมืองนครสวรรค์ จ.นครสวรรค์ 60000 โทร. 056-331150
E-mail: copy5@hotmail.com

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสารวิจัยวิชาการ (Peer Review)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

- | | |
|--|------------------------------------|
| 1. พระเทพปริยัติเมธี, รองศาสตราจารย์ ดร. | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 2. พระสุธีรัตนบัณฑิต, รองศาสตราจารย์ ดร. | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 3. พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รองศาสตราจารย์ ดร. | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 4. พระมหาพรหม ธมฺมหาโส, รองศาสตราจารย์ ดร. | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 5. พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, ดร. | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 6. พระราชวัชรเมธี, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 7. พระครูนิวาสิตขันธ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 8. พระศรีสมโพธิ, ดร. | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 9. พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษ ฐิริปญโญ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 10. ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 11. ศาสตราจารย์ ดร.กฤษ เพิ่มทันจิตต์ | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 12. ศาสตราจารย์ ดร.จันทน์ อติพัฒนสิทธิ์ | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 13. ศาสตราจารย์ พล.ต.ท.หญิง ดร.นัยนา เกติวิชัย | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 14. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 15. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นียมมางกูร | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 16. รองศาสตราจารย์ ดร.ประเทือง ภูมิภัทราคม | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 17. รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สรรสวัสดิ์ | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 18. รองศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 19. รองศาสตราจารย์ ดร.โกนิษฐ์ ศรีทอง | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 20. รองศาสตราจารย์ ดร.พิสมัย รบชนะชัย พูลสุข | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 21. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พุ่มทุเรียน | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 22. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญาณัฐไศภา ออบสิน | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 23. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริโรจน์ นามเสนา | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 24. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อานนท์ เมธีวรณัฏฐ์ | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 25. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 26. อาจารย์ ดร.ปฐิธรรม สำเนียง | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

1. ศาสตราจารย์ ดร.วัชร งามจิตระจริย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2. ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.กาญจนา เจริญศรี มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
3. ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ร้อยโท ดร.บรรจบ บรรณรุจิ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. รองศาสตราจารย์ ดร.กุหลาบ รัตนสังธรรม มหาวิทยาลัยบูรพา
5. รองศาสตราจารย์ ดร.ชลอ ลีสุวรรณ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
6. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิญ รักสัตย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
7. รองศาสตราจารย์ ดร.ธานี เกสทอง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
8. รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัยวรรณ ภูเทษ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
9. รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
10. รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร์ วสันต์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
11. รองศาสตราจารย์ ดร.ช่วงโชติ พันธุ์เวช นักวิชาการอิสระ
12. รองศาสตราจารย์ ดร. พงษ์สรรค์ สุทธิไชยเมธี มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุวดี วิทยพันธ์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา อุ่นเจริญ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนติรัฐ วีระนาคินทร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒินันท์ กันตะเทียน มหาวิทยาลัยมหิดล
17. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัย สติมัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
18. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
19. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมปอง สุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
20. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญชัย บุญหนัก มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
21. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิมพรพรหม เพชรสมบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
22. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลมาศ ปฐมวนิชกุล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
23. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูริวัฒน์ คัมภีร์ภาพพัฒน์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
24. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ โสภณธรรมภาณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
25. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
26. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพัฒนา หอมบุปผา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
27. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.อ.ทัชชกร แสงทองดี โรงเรียนนายร้อยตำรวจสามพราน
28. อาจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
29. อาจารย์ ดร.พิสิษฐ์ จอมบุญเรือง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภัสสร วรรณสถิตย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
31. อาจารย์ ดร.เบญจมาศ สุขสถิตย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
32. อาจารย์ ดร.กฤษณะ ดาราเรือง มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
33. อาจารย์ สิบเอก ดร.เศรษฐวิทย์ พรหมสิทธิ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
34. อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ ลาดกระบัง
35. อาจารย์สมบัติ นามบุรี มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
36. อาจารย์อรอนงค์ สรรเสริญ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
37. ดร.อัคนันท์ อริยศรีพงษ์ นักวิชาการอิสระ
38. ดร.จินตนาภา โสภณ ผู้ทรงคุณวุฒิสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

39. ดร.ชนิกา แสงทองดี

นักวิชาการอิสระ

ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาต่างประเทศ

1. ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.กาญจนา เจริญศิริ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท
3. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรียพงศ์ โพธิ์ทองสุนันท์

มหาวิทยาลัยนเรศวร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

บรรณาธิการ

วารสารวิจัยวิชาการ วิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ฉบับนี้เป็นปีที่ 1 ฉบับที่ 1 คณะกองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของ บทความก่อนการลงตีพิมพ์เพื่อคัดเลือก กลั่นกรองบทความให้เกิดความสมบูรณ์ และคุณภาพ มากที่สุด เพื่อตีพิมพ์ และเผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการที่มีข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะที่เป็น นวัตกรรม รวมถึงความคิดริเริ่มที่มีผลกระทบต่อชุมชน สังคมและประเทศชาติ และเพื่อเป็นการ พัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ โดยฉบับนี้เน้นการนำเสนอบทความวิจัย บทความวิจัยอันประกอบด้วย บทความวิจัย 7 บท และบทความวิชาการ 3 บท ดังนี้

พระมหานพรัตน์ เตชะชิโร (เปี่ยมเพชร) บทความวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการ ท้องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมของชุมชนคลองบางพระหลวง อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัด นครสวรรค์” พบว่า

1. ความเป็นมาและวิถีชีวิตชุมชนคลองบางพระหลวงนั้นส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ อยู่กันมาหลายชั่วอายุคนจึงมีลักษณะความเป็นเครือญาติ โดยชาวบ้านพึ่งพาอาศัยกัน อดีตที่ผ่านมา ชาวบ้านชุมชนคลองบางพระหลวงนั้นชาวบ้านจะอาศัยอยู่ในแพเป็นหลัก เนื่องจากในสมัยก่อน ชาวบ้านที่อาศัยบนเรือนแพส่วนมากยังไม่มีที่ดินเป็นของตัวเองชาวบ้านส่วนมากจะประกอบอาชีพ เลี้ยงปลาขาย ทำการเกษตรเป็นส่วนน้อย ในปัจจุบันชาวบ้านที่อาศัยอยู่ในเรือนแพส่วนมากได้ อพยพย้ายถิ่นฐานขึ้นมาอยู่บนพื้นที่ทำกินของตัวเอง จึงเหลือชาวแพเพียงบางส่วนและจะอาศัยอยู่ เป็นกลุ่มตลอดแนวคลองบางพระหลวงโดยชาวบ้านชุมชนคลองบางพระหลวงจะประกอบอาชีพทำ การเกษตร และการประกอบอาชีพทำการประมงเลี้ยงปลา นอกจากจะเลี้ยงปลาในกระชังแล้ว ชาว เรือนแพก็ยังจับปลาจากคลองบางพระหลวง หรือแหล่งน้ำอื่น ๆ มาแปรรูปเป็นปลาแห้ง ปลาเค็ม แล้วนำไปขายในตลาด ซึ่งเป็นรายได้ให้กับครอบครัว

2. ทิศทางในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมของชุมชนคลองบางพระ หลวง อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

2.1 การวางแผนการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรม (Planning) การวางแผน การท่องเที่ยวนั้นต้องให้ชุมชนมีส่วนร่วมและได้รับประโยชน์จากการท่องเที่ยว ดังนั้นสมาชิกใน ชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด การวางแผน การทำกิจกรรมและกำหนดทิศทางนโยบาย

การบริหารการจัดการ การประสานงานต้องคำนึงถึงการอยู่ร่วมกันอย่างมีความเท่าเทียมกัน มีความเป็นธรรม และจะต้องส่งผลกระทบในเชิงสร้างสรรค์ต่อสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรมทั้งนี้ต้องไม่ส่งผลกระทบในเชิงลบ

2.2 การจัดองค์กรส่งเสริมการท่องเที่ยว (Organization) การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมของชุมชนคลองบางพระหลวง ต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการท่องเที่ยวเพื่อให้การท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมเกิดประโยชน์กลับคืนสู่ธรรมชาติเอื้อประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่นทั้งทางตรงและทางอ้อมและกำหนดทิศทางการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนมีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารการท่องเที่ยว

2.3 การจัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการท่องเที่ยว (Staffing) การจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมของชุมชนคลองบางพระหลวง จำเป็นต้องมีคณะกรรมการขับเคลื่อนการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นกลไกในการขับเคลื่อนโดยส่งเสริมให้ประชากรในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวและร่วมกันพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวพัฒนาอย่างเป็นระบบ

2.4 การจัดทำนโยบายการจัดการท่องเที่ยว (Directing) การท่องเที่ยวในชุมชนคลองบางพระหลวงนั้นจะต้องมีการกำหนดแผนงาน วางนโยบายการจัดการท่องเที่ยวที่มาจากข้อตกลงร่วมกันภายในชุมชน เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย การกระจายรายได้ที่เป็นธรรมของผู้ที่เกี่ยวข้อง และพิจารณาร่วมกันถึงขีดความสามารถในการรองรับ และมีการจัดทำโครงการเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อให้เกิดการดำเนินการพัฒนาตามกรอบนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้วางไว้โดยใช้ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รวบรวมไว้ให้เป็นประโยชน์

2.5 การติดตาม ประเมินผลการจัดการท่องเที่ยว (Controlling) มีการประเมินผลการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างรอบด้าน เพื่อกำหนดแนวทางการจัดการ การแก้ไขปัญหา และการปรับปรุงแผนอย่างเป็นขั้นตอน มีการใช้กฎหมายในการควบคุมดูแล และรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวอย่างเคร่งครัด โดยเน้นการแนะนำ ตักเตือน และการสร้างวินัยการท่องเที่ยว เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมอย่างถูกต้อง

พระสมคิด มั่นพริ้ว บทความวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย” พบว่า

1. ในการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยตัวแบบ 7-S ของแมคคินซีความคิดของประชาชนเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน คือ ด้าน

โครงสร้างด้านกลยุทธ์ด้านระบบ ด้านบุคลากร ด้านผู้นำด้านทักษะ และด้านค่านิยม พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สำหรับเพศ อายุ การศึกษา และอาชีพต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3. รูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ตามหลักการบริหารจัดการที่ดีได้แก่ 1) ควรมีการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันขององค์การก่อนการจัดทำแผนงานทุกครั้งเพื่อนำผลวิเคราะห์ที่เป็นจุดอ่อนจุดแข็งโอกาสและอุปสรรคด้านการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับปัญหาและสภาวะแวดล้อมด้านต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ 2) ฝ่ายบริหารและหัวหน้าส่วนงานควรกระจายอำนาจการตัดสินใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นหรือแนวความคิดใหม่ ๆ ในการกำหนดนโยบาย อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น 3) จัดหาทุนสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะและประสิทธิภาพความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น โดยการสนับสนุนให้มีการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง 4) ควรเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และควรจัดระบบติดตามประเมินผลเพื่อวัดผลการทำงานของบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อช่วยชี้จุดอ่อนในการบริหารงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนาต่อไป 5) ควรมีการประชาสัมพันธ์การทำงานให้เพิ่มมากขึ้น

พระมหาวุฒิชัย ถาวโร (กัลสุมาโส) บทความวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์” พบว่า

1) ระดับความคิดเห็นพระสงฆ์ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสังวรปธาน ($\bar{X} = 3.66$), ด้านปหานปธาน ($\bar{X} = 3.63$), ด้านอนุรักษนาปธาน ($\bar{X} = 3.63$) ด้านภาวนาปธาน ($\bar{X} = 3.57$) ตามลำดับ

2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี อายุ พรรษา วุฒิการศึกษานักธรรม วุฒิการศึกษาบาลี และวุฒิการศึกษาสามัญ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานความเชื่อมั่น และการทำงานสร้างปัญหาและเบียดเบียนแก่ประชาชน

พระศตวรรษ ชินวโร (อดมศรี) บทความวิจัยเรื่อง “บทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” พบว่า

1. ประชาชนมีความคิดเห็นต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านส่งเสริมเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.87$) ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ($\bar{X} = 3.80$) ด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข ($\bar{X} = 3.77$) ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.73$) ด้านอำนาจการ ($\bar{X} = 3.73$) และ ด้านแผนพัฒนาหมู่บ้าน ($\bar{X} = 3.59$) ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวมพบว่า ประชาชนที่มี เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ และรายได้ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

พระสมพร อุทุมโม บทความวิจัยเรื่อง “ศึกษากาการบริหารงานวิชาการของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัดพิจิตร เขต 2” พบว่า 1. พระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัดพิจิตร เขต 2 มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัดพิจิตร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า 1) ด้านหลักสูตร พบว่า การบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ด้านหลักสูตรอยู่ในระดับมาก ในข้อ “ความสามารถในการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม” และมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด ในข้อ “ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551” ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า มีความ

คิดเห็นด้านการจัดการเรียนการสอน ในระดับมากในข้อ “ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียนอย่างเป็นกัลยาณมิตร” และมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุดในด้านนี้ข้อ “ความสามารถในการใช้ภาษาและอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนในขณะสอน” ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ 3) ด้านการใช้สื่อการสอน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละ ข้อพบว่า มีความคิดเห็นด้านการใช้สื่อการสอนในระดับมากในข้อ “ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีประกอบการจัดการเรียนรู้” และมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุดในด้านนี้ข้อ “ความสามารถในการคิดค้นนวัตกรรม สื่อ และนำไปใช้ประกอบการสอน” ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ 4) ด้านการวัดผลประเมินผล พบว่า อยู่ในระดับมากในข้อ “ความรู้ความเข้าใจในการแปลผลและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนา” และมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุดใน ข้อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

บุญถม อินทรธา บทความวิจัยเรื่อง “การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์” พบว่า

1. สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.22 ด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ย 4.20 ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีค่าเฉลี่ย 4.13 ด้านการบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ย 4.29 ด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ย 4.21 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีบทบาทในคณะกรรมการสถานศึกษามีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 55.16 ระดับการศึกษาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 44.85

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตาม บทบาทที่เกี่ยวกับสถานศึกษาและระดับการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ การบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของตนเอง พบว่าด้านการบริหารจัดการมีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นคุณสมบัติพื้นฐาน

ของผู้บริหาร การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา ผู้ร่วมงานความสุจริตโปร่งใสและเที่ยงธรรม มีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและกล้าตัดสินใจ ปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ มีความสามารถในการวางแผนพัฒนาโรงเรียนเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการวางแผนจัดทำโครงการต่าง ๆ ที่น่าสนใจอยู่ตลอดเวลา การวางคนได้เหมาะสมกับงาน put the right man on the right job มีการสร้างทีมงาน (Team Work) ที่เข้มแข็งมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรอบรู้ และมีความแม่นยำในกฎระเบียบของทางราชการ

ศุภวารณ แก้วทิพย์ บทความวิจัยเรื่อง “การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5” พบว่า

1. สภาพการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 มี 7 ด้าน ได้แก่ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปของเด็กพิการ 2) การคัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษาและการส่งต่อ 3) การประเมินความสามารถพื้นฐาน 4) การจัดทำแผนการให้บริการเฉพาะครอบครัว 5) การให้บริการด้วยกิจกรรมที่เหมาะสม 6) การประเมินความก้าวหน้า 7) การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและการส่งต่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านอัตถจริยารองลงมาคือ การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านทานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านสมานัตตตาและการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านปิยวาจาตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่มีต่อการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษเขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 ไม่แตกต่างกัน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุและตำแหน่ง ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษเขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศิลปวิชญ์ น้อยสมมิตร บทความวิชาการเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธศาสนา” พบว่า ผู้นำองค์กรต่าง ๆ พึงศึกษาภาวะผู้นำทั้งในทางคติโลกและศีลธรรมแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในความเป็นผู้นำที่ทันสมัยและรู้ทันโลกอยู่เสมอผู้นำที่ดี พึงรู้จักบุคคล กลุ่มคน บริษัท องค์กร เพื่อกำหนดสถานการณ์ต่าง ๆ ให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ขององค์กรที่ตนบริหารจัดการ และหลีกเลี่ยงความเสี่ยงในการใช้คนอันไม่เหมาะสมแก่งาน แม้เรื่องเล็กน้อย ผู้นำพึงตระหนักเช่นเดียวกัน เลือกใช้บุคคลแต่ละจริตให้เหมาะสม ควรแก้ด้วยการสาธิตงานหรือมีผู้ช่วยทำงานและทำงานเป็นกลุ่ม (Team Works) เพื่อลดปัญหาความไม่เข้าใจในการทำงานผู้นำที่ดี พึงเรียนรู้ศาสตร์สมัยใหม่ให้รู้เท่าทันเครื่องมือสื่อสารต่าง ๆ การพัฒนาภาวะผู้นำจะต้องคำนึงถึงหลักการเปลี่ยนแปลงหรือตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา มีความกระตือรือร้นทันต่อเหตุการณ์มองภาพลักษณ์องค์กรไปข้างหน้ามีการวางแผนเป็นทีมและตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน พร้อมจะเปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัยทันต่อเหตุการณ์เป็นนักวิสัยทัศน์ หรือนักชี้ทิศทาง ผู้นำสามารถมองถึงอนาคตข้างหน้าได้ รู้กลไกลเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม สามารถนำพาองค์กรไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ตลอดจนเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจต้องเป็นตัวอย่างและแบบอย่างที่ดีได้ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์สร้างความน่าเชื่อถือ มีชื่อเสียงทางด้านการบริหารองค์กรที่โดดเด่น เคารพการตัดสินใจผู้ตามยึดเสียงข้างมากเป็นหลัก มีความซื่อสัตย์เป็นที่ตั้ง ภาวะผู้นำตามหลักพุทธศาสนา คือ คุณสมบัติ เช่น สติ ปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งงามในอัครคัมภีร์โดยกล่าวถึงความเป็นอยู่ของสังคมมนุษย์ที่มาอยู่ร่วมกันเป็นสังคมที่สงบสุขไม่มีการแก่งแย่งเอาเปรียบซึ่งกันและกัน เพราะมีความอุดมสมบูรณ์ ยึดหลักธรรมคำสอนทางศาสนา มาปกครองมีหลักศีลธรรมอยู่บนพื้นฐานในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้ร่วมกันกำหนดขึ้นมา

พระมหาสุเมฆ สมานิตโต (ทวีกุล) บทความวิชาการเรื่อง “สังคหวัตถุเพื่อการธำรงรักษาบุคลากร” พบว่า การธำรงรักษาบุคลากรในองค์กรเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยทางการบริหารที่เป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนองค์กรในทุกๆ ด้าน โดยนับแต่บุคลากรทางการบริหารไปถึงบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน หากองค์กรไม่สามารถที่จะธำรงรักษาบุคลากรไว้ได้ จะก่อให้เกิดความเสียหายเพราะจะทำให้กิจกรรมทุกอย่างที่กำลังขับเคลื่อนไปต้องหยุดชะงัก ก่อเกิดความเสียหายทางด้านเศรษฐกิจ ความเชื่อมั่น รวมทั้งภาพลักษณ์โดยรวมทั้งสิ้น ปัจจุบันทุกองค์กรมีการทุ่มเทสรรพกำลังในการที่จะธำรงรักษาบุคลากรไว้ด้วยแนวคิดต่าง ๆ ซึ่งปลายทางของแนวคิดต่างมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและ

จงรักภักดีต่อองค์กร แต่เรื่องที่มีความสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ไม่ควรมองข้ามคือ ทุกองค์การสามารถครองตัวบุคลากรได้ แต่จะได้นานแค่ไหนขึ้นอยู่กับว่าจะครองใจเขาได้เพียงไร ในพระพุทธศาสนามีหลักธรรมในการยึดเหนี่ยวใจของบุคคลให้อยู่กับองค์กร คือ สังคหวัตถุ 4 อันประกอบด้วย 1) โอบอ้อมอารี 2) วจีไพเราะ 3) สงเคราะห์ผู้คน และ 4) วางตนเหมาะสม นับว่าเป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เพราะหากปฏิบัติได้ตามหลักธรรมนี้ย่อมครองใจบุคลากรและสามารถที่จะธำรงรักษาบุคลากรไว้ได้อย่างยาวนาน

ทัมมพร นิพนธ์พิทยา บทความวิชาการเรื่อง “การจัดการความรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้” พบว่า การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้การจัดการความรู้เป็นแนวคิดของการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่เห็นคุณค่าของบุคลากรในองค์กรว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า ทั้งนี้เนื่องจากกระแสของการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกซึ่งเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยุคนี้ยังเป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ องค์กรสมัยใหม่จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ และบุคลากรทุกคนในองค์กรจะต้องมีความสามารถทุก ๆ ด้าน การจัดการความรู้จึงมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยมีการกล่าวถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษา ความหมายของการจัดการความรู้ องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ กระบวนการจัดการความรู้ ประโยชน์ของการจัดการความรู้ ปัญหาและอุปสรรคของการจัดการความรู้ การปรับเปลี่ยนและการจัดการพฤติกรรม การสื่อสารในองค์กร การพัฒนากระบวนการและเครื่องมือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ช่วยให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัศรเดช พรหมกัลป์)

บรรณาธิการวารสารวิจัยวิชาการ

สารบัญ

กองบรรณาธิการ

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ

บทบรรณาธิการ

บทความวิจัย:

การบริหารจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมของชุมชนคลองบางพระหลวง
อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

: พระมหานพรัตน์ เตชะชีโร (เปี่ยมเพชร) 1

รูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอ
งิ้วไร่หลวง จังหวัดสุโขทัย

: พระสมคิด มั่นพร้าว 15

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการ อำเภอเมือง
เพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

: พระมหาอุทัย ถาวโร (กัลยาณมิตร) 35

บทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี
จังหวัดเพชรบูรณ์

: พระศตวรรษ ชินวโร (อุดมศรี) 51

ศึกษาการบริหารงานวิชาการของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัดพิจิตร
เขต 2

: พระสมพร อุทุมโม 69

การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์

: บุญถม อินทรธา 83

การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษา
พิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5

: ศุภาวรรณ แก้วทิพย์ 93

บทความวิชาการ:

การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธศาสนา

: ศิลปวิชญ์ น้อยสมมิตร 111

สังคหวัตถุเพื่อการธำรงรักษาบุคลากร

: พระมหาสุเมธ สมานีโต (ทวีกุล) 125

การจัดการความรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้

: ชัมมพร นิพนธ์พิทยา 143

ภาคผนวก

ขั้นตอนการดำเนินงานวารสารวิจัยวิชาการ 158

แนวปฏิบัติในการเตรียมต้นฉบับบทความเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสาร

วิจัยวิชาการ 159

หนังสือขอส่งบทความเพื่อพิจารณาการตีพิมพ์ในวารสารวิจัยวิชาการ 169

ใบสมัครสมาชิก 170

การบริหารจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมของชุมชนคลองบางพระหลวง อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

The Management of Eco-Tourism cultural of Khlong Bangphraluang
Community Muang Nakhonsawan District, Nakhonsawan Province

พระมหานพรัตน์ เตชะวิชโร (เปี่ยมเพ็ชร)*

PhramahaNopparat teachawachiro (piampech)

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความเป็นมาและวิถีชีวิตชุมชนคลองบางพระหลวงอำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อศึกษาเฉพาะเรื่องนิเวศวัฒนธรรมของคนในชุมชนคลองบางพระหลวง อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ และ 3) เพื่อศึกษาแนวโน้มและทิศทางในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมของชุมชนคลองบางพระหลวง อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเป็นการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) ศึกษาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลของชุมชนคลองบางพระหลวง และการศึกษาข้อมูลภาคสนามสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 17 รูป/คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความเป็นมาและวิถีชีวิตชุมชนคลองบางพระหลวงนั้นส่วนใหญ่เป็นคนที่อยู่ในถิ่นมาหลายชั่วอายุคนจึงมีลักษณะความเป็นเครือญาติ โดยชาวบ้านพึ่งพาอาศัยกัน อดีตที่ผ่านมาชาวบ้านชุมชนคลองบางพระหลวงนั้นชาวบ้านจะอาศัยอยู่ในแพเป็นหลัก เนื่องจากในสมัยก่อนชาวบ้านที่อาศัยบนเรือนแพส่วนมากยังไม่มีที่ดินเป็นของตัวเองชาวบ้านส่วนมากจะประกอบอาชีพเลี้ยงปลาขาย ทำการเกษตรเป็นส่วนน้อย ในปัจจุบันชาวบ้านที่อาศัยอยู่ในเรือนแพส่วนมากได้อพยพย้ายถิ่นฐานขึ้นมาอยู่บนพื้นที่ทำกินของตัวเอง จึงเหลือชาวแพเพียงบางส่วนและจะอาศัยอยู่เป็นกลุ่มตลอดแนวคลองบางพระหลวงโดยชาวบ้านชุมชนคลองบางพระหลวงจะประกอบอาชีพทำ

* นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

การเกษตร และการประกอบอาชีพทำการประมงเลี้ยงปลา นอกจากจะเลี้ยงปลาในกระชังแล้ว ชาวเรือนแพก็ยังจับปลาจากคลองบางพระหลวง หรือแหล่งน้ำอื่น ๆ มาแปรรูปเป็นปลาแห้ง ปลาเค็ม แล้วนำไปขายในตลาด ซึ่งเป็นรายได้ให้กับครอบครัว

2. ทิศทางในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมของชุมชนคลองบางพระหลวง อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

2.1 การวางแผนการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรม (Planning) การวางแผนการท่องเที่ยวนั้นต้องให้ชุมชนมีส่วนร่วมและได้รับประโยชน์จากการท่องเที่ยว ดังนั้นสมาชิกในชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด การวางแผน การทำกิจกรรมและกำหนดทิศทางการบริหารจัดการ การประสานงานต้องคำนึงถึงการอยู่ร่วมกันอย่างมีความเท่าเทียมกัน มีความเป็นธรรม และจะต้องส่งผลกระทบในเชิงสร้างสรรค์ต่อสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรมทั้งนี้ต้องไม่ส่งผลกระทบในเชิงลบ

2.2 การจัดองค์กรส่งเสริมการท่องเที่ยว (Organization) การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมของชุมชนคลองบางพระหลวง ต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการท่องเที่ยวเพื่อให้การท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมเกิดประโยชน์กลับคืนสู่ธรรมชาติเอื้อประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่นทั้งทางตรงและทางอ้อมและกำหนดทิศทางการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนมีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารการท่องเที่ยว

2.3 การจัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการท่องเที่ยว (Staffing) การจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมของชุมชนคลองบางพระหลวง จำเป็นต้องมีคณะกรรมการขับเคลื่อนการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นกลไกในการขับเคลื่อนโดยส่งเสริมให้ประชากรในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวและร่วมกันพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวพัฒนาอย่างเป็นระบบ

2.4 การจัดทำนโยบายการจัดการท่องเที่ยว (Directing) การท่องเที่ยวในชุมชนคลองบางพระหลวงนั้นจะต้องมีการกำหนดแผนงาน วางนโยบายการจัดการท่องเที่ยวที่มาจากข้อตกลงร่วมกันภายในชุมชน เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย การกระจายรายได้ที่เป็นธรรมของผู้ที่เกี่ยวข้อง และพิจารณาร่วมกันถึงขีดความสามารถในการรองรับ และมีการจัดทำโครงการเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อให้เกิดการดำเนินการพัฒนาตามกรอบนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้วางไว้โดยใช้ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รวบรวมไว้ให้เป็นประโยชน์

2.5 การติดตาม ประเมินผลการจัดการท่องเที่ยว (Controlling) มีการประเมินผลการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างรอบด้าน เพื่อกำหนดแนวทางการจัดการ การแก้ไขปัญหา

และการปรับปรุงแผนอย่างเป็นขั้นตอน มีการใช้กฎหมายในการควบคุมดูแล และรักษา สภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวอย่างเคร่งครัด โดยเน้นการแนะนำ ตักเตือน และการสร้างวินัย การท่องเที่ยว เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมอย่างถูกต้อง

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, การท่องเที่ยว, นิเวศวัฒนธรรม, ชุมชนคลองบางพระหลวง

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the background, and way of life in Khlongbangphraluang Community, Muang Nakhonsawan District, NakhonSawan Province and, 2) To study only the cultural ecology of people in the khlongBang Phra Luang community Mueang Nakhon Sawan District Nakhon Sawan Province and,3) to study the trends and directions in the promotion of the eco-cultural tourism in Khlongbangphraluang Community, Muang Nakhonsawan District, Nakhon Sawan Province.

This research applied the Qualitative Research as Documentary Analysis based on data collection of the Khlong Bang Phra Luang community. The tool of the research was in-Depth interview from the 17 key informants.

Results of the Research

1. The background and way of life in Khlongbangphraluang Community, Muang Nakhonsawan District, Nakhon Sawan Province were that the people in the community lived in the system of the kinship. The people were interdependent. In the past, the people generally lived on the rafts because the people had no their own land. Mostly, the people raised the fish for the sale. Now, the people immigrated to their land in living. However, some people still lived on the rafts. The people were the farmers and the fishermen. Moreover, the people made the dried fish and the salted fish for the sale.

2. The trend and direction in the promotion of the eco-cultural tourism in Khlongbangphraluang Community, Muang Nakhonsawan District, Nakhonsawan Province were that:

2.1 For planning, the community should participate in the tourism development and get the profit from the tourism. Therefore, the community should have the commitment of the members in the community. The people in the community should share their ideas, plan, do the activities together, and set the direction of the policy in the management and coordination.

2.2 For organization, the community should establish the committee for the promotion of the Eco-cultural tourism in the community to the direct and indirect benefit. The establishment of the committee for the promotion of the eco-cultural tourism was suitable to be the frame and ways for the tourism management the in community.

2.3 For staffing, the community should have the committee for the development and promotion of the Eco-cultural tourism in the community. The promotion of the Eco-cultural tourism in the community was as the driven mechanism for the tourist attractions in the community to develop continuously and sustainably, to manage thoroughly, and to promote the participation in the tourism management and the co-development of the tourist attractions to the people.

2.4 For directing, the community should have the standard of the commitment with the community such as the cleanness, security, income distribution of the related people, and assimilative capacity. Moreover, the community should make the plan or project as the final step of the planning to the development in the frame of policies, objectives and goals.

2.5 For controlling, the community should evaluate the development of tourism in all aspects to set the guidelines for the management, problem solving and plan improvement, have the law enforcement in controlling

and maintaining the environment seriously with giving the advice and creating the disciplines in the tourism to the participation in the development of the eco-cultural tourism properly.

Keywords: Management, Tourism, Eco-cultural, KhlongBangphraluang Community

1. บทนำ

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ได้ส่งเสริมให้การท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ สร้างงานให้ประชาชน และเพิ่มรายได้ให้ประเทศ รวมทั้งส่งเสริมให้การท่องเที่ยว มีบทบาทสำคัญ ในการช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทั่วทุกภูมิภาคตามนโยบายของรัฐบาล โดยส่งเสริมให้การท่องเที่ยวเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตคนไทย โดยเน้นการประสานงานระหว่างเครือข่ายภาครัฐกับภาคเอกชน กระตุ้นให้เกิดการท่องเที่ยวภายในประเทศที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และการสร้างสรรค์ประโยชน์ทั้งต่อสถาบันครอบครัวและต่อสังคมโดยรวม อันจะนำไปสู่การสร้าง และกระตุ้น จิตสำนึกรักษาสิ่งแวดล้อม รวมทั้งให้เกิดความรักและภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ วัฒนธรรมไทย (พระมหาธวัช สิริมงคล (มาตรา), 2556)

สถานการณ์การท่องเที่ยวภายในประเทศของคนไทยมีกระแสมิถิมาเดินทางท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับนับตั้งแต่มีการรณรงค์ภายใต้โครงการไทยเที่ยวไทย ในปี พ.ศ.2544 โครงการเที่ยวทั่วไทยไปได้ทุกเดือน ปี พ.ศ. 2545 และโครงการ Unseen Thailand ปี พ.ศ.2546-2547 ซึ่งส่งผลให้คนไทยหันมาท่องเที่ยวภายในประเทศเพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากในปี พ.ศ.2547 เศรษฐกิจภายในประเทศที่ฟื้นตัวและมีการส่งเสริมการตลาดของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ภายใต้โครงการ Unseen Thailand จนถึงปัจจุบันก็ยังมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ เหตุการณ์ความไม่สงบในภาคใต้และกรุงเทพมหานครเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ลดความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัย ซึ่งส่งผลกระทบต่อการเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทย (ดลใจ มณีงาม, 2550)

การท่องเที่ยวมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ โดยสามารถสร้างรายได้ให้กับประเทศ จะเห็นได้จากจำนวนนักท่องเที่ยวและรายได้จากการท่องเที่ยวมีอัตราการขยายตัวในปี 2546-2549 ถึงร้อยละ 4.55 และ 4.05 ในปี 2552 แม้จะประสบกับเหตุการณ์วิกฤติเศรษฐกิจโลก และสถานการณ์การเมืองในประเทศก็ตาม รัฐบาลได้มีนโยบาย ส่งเสริมการท่องเที่ยวเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศทำให้มีนักท่องเที่ยวเดินทางเข้าประเทศไทย

มากถึง 14 ล้านคนและมีรายได้จากการท่องเที่ยวตลอดปี จำนวน 527,000 ล้านบาท และได้พยากรณ์แนวโน้มการท่องเที่ยวไทยในปี 2554 ว่า จะมีอัตราการเจริญเติบโตของจำนวนนักท่องเที่ยวร้อยละ 5.62 -9.14 คาดว่าจะมีนักท่องเที่ยวประมาณ 17.01- 19.65 ล้านคน และมีอัตราการเติบโตของรายได้ร้อยละ 10.99-17.58 โดยประมาณการว่าจะมีรายได้จากการท่องเที่ยวไทยถึง 6.89-9.01 แสนล้านบาท การท่องเที่ยวเชิงนิเวศหรือ Ecotourism เป็นแนวความคิดที่เพิ่งปรากฏขึ้นเมื่อไม่นานมานี้และยังมีการใช้คำภาษาอังกฤษอื่น ๆ ที่ให้ความหมายเช่นเดียวกัน ที่สำคัญได้แก่ Nature Tourism, Bio Tourism, Green Tourism เป็นต้น อย่างไรก็ตามการท่องเที่ยวดังกล่าวล้วนแต่เป็นการบ่งบอกถึง การท่องเที่ยวแบบยั่งยืน (Sustainable Tourism) ซึ่งจากการประชุม Globe 1990 ณ ประเทศแคนาดาได้ให้คำจำกัดความของการท่องเที่ยวแบบยั่งยืนว่า "การพัฒนาที่สามารถตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวและผู้เป็นเจ้าของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยมีการปกป้องและสงวน รักษาโอกาสต่าง ๆ ของอนุชนรุ่นหลังด้วยการท่องเที่ยวนี้มีความหมายรวมถึงการจัดการทรัพยากรเพื่อตอบสนองความจำเป็นทางเศรษฐกิจสังคมและความงามทางสุนทรียภาพ ในขณะที่สามารถรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและระบบนิเวศด้วย

การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ (Ecotourism) เป็นรูปแบบหนึ่งของการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน (Sustainable Tourism) ที่มีลักษณะพิเศษเป็นของตนเอง และแตกต่างไปจากการท่องเที่ยวในรูปแบบอื่น ลักษณะพิเศษที่อ้างถึงได้แก่

1. การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เป็นการท่องเที่ยวที่อาศัยธรรมชาติเป็นฐาน (Nature-based Tourism) เช่น แหล่งท่องเที่ยวประเภท อุทยาน วนอุทยาน เกาะแก่ง และชายทะเล เป็นต้น แต่อาจหมายถึงศิลปวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ และวิถีชีวิตของคนท้องถิ่น หากสิ่งเหล่านี้ปรากฏอยู่ในหรือเกี่ยวข้องกับระบบนิเวศธรรมชาติ

2. การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เป็นการท่องเที่ยวที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อระบบนิเวศน้อยหรือต่ำ หรือไม่มีผลกระทบต่อ วิถีทางธรรมชาติและวัฒนธรรมท้องถิ่น จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางลบ เพราะฉะนั้น การป้องกัน และ ควบคุมผลกระทบอันเกิดจากการท่องเที่ยว จึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการ เช่น ไม่เน้นปริมาณนักท่องเที่ยว ไม่สนับสนุนให้มีการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกเกินความจำเป็นเน้นธรรมชาติ และองค์ประกอบของธรรมชาติเป็นสิ่งดึงดูด เป็นต้น

3. การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เป็นการท่องเที่ยวที่เปิดโอกาสให้ผู้มาเยือนได้สัมผัส เรียนรู้ และเข้าใจ ธรรมชาติ และองค์ประกอบธรรมชาติ (รวมทั้งศิลปวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ และวิถีชีวิต

ของคนท้องถิ่น) ตลอดจนผลกระทบของมนุษย์ที่มีต่อระบบนิเวศ เพื่อให้นักท่องเที่ยวมีพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมในเชิงบวก เพราะฉะนั้นการจัดระบบบริการข้อมูล และการสื่อความหมายธรรมชาติ รวมทั้งการเพิ่มพูนศักยภาพของมัคคุเทศก์ จึงเป็นเรื่องสำคัญลำดับต้นๆ การท่องเที่ยวเชิงนิเวศเป็นการท่องเที่ยวที่สนับสนุนให้ชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทในการคิด (วางแผน) การทำ (ปฏิบัติ หรือดำเนินการ) และการติดตามตรวจสอบประเมินผล ร่วมกับผู้เกี่ยวข้องส่วนอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน พร้อม ได้รับผลตอบแทน ในเชิงเศรษฐกิจ เพื่อยกระดับรายได้ และคุณภาพชีวิตของท้องถิ่นด้วยความเหมาะสมเป็นธรรม จากลักษณะดังกล่าวข้างต้น

ตำบลบางพระหลวงอยู่ห่างจากอำเภอเมืองนครสวรรค์ระยะทางประมาณ 20 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 12,956 ไร่ หรือ 20.72 ตารางกิโลเมตร ภูมิประเทศเป็นที่ราบน้ำท่วมถึงเป็นแอ่ง และเป็นที่ราบสูง ๆ ต่ำ ๆ ไม่เสมอกัน ราษฎรส่วนใหญ่ในตำบลบางพระหลวง ประกอบอาชีพ การเกษตรกรรม ได้แก่ การทำประมง ทำไร่ทำนา รับจ้าง อาชีพค้าขายเป็นส่วนน้อย มีบ้านเรือน คงทนถาวร และเรือนแพในคลองบางพระหลวงบางซึ่งมีวิถีชีวิตของชุมชนชาวแพ มีวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นที่สืบทอดกันมาเป็นเวลาช้านาน ประเพณีการแข่งขันเรือช่วงเดือนตุลาคม และการแห่ข้าวต้ม โดยใช้เรือยาวในช่วงเทศกาลออกพรรษา (เทพพร ราชกิจ, 2560) ในปี 2558 นายจิรพงษ์ จูอาภรณ์ ได้เนรมิตพื้นที่การเกษตรกว่า 2 ไร่ บริเวณริมถนน ทำเป็นนาข้าว โดยมีการปลูกต้นข้าวเรียงรายให้ออกมาเป็นรูปตัวอักษรพยัญชนะไทย คำว่า "ทรงพระเจริญ" เป็นที่ตื่นตาตื่นใจให้แก่ผู้ที่พบเห็นโดยมีบรรดาช่างภาพทั้งมือสมัครเล่น มืออาชีพ และชมรมถ่ายภาพมุมสูง ต่างเดินทางไปเก็บภาพสวยงามของแปลงนาดังกล่าวกันอย่างไม่ขาดสายถือเป็นกิจกรรมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวทางนิเวศวัฒนธรรม ทำให้ตำบลบางพระหลวงเป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยวมากยิ่งขึ้น

จากเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับตำบลบางพระหลวงข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงระบบเชิงนิเวศวัฒนธรรมของชุมชนคลองบางพระหลวง อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์โดยมีเป้าหมายในการศึกษาความเป็นมาและวิถีชีวิตชุมชนคลองบางพระหลวง การบริหารจัดการพัฒนาชุมชนคลองบางพระหลวง เพื่อการส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว และการอนุรักษ์สืบสานประเพณีวัฒนธรรมของตำบลบางพระหลวง และส่งเสริมพัฒนาชุมชนคลองบางพระหลวงผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาวิจัยในเรื่องข้างต้นนี้ รวมถึงเป็นการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวชุมชนคลองบางพระหลวงให้เป็นที่รู้จักยิ่งขึ้นไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความเป็นมาและวิถีชีวิตชุมชนคลองบางพระหลวงอำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

2.2 เพื่อศึกษาเฉพาะเรื่องนิเวศวัฒนธรรมของคนในชุมชนคลองบางพระหลวง อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

2.3 เพื่อศึกษาแนวโน้ม และทิศทางในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมของชุมชนคลองบางพระหลวง อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมของชุมชนคลองบางพระหลวง อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากแนวคิดของ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) คือ ศึกษาประวัติความเป็นมา และประเพณีวัฒนธรรมรวมถึงทิศทางในการบริหารจัดการท่องเที่ยวตามกรอบแนวคิดพุทธวิธีการบริหาร (POSDC) และแนวคิดทฤษฎีรวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนิเวศวัฒนธรรม

3.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 17 ท่าน

3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ชุมชนคลองบางพระหลวง ตำบลบางพระหลวง อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมของชุมชนคลองบางพระหลวง อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพภาคสนาม โดยใช้วิธีการวิจัย คือ

- 1) การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม
- 2) การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

4.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 17 ท่าน

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง

- 1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์
- 2) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้
- 3) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์
- 4) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อนำมาวิเคราะห์

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) เก็บข้อมูลจากการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม
- 2) เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการดังนี้

- 1) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ
- 2) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 3) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)
- 4) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

5. ผลการวิจัย

5.1 ความเป็นมาและวิถีชีวิตชุมชนคลองบางพระหลวงนั้นส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ อยู่กันมาหลายชั่วอายุคนจึงมีลักษณะความเป็นเครือญาติ โดยชาวบ้านพึ่งพาอาศัยกัน อดีตที่ผ่านมาชาวบ้านชุมชนคลองบางพระหลวงนั้นชาวบ้านจะอาศัยอยู่ในแพเป็นหลัก เนื่องจากในสมัยก่อนชาวบ้านที่อาศัยบนเรือนแพส่วนมากยังไม่มีที่ดินเป็นของตัวเอง ชาวบ้านส่วนมากจะประกอบอาชีพเลี้ยงปลาขาย ทำการเกษตรเป็นส่วนน้อย ในปัจจุบันชาวบ้านที่อาศัยอยู่ในเรือนแพส่วนมากได้อพยพย้ายถิ่นฐานขึ้นมาอยู่บนพื้นที่ทำกินของตัวเอง จึงเหลือชาวแพเพียงบางส่วนและจะอาศัยอยู่เป็นกลุ่มตลอดแนวคลองบางพระหลวง โดยชาวบ้านชุมชนคลองบางพระหลวงจะประกอบอาชีพทำการเกษตร และการประกอบอาชีพทำการประมงเลี้ยงปลา นอกจากจะเลี้ยงปลาในกระชังแล้วชาวเรือนแพก็ยังจับปลาจากคลองบางพระหลวง หรือแหล่งน้ำอื่นๆ มาแปรรูปเป็นปลาแห้ง ปลาเค็ม แล้วนำไปขายในตลาด ซึ่งเป็นรายได้ให้กับครอบครัว

5.2 ทิศทางในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมของชุมชนคลองบางพระหลวง อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

1) การวางแผนการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรม (Planning) การวางแผนการท่องเที่ยวนั้นต้องให้ชุมชนมีส่วนร่วมและได้รับประโยชน์จากการท่องเที่ยว ดังนั้นสมาชิกในชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด การวางแผน การทำกิจกรรมและกำหนดทิศทางนโยบายการบริหารการจัดการ การประสานงานต้องคำนึงถึงการอยู่ร่วมกันอย่างมีความเท่าเทียมกัน มีความเป็นธรรม และจะต้องส่งผลกระทบในเชิงสร้างสรรค์ต่อสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ทั้งนี้ต้องไม่ส่งผลกระทบในเชิงลบ

2) การจัดองค์กรส่งเสริมการท่องเที่ยว (Organization) การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมของชุมชนคลองบางพระหลวง ต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการท่องเที่ยวเพื่อให้การท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมเกิดประโยชน์กลับคืนสู่ธรรมชาติ เอื้อประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่นทั้งทางตรงและทางอ้อมและกำหนดทิศทางการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนมีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารการท่องเที่ยว

3) การจัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการท่องเที่ยว (Staffing) การจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมของชุมชนคลองบางพระหลวง จำเป็นต้องมีคณะกรรมการขับเคลื่อนการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นกลไกในการขับเคลื่อนโดยส่งเสริมให้ประชากรในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวและร่วมกันพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวพัฒนาอย่างเป็นระบบ

4) การจัดทำนโยบายการจัดการท่องเที่ยว (Directing) การท่องเที่ยวในชุมชนคลองบางพระหลวงนั้นจะต้องมีการกำหนดแผนงาน วางนโยบายการจัดการท่องเที่ยวที่มาจากข้อตกลงร่วมกันภายในชุมชน เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย การกระจายรายได้ที่เป็นธรรมของผู้ที่เกี่ยวข้อง และพิจารณาาร่วมกันถึงขีดความสามารถในการรองรับ และมีการจัดทำโครงการเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อให้เกิดการดำเนินการพัฒนาตามกรอบนโยบายวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้วางไว้โดยใช้ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รวบรวมไว้ให้เป็นประโยชน์

5) การติดตาม ประเมินผลการจัดการท่องเที่ยว (Controlling) มีการประเมินผล การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างรอบด้าน เพื่อกำหนดแนวทางการจัดการ การแก้ไขปัญหา และการปรับปรุงแผนอย่างเป็นขั้นตอน มีการใช้กฎหมายในการควบคุมดูแล และรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวอย่างเคร่งครัด โดยเน้นการแนะนำ ตักเตือน และการสร้างวินัยการท่องเที่ยว เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมอย่างถูกต้อง

6. กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอกราบอนุโมทนาขอพระคุณพระครูนิวตฺตชีน ธรรม ที่ปรึกษาเจ้าคณะตำบลเกรียงไกรเจ้าวาสวัดท่าล้อ, พระครูนิทัศน์ธรรมสถิตย์ เจ้าอาวาสวัดท่าดินแดง, พระอธิการวิรัตน์ สิริวิณโณ เจ้าอาวาสวัดหัวถนน และอนุโมทนาเจริญพร นายเทพพร ราชกิจ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระหลวง, นายไพเราะ สะแกน้อย รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระหลวง, นายสวัสดิ์ เปี่ยมส้ม ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม, นางสมปอง อินทาบ นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ ผู้ประสานงานอำเภอเมือง นครสวรรค์, นางวาสนา สุขสีพันธ์ นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ, นายนเรศ สายโย ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 2 ตำบลบางพระหลวง, นายจิรพงษ์ จูอาภรณ์, นายชยุต ภาชีเชียร ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระหลวง, นายดอกกรักร ราษฎร์ธร รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระหลวง, นางสาววรรณจันทฤทธิ์ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 1, นายสมาน กลิ่นพงษ์ ชาวบ้านชุมชนคลองบางพระหลวง, นายหนูน นำโชค ชาวบ้านเรือนแพชุมชนคลองบางพระหลวง, นายหนู กล้าอยู่ ชาวบ้านเรือนแพคลองบางพระหลวง, นายสนั่น พุ่มมา ชาวบ้านชุมชนคลองบางพระหลวง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์

7. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย “การบริหารจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมของชุมชนคลองบางพระหลวง อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรมีการวางแผนเพื่อกำหนดทิศทางการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนที่มีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมของชุมชนคลองบางพระหลวง

2) ควรดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ และประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เข้ามามากขึ้น

3) ควรมีจัดตั้งองค์กรท้องถิ่น เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน เช่น ชมรมท่องเที่ยวเชิงนิเวศ หรืออนุรักษ์เพื่อช่วยกันตรวจสอบดูแลแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในแหล่งท่องเที่ยวของชุมชน

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ชาวบ้านชุมชนคลองบางพระหลวง หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ให้การสนับสนุนร่วมมือในการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ยั่งยืน

2) ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อรองรับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เช่น การจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประวัติความเป็นมา

3) จัดอบรมและเปิดให้มีเจ้าหน้าที่อาสาสมัครประจำท้องถิ่น เพื่อดูแลตรวจสอบแหล่งท่องเที่ยวและแจ้งให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบทราบ เมื่อเกิดการบุกรุกหรือทำลายทรัพยากรการท่องเที่ยว

7.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเรื่องแนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม แรงจูงใจของนักท่องเที่ยวที่เลือกเดินทางมาท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมของชุมชนคลองบางพระหลวง

3) ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศให้มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะสามารถนำไปเป็นกรณีศึกษาตัวอย่างของชุมชนอื่น ๆ ได้

เอกสารอ้างอิง

- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2560). **สถานการณ์ท่องเที่ยวไทย**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.tat.or.th/> [21พฤษภาคม].
- ดลใจ มณีงาม. (2550). “พฤติกรรมและความพึงพอใจของผู้มาเที่ยวที่มีต่อการบริหารจัดการสถานที่ท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พระมหาวัชร สิริมงคล (มาตรา). (2556). “การจัดการการท่องเที่ยวเชิงพุทธของวัดหนองแขวง (พระอารามหลวง) อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สฤษฎ์ แสงอรุณ. (2560). **การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์หรือเชิงนิเวศ (Ecotourism)**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.dnp.go.th/park/sara/tour/eco.htm> (21 ตุลาคม).
- สัมภาษณ์ นายเทพพร ราชกิจ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระหลวง. 6 กุมภาพันธ์ 2560.

รูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย

Good Governance Model of Sub-district Administration Organization
Krainok Kongkrailat District Sukhothai Province

พระสมคิด มั่นพร้าว*

PhraSomkid Manpraw

บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหาร ส่วนตำบลไกรนอก อำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณ สุ่มกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย จำนวน 370 คน จากประชากรทั้งหมด 4,852 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.997 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติพรรณนาที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key

* นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

Informants) จำนวน 14 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง (Structured Interview Form) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ในการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยตัวแบบ 7-5 ของแมคคินซีความคิดของประชาชนเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.568) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน คือ ด้านโครงสร้างด้านกลยุทธ์ด้านระบบ ด้านบุคลากร ด้านผู้นำด้านทักษะ และด้านค่านิยม พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สำหรับเพศ อายุ การศึกษา และอาชีพ ต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3. รูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ตามหลักการบริหารจัดการที่ดีได้แก่ 1) ควรมีการวิเคราะห์สภาพการณ์ปัจจุบันขององค์การก่อนการจัดทำแผนงานทุกครั้งเพื่อนำผลวิเคราะห์ที่เป็นจุดอ่อนจุดแข็งโอกาสและอุปสรรคด้านการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับปัญหาและสภาวะแวดล้อมด้านต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ 2) ฝ่ายบริหารและหัวหน้าส่วนงานควรกระจายอำนาจการตัดสินใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นหรือแนวความคิดใหม่ ๆ ในการกำหนดนโยบาย อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น 3) จัดหาทุนสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะและประสิทธิภาพความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น โดยการสนับสนุนให้มีการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง 4) ควรเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และควรจัดระบบติดตามประเมินผลเพื่อวัดผลการทำงานของบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อช่วยชี้จุดอ่อนในการบริหารงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนาต่อไป 5) ควรมีการประชาสัมพันธ์การทำงานให้เพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารจัดการที่ดี, องค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the model of good governance of Sub-district Administration Organization in KraiNok, Kong KraiLat District, Sukhothai Province, 2) To study the opinions on the good governance of Krai Nok Sub-district Administration Organization in Kong Krailat District Sukhothai Province By classified by personal factors 3) To study guidelines for the development of a good governance model of Krai Nok Sub-district Administration Organization in Kong Krailat District Sukhothai Province according to good governance principles.

This research used the mixed methods between the quantitative and qualitative research. For quantitative research was a survey conducted with 370 persons from 4,444 persons of the population. Simple random sampling was applied by using Taro-Yamane. Data were collected by the questionnaires and were analyzed by using Statistical Package for the social science research. The statistic tools for analyzing the common data of population were Frequency and Percentage. The statistic tools to analyze the opinions' level toward the strategy to improve the quality of life of people in the Sub-district Administration Organization in KraiNok, Kong Krai Lat District, Sukhothai Province were Frequency, Percentage, Means, Standard Deviation and tested the hypothesis by describing the personal factors. F-test and T-test were used for testing of variance as well as pair-wise comparison. repeated-measure One Way ANOVA and Least Significant Difference were used for analyzing the data. For Qualitative research, In-Depth Interview with 14 key informants was used to analyze the data and using the context clues technique by descriptive content analysis.

The results revealed that

1) In research on the good governance model of Krai Nok Sub-district Administration Organization Kong Krailat District Sukhothai Province By McKinsey's 7-S model, the people's opinion on the good governance model found that the overall view was at a high level ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.568) when considered In each aspect,

namely the structure of the strategy, the personnel system, the skills leader and the value found that the opinions of the people were at a high level in all aspects

2) The results of people's opinion towards good governance model of Krai Nok Sub-district Administration Organization Kong Krailat District Sukhothai Province classified by personal factors such as gender, age, education, occupation and income, found that people with different incomes there were different opinions with statistically significant at 0.01 level. Therefore, accepting research hypotheses. For gender, age, education and occupation was different, affecting opinions on good governance model not different, therefore rejected the research hypothesis.

3) good governance model of Krai Nok Sub-district Administration Organization outside the district Kong Krailat, Sukhothai Province According to good governance principles, such as 1) There should be an analysis of the current situation of the organization before creating a plan every time to bring weaknesses, strengths, opportunities, and threats in accordance with the problems and various environmental conditions that are constantly changing 2) The executives and the head of the department should decentralize decision-making and allow personnel to participate in proposing new ideas or ideas in policy formulation. Which will lead to more efficient and effective operations 3) Provide funding personnel development is always In order to increase skills and efficiency, knowledge and ability to perform duties in the duty better by encouraging continuous development of human resources 4) Should add enough personnel to work and should set up an evaluation system to measure the performance of personnel seriously and continuously to help identify weaknesses in the administration that will be useful for further development and 5) There should be more public relations work.

Keywords: Good Governance Model, Sub-district Administration Organization Krainok

1. บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งเกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมในท้องถิ่นซึ่งเป็นที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่นในฐานะเป็นศูนย์กลางการพัฒนาในระดับพื้นที่ ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนปกครองตนเองภายใต้หลักการกระจายอำนาจการปกครองและการดำเนินการกิจในการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนกล่าวได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่แบ่งเบาภารกิจของรัฐบาลโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการจัดบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานและในภารกิจหลาย ๆ ด้านเหล่านั้น

การจัดบริการสาธารณะนับเป็นหนึ่งภารกิจที่สำคัญที่รัฐบาลต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการหากพิจารณาจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 โดยกำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กรมีหน้าที่บริหารงานให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่นอกจากนั้นยังมีหน้าที่กำหนดนโยบายและต้องแถลงนโยบายก่อนเข้ารับบริหารงานโดยนโยบายนั้นให้กำหนดจากปัญหาความต้องการของประชาชนและต้องกำหนดให้สอดคล้องกับขอบเขตและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปอย่างสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานการบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่ภายใต้กรอบหรือขอบเขตอำนาจหน้าที่และเจตจำนงของรัฐที่มีต่อการดำเนินการกิจด้านการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายเป็นเสมือนกรอบแนวทางหรือขอบเขตในการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารงานของหน่วยงาน (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2545, หน้า 37)

การกำหนดนโยบายเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจหลายสาขาร่วมกันและมีความเกี่ยวเนื่องกันหลายประการตั้งแต่การระบุปัญหาการพัฒนาทางเลือกและการเสนอทางเลือกและเงื่อนไขสำคัญที่ถือว่าเป็นอย่างยิ่งในการกำหนดนโยบายนั้นก็คือความรู้เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและความรู้ในเนื้อหาของนโยบาย (สมพร เฟื่องจันทร์, 2552, หน้า 86) นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะได้แก่ปัจจัยพื้นฐานประกอบด้วยผลประโยชน์ของประเทศชาติตัวผู้กำหนดนโยบายวิธีการหรือกระบวนการในการกำหนดนโยบายข้อมูลข่าวสารซึ่ง

ได้แก่ นโยบายของรัฐและขอบเขตอำนาจหน้าที่ (สุรนาท ชมะณะรงค์, 2548, หน้า 81-100) รวมถึง ปัจจัยสิ่งแวดล้อมซึ่งได้แก่สภาพทางเศรษฐกิจปัจจัยทางสังคมวิทยาและปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์

การศึกษาที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งหมายรวมถึง องค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารจัดการหลายประการเช่นผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจด้าน แนวทางการดำเนินงานการบริหารที่ชัดเจนเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาตามการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นจุดอ่อนสำหรับการจัดบริการสาธารณะ ปัจจุบันจะเห็นได้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยมีจำนวนมากขึ้น ทั้งนี้ก็แสดงว่าประเทศไทยของเราเริ่มรูปแบบการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจมากขึ้นและจากการที่เมืององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมากขึ้นโดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นองค์กรขนาดเล็กไม่มีประสบการณ์ใน การบริหารจัดการเป็นองค์กรใหม่ประกอบกับกระแสการเมืองไทยที่มีแต่การคอร์รัปชันในการ บริหารกิจการของข้าราชการระดับต่าง ๆ อีกทั้งระบบการเมืองที่ยังไม่ชัดเจนไม่มีความเป็นธรรม และโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องประสบปัญหาและอุปสรรค ในการบริหารจัดการ นอกจากนี้การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลก็ยังมึงบประมาณที่ จำกัดขาดกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการท้องถิ่นให้สามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และขณะเดียวกันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นก็ต้องปรับตัวเข้า กับสภาวะแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาด้วย จึงทำให้ เกิดข้อวิพากษ์ถึงศักยภาพและความสามารถในการบริหารจัดการท้องถิ่นขององค์การว่าจะ สามารถบริหารจัดการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้หรือไม่

จากปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแสดงให้เห็นว่าการการบริหาร บ้านเมืองของไทยและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่เข้มแข็งไม่เป็นที่ยอมรับไม่สามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้และไม่สามารถพัฒนาได้ต่อไปในอนาคตจึงทำให้ รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและมีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพและขีดความสามารถในการบริหารจัดการบริการ สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงได้จัดทำรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการ ที่ดี และได้มอบหมายให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้ดูแลและ รับผิดชอบโดยมีหลักเกณฑ์การคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ในเรื่องการลดขั้นตอนการ

ปฏิบัติงาน และการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้ข้อมูลในการบริหารจัดการที่ดีและนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการงานขององค์รปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนากรอบแนวคิดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารข้าราชการและพนักงานขององค์รปกครองส่วนท้องถิ่นให้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการที่ดี เพื่อเป็นการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้องค์รปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาระบบการบริหารจัดการของตนเองและเป็นแบบอย่างให้แก่องค์รปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอกเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่ประสบความสำเร็จอย่างมากในการบริหารจัดการองค์การไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาองค์การให้มีการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานที่โปร่งใสเป็นธรรมสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นต้น โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่นพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอกสามารถพัฒนาได้ก้าวหน้ากว่าองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นในขนาดเดียวกันได้ ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารจัดการองค์การการจัดเก็บภาษีและการพัฒนาท้องถิ่นที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้จนได้รับรางวัลต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 1 รางวัลที่องค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอกได้รับการยกย่อง

ปี พ.ศ.	รางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานที่มอบ
พ.ศ. 2547 - 2549	ศูนย์เด็กเล็กนำอยู่ ระดับดีมาก (3ปีซ้อน)	กระทรวงสาธารณสุข
พ.ศ. 2555	โล่ยกย่องเชิดชูเกียรติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดีเด่น ด้านการดำเนินงานวัฒนธรรม และด้านการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม	กระทรวงวัฒนธรรม
พ.ศ. 2556	1. ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
	2. เป็นผู้ให้การสนับสนุนกิจกรรมครอบครัวคุณธรรม นำสังคมไทยเข้มแข็ง (พาลูกงูหลานเข้าวัด/โบสถ์/มัสยิด)	สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
	3. ได้รับคัดเลือกเป็นตำบลต้นแบบด้านโครงการ สร้างสรรค์สำหรับเด็กและเยาวชนและคาราวานเสริมสร้างเด็ก	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
	4. ได้รับคัดเลือกเป็นตำบลต้นแบบด้านโครงการ สายใยรักแห่งครอบครัว	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ปี พ.ศ.	รางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานที่มอบ
พ.ศ. 2557	1. ใบประกาศเกียรติคุณ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้านสนับสนุนการศึกษาของเยาวชน	จังหวัดสุโขทัย
	2. ใบประกาศเกียรติคุณองค์กรที่ทำประโยชน์ด้านผู้สูงอายุดีเด่น	จังหวัดสุโขทัย
	3. โล่ยกย่องเชิดชูเกียรติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดีเด่นด้านการดำเนินงานวัฒนธรรมและด้านการกิจกรรมทางวัฒนธรรม	กรมส่งเสริมวัฒนธรรม
พ.ศ. 2558	รางวัลประกาศเกียรติคุณในฐานะปฏิบัติหน้าที่ศูนย์เรียนรู้ด้านการจัดการสุขภาวะชุมชนระดับดีเยี่ยม	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ/สสส.
	โล่รางวัลพระลัญจกร ญสส. ประดิษฐานประจำโล่รางวัล สิงห์ทอง – และเกียรติบัตร ได้รับคัดเลือกเป็นบุคคลตัวอย่าง นักปกครองท้องถิ่น-ดีเด่นแห่งปี (รางวัลธรรมาภิบาล)	สมาคมนักจัดรายการข่าววิทยุโทรทัศน์หนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย (สว.ท.)
	ได้รับใบเกียรติบัตรเป็นองค์กร – องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้ประโยชน์จากข้อมูล จปฐ. ระดับดีมาก	จังหวัดสุโขทัย
	ได้รับคัดเลือกเป็นตำบลต้นแบบเรื่องการลดความรุนแรงในครอบครัว	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
	ได้รับคัดเลือกเป็นตำบลต้นแบบ ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและการส่งเสริมผู้สูงอายุ	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
	ได้รับคัดเลือกเป็นตำบลต้นแบบ ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและการส่งเสริมผู้สูงอายุ	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
	ได้รับใบประกาศเกียรติคุณให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัยผ่านเกณฑ์ประเมินตำบลเข้มแข็งไร้ความรุนแรง	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
	ได้รับเกียรติบัตรหน่วยงานดีเด่นที่สนับสนุนให้ความช่วยเหลือคนพิการในจังหวัดสุโขทัย	จังหวัดสุโขทัย
พ.ศ. 2559	ได้รับใบเกียรติบัตรได้ร่วมเป็นเครือข่ายด้านการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กร	สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย จังหวัดสุโขทัย
	ได้รับรางวัลธรรมาภิบาลการบริหารจัดการที่ดี	สถาบันพระปกเกล้า

จากผลงานและรางวัลที่ได้รับการยกย่องขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก น่าจะเป็นเครื่องบ่งชี้ได้ดี ถึงความสำเร็จในการบริหารงานองค์การที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอกได้เป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาวิจัยจึงมีความสนใจเพื่อศึกษาว่าองค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอกที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีว่ามีรูปแบบการบริหารจัดการอย่างไร ให้มีการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานที่โปร่งใสเป็นธรรม สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ประสพผลสำเร็จได้มากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น นอกจากนี้ยังศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการบริหารนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก ให้มีรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย
- 2.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหาร ส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย" ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากกรอบแนวคิดปัจจัย 7 ประการของแมคคินซี (McKinsey 7-S Framework) ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง (Structure), ด้านกลยุทธ์ (Strategy), ด้านระบบ (System), ด้านบุคลากร (Staff), ด้านผู้นำ (Style), ด้านทักษะ (Skill) และด้านค่านิยม (Shared values)

3.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ผู้วิจัยสังเคราะห์จากทฤษฎีของแมคคินซี (McKinsey 7-S Framework) ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ด้านโครงสร้าง (Structure), ด้านกลยุทธ์ (Strategy), ด้านระบบ (System), ด้านบุคลากร (Staff), ด้านผู้นำ (Style), ด้านทักษะ (Skill) และด้านค่านิยม (Shared values) 1.4.3

3.3 ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1) ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรขององค์การที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานในทุกหน่วยงานและประชาชนผู้ให้บริการในพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ซึ่งมีจำนวน 4,852 คน

2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 14 ท่าน

3.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ สุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย จำนวน 370 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 4,444 คน ซึ่งใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการใส่สูตรของทาโร่ ยามาเน่ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย คือค่าความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยเพื่อบรรยายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่าง

ค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) 14 คนและใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

7. สรุป

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย” โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ 1) เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้สำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย จำนวน 370 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 4,852 คน ซึ่งใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้นิพจน์ของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย คือค่าความถี่ (Frequencies) ร้อยละค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยเพื่อบรรยายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไปและทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับ

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบทซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

7.1 สรุปผลการวิจัย

7.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 และเพศชาย จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 อายุอยู่ระหว่าง 20–30 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30

การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 และส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอาชีพเกษตรกร จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001 - 15,000 บาทต่อเดือน จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 20–30 ปี มีจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 รองลงมาคือ มีอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 และน้อยที่สุดคือ ผู้มีอายุ 61 ปีขึ้นไป มีเพียงจำนวน 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 0.80

7.1.2 ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัยตามกรอบแนวคิด McKinsey 7-S ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1) ด้านโครงสร้าง ประชาชนมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08

2) ด้านกลยุทธ์ประชาชนมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06

3) ด้านระบบประชาชนมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05

4) ด้านบุคลากรประชาชนมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08

5) ด้านผู้นำ ประชาชนมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06

6) ด้านทักษะ ประชาชนมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10

7) ด้านค่านิยม ประชาชนมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08

7.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ เพื่อนำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอกอำเภอกงไกรลาศจังหวัดสุโขทัย โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอกอำเภอองไกรลาคจังหวัดสุโขทัย โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 5 ประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอกอำเภอองไกรลาคจังหวัดสุโขทัย โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

7.1.4 สรุปจากการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย ตามกรอบแนวคิด McKinsey 7-S ครั้งนี้ทำให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนา ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง

มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมากโดยผลการวิจัยรายข้อมีดังนี้ 1) มีการปรับโครงสร้างและลำดับการบังคับบัญชาให้สั้นลงเพื่อสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกอยู่ในระดับมาก 2) มีการแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญของบุคลากรและครอบคลุมพันธกิจขององค์การอยู่ในระดับมาก 3) องค์การมีการกำหนดขอบเขตของงานที่ชัดเจนและเข้าใจง่ายอยู่ในระดับปานกลาง 4) มีลักษณะการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเคร่งครัดอยู่ในระดับปานกลาง 5) องค์การให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานและมีอิสระในการตัดสินใจการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 6) มีการทดลองเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารรูปแบบใหม่ ๆ ภายในองค์การเพื่อผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายอยู่ในระดับมาก 7) มีการสื่อสารภายในองค์การมีประสิทธิภาพทำให้พนักงานและผู้บริหารทราบข้อมูลข่าวสารตลอดจนทิศทางขององค์การได้อย่างทั่วถึงอยู่ในระดับมาก

2. ด้านกลยุทธ์

มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมากโดยผลการวิจัยรายข้อมีดังนี้ 1) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์การอยู่ในระดับมาก 2) มีการทบทวนแผนกลยุทธ์อย่างสม่ำเสมอเมื่อพบว่าการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมอยู่ในระดับมาก 3) มีการกำหนดนโยบายเป้าหมายทิศทางและแผนกลยุทธ์มีความสอดคล้องกับปัญหาและเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก 4) ได้จัดทำแผนปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินตามแผนกลยุทธ์ทุกครั้งอยู่ในระดับมาก 5) มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การให้กับบุคลากรได้ทราบอยู่ในระดับมาก 6) แผนกลยุทธ์ขององค์การมีการพัฒนา

ปรับปรุงเพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมอยู่ในระดับมาก 7) มีการติดตามกำกับควบคุมและประเมินผลการดำเนินงานของแผนกลยุทธ์เพื่อวัดผลความก้าวหน้าตลอดจนปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก

3. ด้านระบบ

มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมากโดยผลการวิจัยรายข้อมีดังนี้ 1) มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนต่อการดำเนินงานภายในอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดการประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์การอยู่ในระดับมาก 2) มีความสนใจที่จะนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก 3) มีระบบการตรวจสอบทบทวนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในอย่างมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกันอยู่ในระดับมาก 4) มีระบบการวัดวิเคราะห์และการจัดการความรู้ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาวะการณ์อยู่ในระดับมาก 5) มีระบบการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ ๆ เสมออยู่ในระดับมาก 6) มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามมาตรฐานภาครัฐอยู่ในระดับมาก 7) มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเปิดเผยและโปร่งใสอยู่ในระดับมาก

4. ด้านบุคลากร

มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมากโดยผลการวิจัยรายข้อมีดังนี้ 1) มีการกำหนดนโยบายและบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษรอยู่ในระดับมาก 2) มีฐานข้อมูลของบุคลากรเช่นการวางแผนกำลังคนการสรรหาการคัดเลือกการบรรจุการแต่งตั้งและการพัฒนาคุณภาพบุคลากรอยู่ในระดับมาก 3) มีการสร้างระบบการเรียนรู้ของบุคลากรเช่นการฝึกอบรมการจัดให้มีห้องสมุดอินเทอร์เน็ตวารสารหนังสือต่าง ๆ อย่างเพียงพออยู่ในระดับมาก 4) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถศึกษาต่อได้จนถึงระดับปริญญาเอกอยู่ในระดับมาก 5) ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรในองค์การอยู่ในระดับมาก 6) มีระบบการจัดอัตรากำลังคนกับความสามารถของบุคลากรที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก 7) มีการจัดทำคู่มือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีรายละเอียดเข้าใจง่ายและปฏิบัติได้จริงอยู่ในระดับมาก

5. ด้านผู้นำ

มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมากโดยผลการวิจัยรายข้อมีดังนี้ 1) ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายโครงสร้างการบริหารและการทำงานพร้อมทั้งวิสัยทัศน์ที่สามารถเชื่อมโยงกับสภาวะแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารมีนโยบายเป้าหมายและทิศทางการทำงานที่

สื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบอย่างชัดเจนอยู่ในระดับมาก 3) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นโดยเป็นผู้ชี้ทิศทางและสามารถกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก 4) การปฏิบัติงานของผู้บริหารยึดตามระเบียบกฎเกณฑ์อยู่ในระดับมาก 5) ผู้บริหารในองค์กรมีรูปแบบการบริหารงานแบบสั่งการอยู่ในระดับมาก 6) ผู้บริหารในองค์กรมีรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

6. ด้านทักษะ

มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมากโดยผลการวิจัยรายข้อมีดังนี้ 1) มีทักษะในการทำงานเป็นทีมได้รับการยกย่องและเคยได้รับรางวัลดีเด่นด้านผลงานอยู่ในระดับมาก 2) มีความสามารถในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก 3) มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือเทคนิคและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 4) บุคลากรสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก 5) บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะตรงกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 6) บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้อยู่ในระดับมาก

7. ด้านค่านิยมร่วม

มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมากโดยผลการวิจัยรายข้อมีดังนี้ 1) มีวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและเป็นแรงจูงใจของบุคลากรภายในให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก 2) มีค่านิยมร่วมขององค์การเป็นคำขวัญหรือสโลแกนเพื่อให้ง่ายต่อการจดจำนำไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก 3) ค่านิยมร่วมที่ทันสมัยสอดคล้องสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและเป็นที่เข้าใจทั่วทั้งองค์การอยู่ในระดับมาก 4) มีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองระหว่างบุคลากรภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก

7.2 สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

การสัมภาษณ์นี้ มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์เกี่ยวกับการรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอกอำเภอองไกรลาคจังหวัดสุโขทัย ตามกรอบแนวคิดMcKinsey 7-S ครึ่งนี้ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะ ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1) **ด้านโครงสร้าง** ต้องกำหนดโครงสร้างและสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษรการปรับโครงสร้างและลำดับการบังคับบัญชาให้สั้นลง เพื่อสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบเขตอำนาจหน้าที่

อย่างชัดเจนซึ่งการกำหนดขอบเขตของงานที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถการทำงานของทุกส่วนต้องมีการวางแผนและการรับฟังความต้องการของประชาชนในชุมชน สอดคล้องกับการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาลมุ่งเน้นการประสิทธิภาพและมีอิสระในการตัดสินใจการทำงาน

2) ด้านกลยุทธ์ นักบริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการกำหนดกลยุทธ์ในระยะยาวมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์การมีการทบทวนแผนกลยุทธ์อย่างสม่ำเสมอ ต้องมีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ มีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน กำหนดทิศทางและเป้าหมายอย่างเป็นระบบมีการทบทวนแผนงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ให้มากที่สุดเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและแผนปฏิบัติการสามารถนำไปใช้ได้จริงทันใจประชาชน

3) ด้านระบบระบบ ต้องมีการวางแผนการทำงานอย่างชัดเจนและมีการกำหนดวิธีการที่มาตรฐานสำหรับใช้ในการทำงาน มีระบบการสารสนเทศ เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามมาตรฐานภาครัฐ และมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่สนับสนุนต่อการดำเนินงานภายในอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์การมีระบบการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ที่ทันสมัย และเหมาะสมกับสภาวการณ์

4) ด้านบุคลากร การบริหารงานบุคคลนั้นยึดหลักการการทำงานด้วยระบบคุณธรรม คอยดูแลเอาใจใส่ซึ่งและกัน มีการกำหนดนโยบายและบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร มีการแบ่งงานกันทำตามผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านของแต่ละคน มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบในแต่ละสายงานและกำหนดวิธีการตรวจสอบการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนให้ทุกฝ่ายได้รับรู้และเข้าใจร่วมกันมีความเท่าเทียมและเป็นธรรม มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันและต้องสร้างระบบการเรียนรู้ของบุคลากร เช่น การฝึกอบรมการจัดให้มีห้องสมุด อินเทอร์เน็ต วารสาร หนังสือต่าง ๆ อย่างเพียงพอหรือเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถศึกษาต่อได้จนถึงระดับสูงสุด

5) ด้านผู้นำ ผู้บริหารต้องยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ทำงานด้วยความจริงใจ ใช้ความซื่อสัตย์สุจริต และยึดหลักความเป็นธรรมในการบริหารจัดการบริหารต้องมุ่งไปทำงานที่จะทำหรือผลสำเร็จของงานที่จะเกิดประโยชน์ขึ้นกับประชาชนมากกว่าประโยชน์ตนและควรทำตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในองค์กรผู้บริหารต้องมีการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานและมีการส่งเสริมรวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการ

จงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถจะต้องมีประสานการทำงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องมีการมอบหมายงานแนะนำ สั่งการและตรวจสอบการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

6) **ด้านทักษะ**บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่นการประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน เป็นต้น ให้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานหน้าที่ของตนเองจนกระทั่งมีความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่น ซื่อสัตย์ ความคิดริเริ่มด้วยตนเองบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะตรงกับงานที่ปฏิบัติคือ มีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือ เทคนิคและวิธีการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ เช่น สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

7) **ด้านค่านิยม**ค่านิยมร่วมของการทำงานควรใช้ตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในรัชกาลที่ 9 ที่ว่า “เราจะปกครองโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนชาวสยาม” กล่าวคือ การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องมุ่งเน้นประโยชน์ของประชาชนเป็นใหญ่ มากกว่าประโยชน์ตนมีความเต็มใจที่จะบริการและรับใช้ประชาชนด้วยมิตรไมตรี และมีความซื่อสัตย์สุจริตและมีน้ำใจต่อกัน มีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังและความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานอดทน ขยัน เป็นธรรมมีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลาเสียสละ บริการรวดเร็ว มีส่วนร่วมในกิจกรรมรู้หน้าที่ มีวินัย พัฒนาสังคม อุดมคุณธรรมมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกันอุทิศตนให้กับงานและองค์กร

7.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ตามกรอบแนวคิด McKinsey 7-S จำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านโครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนดโครงสร้างและสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนเพื่อความสะดวกในการการบังคับบัญชาให้สั้นลง องค์การบริหารส่วนตำบลควรการแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญของบุคลากรและต้องมีการกำหนดขอบเขตของงานที่ชัดเจนควรมีคู่มือในการปฏิบัติงานเพราะจะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถเพื่อสามารถให้บริการประชาชนให้ดี และรวดเร็วยิ่งขึ้น

ด้านกลยุทธ์ องค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนดกลยุทธ์ในระยะยาวและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหาจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์การเพื่อที่จะนำไปจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และความต้องการของประชาชน ดังนั้น การวางแผนต้องกำหนดทิศทางและเป้าหมายอย่างเป็นระบบมีการทบทวนแผนงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์อยู่เสมอให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและแผนปฏิบัติการสามารถนำไปใช้ได้จริง ทันท่วงทีตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

ด้านระบบ องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการวางแผนการทำงานอย่างมีระบบและมีการกำหนดวิธีการทำงานที่มีมาตรฐานสำหรับใช้ในการทำงานและควรมีการจัดการความรู้ที่ทันสมัยและต้องมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนต่อการดำเนินงานภายในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดการประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์การรวมทั้งควรที่จะต้องมีระบบการประเมินผลการทำงานที่ชัดเจนเปิดเผย โปร่งใสและเหมาะสมกับสภาพการณ์

ด้านบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ควรพัฒนาที่จิตใจเป็นสำคัญ สร้างภูมิคุ้มกัน เน้นการสร้างคุณค่าทางความคิด มีการจัดฝึกอบรม ส่งเสริมการสร้างคุณธรรมภายในองค์การ เพราะการบริหารงานบุคคลนั้นยึดหลักการทำงานด้วยระบบคุณธรรม คอยดูแลเอาใจใส่ซึ่งและกัน และดูแลกันอย่างทั่วถึง รวมถึงต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรในองค์การ

ด้านผู้นำ องค์การบริหารส่วนตำบลผู้บริหารต้องยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ทำงานด้วยความจริงใจ ใช้ความซื่อสัตย์สุจริต และยึดหลักความเป็นธรรมในการบริหารจัดการบริหารต้องมุ่งไปทำงานที่จะทำหรือผลสำเร็จของงานที่จะเกิดประโยชน์ขึ้นกับประชาชนมากกว่าประโยชน์ตนและควรทำตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในองค์การ

ด้านทักษะ องค์การบริหารส่วนตำบลควรต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่นการประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน เป็นต้น ให้ความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานหน้าที่ของตนเองจนกระทั่งมีความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

ด้านค่านิยม องค์การบริหารส่วนตำบลค่านิยมร่วมของการทำงานควรใช้ตามพระบรมราโชวาทของในหลวงที่ว่า “เราจะปกครองโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนชาวสยาม” องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีค่านิยมที่มุ่งเน้นที่จะทำประโยชน์ของประชาชน มากกว่าประโยชน์ตนมีความเต็มใจที่จะบริการและรับใช้ประชาชนด้วยมิตรไมตรี และมีความซื่อสัตย์สุจริต และมีน้ำใจ

ต่อกัน มีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังและความสามารถ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

เอกสารอ้างอิง

ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2545). **นโยบายสาธารณะ**. พิมพ์ครั้งที่4. กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมพร เพ็ญจันทร์. (2552). **นโยบายสาธารณะ ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทออนอาร์ตส์เอชเอ็นจำกัด.

สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย, ค้นคว้าเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2559.

สุรนาท ขมะณะรงค์. (2548). **กระบวนการนโยบาย:หลักการและการประยุกต์**. ขอนแก่น:สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

Transformational Leadership in Accordance with Buddha Dhamma of Sangha
Administrators in Muang Phetchabun District, Phetchabun Province

พระมหาวุฒิชัย ถาวโร (กัลสุมาโส)*

Phramaha Wuttichai Thāvaro (Kulsumaso)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพระสงฆ์ในอำเภอเมืองเพชรบูรณ์จำนวน 263 รูป ซึ่งใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบโดยใช้สถิติตามลักษณะของตัวแปร คือ การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 9 รูป/คน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

* นิสิตหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์.

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับความคิดเห็นพระสงฆ์ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสังวรปธาน ($\bar{X} = 3.66$), ด้านปหานปธาน ($\bar{X} = 3.63$), ด้านอนุรักษนาปธาน ($\bar{X} = 3.63$) ด้านภวานาปธาน ($\bar{X} = 3.57$) ตามลำดับ

2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี อายุ พรรษา วุฒิการศึกษานักธรรม วุฒิการศึกษาบาลี และวุฒิการศึกษาสามัญ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

3) ปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ ปัญหาที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการ (1) พระสังฆาธิการบางรูปยังขาดระเบียบวินัย และเหตุผลในการบริหารงานคณะสงฆ์ที่ชัดเจน (2) พระสังฆาธิการบางรูปยังมีความอยาก เกิดความต้องการด้วยอำนาจของความโลภและทุจริต (3) พระสังฆาธิการรูปยังขาดความเข้าใจบทบาทของตนในสังคมและยึดติดแบบเดิมในการบริหารงาน ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงาน (4) พระสังฆาธิการบางรูปเมื่อได้รับมอบหมายงานแล้วไม่มีการติดตามงานอันเนื่องมาจากภาระหน้าที่ด้านอื่น ข้อเสนอแนะ (1) ควรวางระเบียบปฏิบัติอย่างมีเหตุผลในการบริหารงานคณะสงฆ์ที่ชัดเจน (2) ควรลดความอยาก เกิดจากความต้องการด้วยอำนาจของความโลภและประพฤติดุจริต (3) ควรทำความเข้าใจบทบาทของตนในสังคม ส่งเสริมทำกิจกรรมทางสงฆ์ร่วมกันและเปิดใจคุยกันลดความขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน (4) ควรมีการติดตามงานที่ได้มอบหมายในหน้าที่อย่างต่อเนื่องและมีความเสียสละกับกิจการงานส่วนรวม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, หลักพุทธธรรม, พระสังฆาธิการ

Abstract

The objectives of this research were:- 1) to study the transformational leadership in accordance with Buddha Dhamma of Saṅgha administrators in Muang Phetchabun District, Phetchabun Province. 2) to compare the transformational leadership in accordance with Buddha Dhamma of Saṅgha administrators in Muang Phetchabun District, Phetchabun Province by classifying on the personal factors, and 3) to study the problems, threats ~~obstacles~~ and suggestions for the transformational leadership in accordance with Buddha Dhamma of Saṅgha administrators in Muang Phetchabun District, Phetchabun Province.

This research applied the Mixed Methods Research consisting of the qualitative and quantitative research. The sample was 263 monks at Muang Phetchabun District, Phetchabun Province from the sampling table of Taro Yamane. The tools of the research were questionnaire and in-depth interview from the key informants. The analysis of data used Statistical Package for Social Science. The statistic for analysis data used Frequencies, Percentage, Mean, Standard Deviation, F-test with One way ANOVA and Least Significant Difference : LSD.

Results of the Research :

1. Overall view, the opinion the monks towards the transformational leadership in accordance with Buddha Dhamma of Saṅgha administrators in Muang Phetchabun District, Phetchabun Province at high level ($\bar{X} = 3.62$). When considered each aspect found that all aspects were at high level sorted from descending order as follows: Samvara-padhāna ($\bar{X} = 3.66$), Pahāna-padhāna ($\bar{X} = 3.63$), Anurakkhanā-padhāna ($\bar{X} = 3.63$), Bhāvanā-padhāna ($\bar{X} = 3.57$) respectively.

2. The result of the comparison of the opinion of the sample towards the desirable leadership of Saṅgha Administrative monks at Muang Phetchabun District, Phetchabun Province found that the sample having the different age, different year degree, Dhamma education, degree of Pālī education and General education had no the different the opinion towards the desirable leadership of Saṅgha Administrative

monk at Muang Phetchabun District, Phetchabun Province. The research hypothesis was rejected.

3. The problems, threats and suggestion for the transformational leadership in accordance with Buddha Dhamma of Saṅgha administrators in Muang Phetchabun District, Phetchabun Province were that 1) some monks had no discipline and reason in the sangha administration clearly. 2) some monks had the want with the power, greed and corruption, 3) some monks had no understanding in the role and hold on to the old administrators moreover, 4) some monks did not follow the works. The suggestions were that 1) the Sangha administration should set the discipline reasonably in the administrations, 2) The monks should omit the want, 3) the monks should make the understanding in the roles and promote the Saṅgha activities. Moreover, 4) the monks should follow the work continuously.

Keywords: Transformational Leadership, Buddha Dhamma, Sangha Administrators

1. บทนำ

ผู้นำหรือภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญไม่สามารถอธิบายได้โดยแต่ดูจากพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในแง่ความร่วมมือของกลุ่มคนหรือระหว่างกลุ่มคนในการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน บนฐานของค่านิยมเหมือนกัน ด้วยการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกขึ้นแก่สังคม จากฐานความเชื่อที่ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำยังลดปัญหาการทำงานร่วมกันในลักษณะของกลุ่มบุคคลที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมนั้น ดังนั้น ผู้ที่ได้ยกย่องให้เป็นผู้นำควรมีสภาวะการเป็นสำคัญที่ใช้ฐานของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมควบคู่ไปกับการเรียนรู้ค่านิยมส่วนบุคคลเพื่อการเป็นผู้นำที่ดีต่อไป เช่นเดียวกับการปกครองคณะสงฆ์ หรือการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ย่อมต้องมีผู้นำหรือ เข้าใจระบบบริหารงานกำหนดแผนนโยบาย เป็นผู้มีความเสียสละมีเป้าหมายในการทำงาน บังเกิดผลสำเร็จพัฒนาดีขึ้น

พระสังฆาธิการ เป็นตำแหน่งพระภิกษุผู้ปกครองคณะสงฆ์ ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 เริ่มใช้มา

แต่ พ.ศ.2505 จนถึงปัจจุบัน โดยมีกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2506) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ กำหนดนามเป็นครั้งแรก โดยเปลี่ยนคำว่า “พระคณาธิการ” มาเป็น “พระสังฆาธิการ” ให้สอดคล้องกับลักษณะการดำเนินการคณะสงฆ์ รวมคำว่า “พระ” “สังฆ” และ “อธิการ” เป็น “พระสังฆาธิการ” แปลตามรูปศัพท์ว่า “พระภิกษุผู้ทำงานโดยสิทธิขาดในทางคณะสงฆ์” “พระภิกษุผู้ทำงานคณะสงฆ์โดยมีอำนาจเต็มตามตำแหน่ง” มีหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองของตน คือ บริหารการคณะสงฆ์และการพระศาสนาพระสังฆาธิการในเขตปกครองจังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในพื้นที่คณะสงฆ์ภาค 4 (กำแพงเพชร), (พิจิตร), (เพชรบูรณ์), (นครสวรรค์) ซึ่งทางผู้วิจัยจะทำการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการ ในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ งานทั่วไปจะต้องปฏิบัติ คือ งานปกครองคณะสงฆ์ งานศาสนศึกษา งานศึกษาสังเคราะห์ งานเผยแผ่ศาสนาธรรม งานศาสนูปการ และงานสาธารณะสงเคราะห์ จากปัญหาลักษณะงานที่เป็นหน้าที่หลักของพระสังฆาธิการ เช่นคุณลักษณะผู้นำพฤติกรรมการทำงานดังกล่าว จึงเป็นสิ่งที่กำหนดให้ผู้เข้าเฝ้าบาทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการที่ต้องปฏิบัติทั้งต่อหน่วยงานคณะสงฆ์และชุมชนสภาพตามสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป นำมาบูรณาการให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยเฉพาะการนำหลักปธาน 4 (อง.จตุกก.(ไทย) 21/69/96) ประกอบด้วย คือ

- 1) สังวรปธาน เพียรระวังหรือเพียรปิดกั้น คือ เพียรระวังยับยั้งบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิด มิให้เกิดขึ้น
- 2) ปหานปธาน เพียรละหรือเพียรกำจัด คือ เพียรละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว
- 3) ภาวนาปธาน เพียรเจริญ หรือ เพียรก่อให้เกิด คือ เพียรทำกุศลธรรมที่ยังไม่เกิด ให้เกิดมี
- 4) อนุรักษนาปธาน เพียรรักษา คือ เพียรรักษากุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วให้ตั้งมั่นและให้เจริญยิ่งขึ้นไปจนไพบูลย์

กล่าวได้ว่าบุคคลซึ่งมีภาวะผู้นำจะช่วยให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นผลสำเร็จสามารถพลิกฟื้นองค์กรจากสถานการณ์ปัญหาต่าง ๆ ได้ตัวแปรที่มีผลต่อความสำเร็จก็คือหลักปธาน 4ที่ใช้บูรณาการพัฒนาตนและหน่วยงานที่ทำอยู่ได้โดยเฉพาะในระดับพระสังฆาธิการ ที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาต้องดูแล สังคม ชุมชนที่อยู่ในพื้นที่วัด ๆ นั้นว่าได้นำเอาหลักธรรมเหล่านี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์มากน้อยเพียงไร เพื่อจะทำให้สังคม ชุมชน วัด เกิดความสงบสุขแบบยั่งยืนซึ่งพระสังฆาธิการที่มีภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่น่าทึ่งในการปฏิบัติงานย่อมจะนำพาชุมชนหรือสังคมนั้น ๆ

ขับเคลื่อนไปได้ด้วยดี และผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำวิจัยเรื่องเกี่ยวกับ ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการ ในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อต้องการทราบถึงปัญหาและอุปสรรค ในการนำหลักแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ในสถานที่ในปัจจุบันว่า ผู้นำนั้นควรมีคุณสมบัติอย่างไรในการเป็นผู้นำอย่างไร และต้องการที่จะทราบถึงคุณค่าของหลักธรรมของภาวะผู้นำที่ดีในการดำเนินชีวิต และนำสิ่งที่ได้ศึกษาไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพของพระสังฆาธิการ อันจะทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

3. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง“ภาวะผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองเพชรบูรณ์” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ตามหลักปธาน 4 คือ สังวรปธาน ปหานปธาน ภavanaปธาน อนุรักขนาปธาน และตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษานักธรรม วุฒิการศึกษาบาลี และวุฒิการศึกษาสามัญ ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ภาวะผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ โดยผู้วิจัยเน้นศึกษาตามหลักปธาน 4 คือ สังวรปธาน ปหานปธาน ภavanaปธาน อนุรักขนาปธาน ประชากร (Population) ได้แก่ พระสงฆ์ในพื้นที่อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 766 รูป (สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดเพชรบูรณ์, 2558)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้นำพระสงฆ์จำนวน 9 รูป/คน พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ และระยะเวลาการดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนกันยายน 2558 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2559 รวมเป็นระยะเวลา 6 เดือน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพระสงฆ์ในอำเภอเมืองเพชรบูรณ์จำนวน 263 รูป ซึ่งใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบโดยใช้สถิติตามลักษณะของตัวแปร คือ การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 9 รูป/คน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

5. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์” จากการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยนำข้อมูลมาสรุปผลได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 41-50 จำนวน 100 รูป คิดเป็นร้อยละ 38.0 พรรษา 5-10 พรรษา มีจำนวน 138 รูป คิดเป็นร้อยละ 52.5 วุฒิการศึกษานักธรรม นักธรรมเอก จำนวน 162 รูปคิดเป็นร้อยละ 61.6 วุฒิการศึกษาบาลี ไม่มีวุฒิเปรียญธรรม จำนวน 191 รูป คิดเป็นร้อยละ 72.6 วุฒิการศึกษาสามัญ มัธยมตอนปลาย จำนวน 97 รูป คิดเป็นร้อยละ 36.9

ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์โดยรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.473 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1) ด้านสังวรปธาน ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านสังวรปธานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านสังวรปธาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ

2) ด้านปหานปธาน ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านปหานปธานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านปหานปธาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ

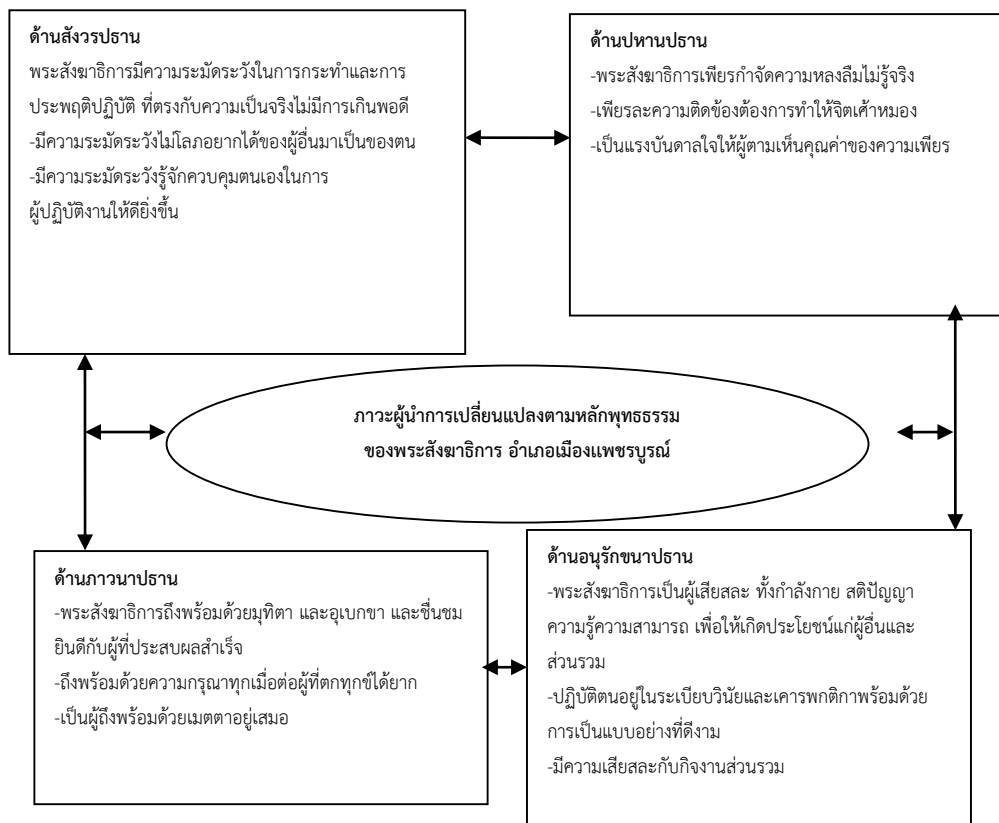
3) ด้านภาวนาปธาน ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านภาวนาปธานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านภาวนาปธาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ

4) ด้านอนุรักษนาปธาน ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านอนุรักษนาปธานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านอนุรักษนาปธาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยดังนี้

พระสงฆ์ที่มีอายุ พรรษา การศึกษานักธรรม การศึกษาบาลี และการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

จากการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการ อำเภอมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยดังมีรายละเอียดแสดงตามภาพที่ 1 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการอำเภอมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสังวรปธาน ด้านปหานปธาน ด้านภาวนาปธาน ด้านอานุรักขนาปธาน ผู้วิจัยจึงสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยตามรายด้านทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านสังวรปธาน พระสังฆาธิการมีความระมัดระวังในการกระทำและการประพฤติปฏิบัติ ที่ตรงกับความเป็นจริงไม่มีการเกินพอดี มีความระมัดระวังไม่โลภอยากได้ของผู้อื่นมาเป็นของตน มีความระมัดระวังรู้จักควบคุมตนเองในการ ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

2) ด้านปทานปธาน พระสังฆาธิการเป็นแบบอย่างที่ดีในการละบาปอกุศลกรรมทั้งปวง เป็นผู้ละความเห็นผิดไม่มีความลังเลเคลือบแคลงสงสัยกับผู้ร่วมงานเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ตามใน ฐานะละความโกรธความขุ่นมัวจากการทำงานร่วมกัน เพียรละความความติดข้องหมองใจกันมุ่นมั่น ในการทำงานพร้อมซึ้งใจผู้ตามบรรลุปาหนายานคณะสงฆ์

3) ด้านภวานาปธาน พระสังฆาธิการถึงพร้อมด้วยมุกิตา และอุเบกขา และชื่นชมยินดี กับผู้ที่ประสบผลสำเร็จ ถึงพร้อมด้วยความกรุณาทุกเมื่อต่อผู้ที่ตกทุกข์ได้ยากเป็นผู้ถึงพร้อมด้วย เมตตาอยู่เสมอ

4) ด้านอนุรักษนาปธาน พระสังฆาธิการเป็นผู้เสียสละ ทั้งกำลังกาย สติปัญญาความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและส่วนรวม ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยและเคารพ กติกาพร้อมด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดีงาม เป็นผู้มีไม่วางใจและเสียสละในกิจที่ก่อให้เกิด ประโยชน์ส่วนรวม

6. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูล การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธ ธรรมของพระสังฆาธิการอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์” มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

6.1 ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการอำเภอเมืองเพชรบูรณ์จังหวัด เพชรบูรณ์ โดยรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านสังวรปธานมีค่าสูงสุด เพราะพระสังฆาธิการมีความระมัดระวังไม่โลภ อยากได้ของผู้อื่นมาเป็นของตน และพบว่า ด้าน ภวานาปธานต่ำสุดเพราะพระสังฆาธิการได้พร้อมด้วยมุกิตา อุเบกขา และชื่นชมยินดีกับผู้ประสบ ผลสำเร็จ และมีความกรุณาทุกเมื่อต่อผู้ที่ตกทุกข์ได้ยาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยพระมหาสามารถ จิตสทโร (กล้าดี) (2556) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการอำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6.2 ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยจำแนกเป็นรายด้านดังนี้

1) ผลการวิจัยด้านสังวรปธาน พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านสังวรปธานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่สูงที่สุดข้อที่ 7 และข้อที่ 8 เพราะพระสังฆาธิการมีความระมัดระวังในการประพฤติปฏิบัติที่ตรงกับความ เป็นจริงไม่มีการเกินพอดี และไม่โลภอยากได้ของผู้อื่น ที่ต่ำสุดข้อที่ 10 พระสังฆาธิการมีความระมัดระวังเห็นชอบตามทำนองคลองธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พระณัต วทมน (บุตรสวัสดิ์) (2551) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามสัปปริสธรรม 7 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้นำ ด้านหลักการครองตน ครองคน และครองงาน อยู่ในระดับมาก

2) ผลการวิจัยด้านปหานปธาน พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านภาวนาปธานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่สูงที่สุดคือพระสังฆาธิการพูดแต่เรื่องสร้างสรรค์ และนำมาซึ่งความสามัคคีที่ดีต่อกันของคนในสังคม สาเหตุเพราะท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้คนในชุมชนและพระภิกษุสงฆ์และต่ำสุดคือพระสังฆาธิการมีเมตตา กรุณา ช่วยเหลือเกื้อกูล โดยการทำให้เกิดผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ เพราะผู้ตามขาดความกระตือรือร้นในการที่จะทำตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พระมหามณเฑียร วรธมโม (2552) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดพังงา พบว่า พระภิกษุสงฆ์มีความคิดเห็นต่อบทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน

3) ผลการวิจัยด้านภาวนาปธาน พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านภาวนาปธานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่สูงที่สุดคือพระสังฆาธิการถึงพร้อมด้วยความกรุณาทุกเมื่อต่อผู้ที่ตกทุกข์ได้ยาก และพร้อมด้วยความเมตตา อุเบกขา และชื่นชมยินดีกับผู้ที่ประสบผลสำเร็จ สาเหตุเพราะท่านได้ตั้งอยู่ในความเป็นสมณะที่ให้ความเมตตาแก่ผู้ได้บังคับบัญชา และต่ำสุดคือพระสังฆาธิการพูดแต่เรื่องสร้างสรรค์ และนำมาซึ่งความสามัคคีที่ดีต่อกันของคนในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พระมหาทองดี อภิณฺจโน (ศรีตระการ) (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์ทัศนคติที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริหารกิจการคณะ : กรณีศึกษา คณะสงฆ์เขตภาษีเจริญ และเขตบางแคกรุงเทพฯ” พบว่า โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.64 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

โดยเรียงจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านสาธารณูปการ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนา ศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ และด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

4) ผลการวิจัยด้านอนุรักษนาปธาน พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านอนุรักษนาปธานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่สูงที่สุดคือพระสังฆาธิการมีความเสียสละ ทั้งกำลังกาย สติปัญญา ความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและส่วนรวมและตั้งตนอยู่ในระเบียบวินัย สาเหตุเพราะท่านมีความเป็นอิสระในความคิดไม่มีภาระผูกพันใดๆ กับกลุ่มใดทำให้สร้างสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และข้อที่ต่ำสุดพระสังฆาธิการมีการสื่อสารแบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ตามเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจ มีความเห็นตรงกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยพระธนดล นาคพิพัฒน์ (2551) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า พระภิกษุสงฆ์มีความคิดเห็นต่อด้านศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสุขสงเคราะห์ อยู่ในระดับปานกลาง

6.3 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พบว่า พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย พระมหาชล ไขลิตเมธิ (ไขลิตเมธางกูร) (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “จริยธรรมสำหรับผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา” พบว่า ผู้นำจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความสมบูรณ์ทั้งภายในคือจิตใจและคุณธรรม และคุณสมบัติภายนอก คือความรู้ความสามารถประกอบกันกล่าวคือ ผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติอยู่ 2 ด้าน คือ

1. คุณลักษณะภายในตัวของผู้นำ ได้แก่
 - 1) รูหลักของสัปปริสธรรม มีการรู้หลักเหตุผล
 - 2) มีสติปัญญาไม่ประมาท
 - 3) ตื่นตัว ทันต่อเหตุการณ์
 - 4) มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล เป็นเข้มแข็ง
2. คุณลักษณะภายนอก ในการที่จะประสานคนและงานเข้าด้วยกัน ได้แก่
 - 1) มีความรู้ความสามารถ

2) มีพรหมวิหารธรรม

3) หวังประโยชน์สุขแก่ส่วนรวม

4) น่ารัก น่าเคารพ เป็นธรรมธิปไตยไม่ลำเอียง

สมมติฐานที่ 2 พบว่า พระสงฆ์ที่มีพรหมวิหารต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการอำเภอมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย **พระเสถียร จิติสมปนโน (2552)** ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำกับการบริหารตามหลักธรรมมาภิบาล :กรณีศึกษาในวัดเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า พรหมวิหารต่างกัน ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำกับการบริหารตามหลักธรรมมาภิบาล ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 3 พบว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษานักธรรมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการอำเภอมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย **นางสาวนันทวรรณ อีสรานุวัฒน์ชัย (2550)** ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์: ศึกษาจากหลักพุทธธรรม” จากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำที่ดีตามหลักพุทธธรรม ผู้นำจะต้องยึดหลักพุทธธรรมเป็นคุณธรรม สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จที่วางไว้และนำพาหมู่คณะและสังคมไปสู่ความสงบสุขและมั่นคงตลอดไป รูปแบบผู้นำยุคโลกาภิวัตน์ที่เกิดจากการประยุกต์ของภาวะผู้นำตามแนวคิดตะวันตกและหลักพุทธธรรม ประกอบด้วยหลัก 3 ประการ คือหลักการครองตน ครองคน ครองงาน โดยมุ่งเน้นให้ผู้นำเกิดการพัฒนาตน พัฒนาคน พัฒนาระบบงานให้มีคุณภาพและสมบูรณ์”

สมมติฐานที่ 4 พบว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาบาลีต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการอำเภอมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย **พระมหาสามารถ ธิตสฺสโร (กล้าดี) (2552)** ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาแผนกบาลี และวุฒิการศึกษาสามัญ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 5 พบว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการอำเภอมืองเพชรบูรณ์ จังหวัด

เพชรบูรณ์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย **พระมหามณเฑียร วรธมโม (2552)** ได้วิจัยเรื่อง บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดพังงา พบว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของพระสังฆาธิการอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ดังต่อไปนี้

- 1) ควรจัดทำโครงการ “พระสงฆ์ยุคใหม่ก้าวไปกับ AEC”
- 2) ควรจัดทำโครงการ “พระสงฆ์ยุคใหม่ก้าวไปกับ ไอที ”
- 3) ควรจัดทำโครงการ “เผยแผ่ธรรมะทางระบบอินเทอร์เน็ต ”

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- 1) จัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ให้ความรู้และทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- 2) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์และเพื่อการใช้สื่อสารสนเทศทางการบริหาร
- 3) มีการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการเผยแผ่ธรรมะโดยอาศัยเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและสื่อ Social Media เพื่อให้ถึงกลุ่มเป้าหมายมากที่สุด

7.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการบริหารกิจการคณะสงฆ์
- 3) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาด้านแผน นโยบาย ที่สามารถนำมาใช้เพื่อการพัฒนาด้านการปกครองของคณะสงฆ์เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ

4) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการสร้างเครื่องมือในการวิจัยเพิ่มเติม เช่น การสังเกตด้านพฤติกรรมเข้าไปในงานวิจัย

บรรณานุกรม

- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดเพชรบูรณ์. **บัญชีสำรวจวัดและพระภิกษุ-สามเณรสำนักงานเจ้าคณะจังหวัดเพชรบูรณ์**, 1 สิงหาคม 2558.
- พระมหาสามารถ ติตสฺสโร (กล้าดี). (2556). “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมือง นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระณัฏ วฑฺฒโน (บุตรสวัสดิ์). (2551). “การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาณเฑียร วรธมโม (ซ้ายเกลี้ยง). (2552). “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดพังงา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาทองดี อภิญาโน (ศรีตระกูล). (2553). “ศึกษาวิเคราะห์ทัศนคติที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริหารกิจการคณะ : กรณีศึกษา คณะสงฆ์เขตภาษีเจริญ และเขตบางแคกรุงเทพ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธนดล นาคพิพัฒน์. (2551). “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาภชล โฆสิตเมธี (โฆสิตเมธางกูร). (2550). “จริยธรรมสำหรับผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระเสถียร ฐิตสมปนฺโน. (2552). “ภาวะผู้นำกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาในวัดเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นางสาวนันทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย. (2550). “ภาวะผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระเสถียร ฐิตสมปนฺโน. (2552). “ภาวะผู้นำกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาในวัดเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาณเฑียร วรธมฺโม (ซ้ายเกลี้ยง). (2552). “บทบาทพระสงฆ์ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดพังงา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

บทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

The Community Development Roles of Wichianburi Municipality
Perchabun Province

พระศตวรรษ ชินวโร (อุดมศรี)*

Phra Sattawat Chinavaro (U-domsri)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรีจังหวัดเพชรบูรณ์ 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรีจังหวัดเพชรบูรณ์ และ 3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรีจังหวัดเพชรบูรณ์ ดำเนินการวิจัยโดยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ รวม 393 คน จากประชาชนทั้งหมดจำนวน 23,499 คนโดยใช้สูตรทาร์ยามาเน่ (Taro Yamane) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth.Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 7 ท่าน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

* นิสิตหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประชาชนมีความคิดเห็นต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านส่งเสริมเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.87$) ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ($\bar{X} = 3.80$) ด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข ($\bar{X} = 3.77$) ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.73$) ด้านอำนวยการ ($\bar{X} = 3.73$) และ ด้านแผนพัฒนาหมู่บ้าน ($\bar{X} = 3.59$) ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวมพบว่า ประชาชนที่มี เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ และรายได้ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3. ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารภายในชุมชน ไม่ครอบคลุม เพราะขาดเครื่องมือสื่อสาร เช่น หอกระจายข่าวไม่เพียงพอ ทำให้ขาดการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ รวมไปถึงการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโรคภัยต่าง ๆ จากกระทรวงสาธารณสุข และยังขาดการวางแผนเกี่ยวกับการรับมือของเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการส่งเสริมการประกอบอาชีพภายในหมู่บ้านเพื่อสร้างรายได้

ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการของบประมาณเพื่อติดเครื่องกระจายเสียง ให้ทั่วหมู่บ้านเพื่อการกระจายข้อมูลข่าวสารให้ครอบคลุมชุมชน และควรมีการจัดเวรยามตรวจตราภายในหมู่บ้าน ในเวลากลางคืน เพราะมีกลุ่มคนบางกลุ่มมักก่อความวุ่นวายในเวลากลางคืน ทำให้ทรัพย์สินสาธารณะเกิดความเสียหาย และควรมีการตั้งศูนย์รับร้องทุกข์ประจำชุมชนเพราะในบางกรณีประชาชนในชุมชนก็ไม่สามารถเข้าถึงคณะกรรมการชุมชนได้ อาจเพราะมีกิจธุระส่วนตัวนั่นเอง

คำสำคัญ : บทบาท, การพัฒนาชุมชน, คณะกรรมการชุมชน

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the roles of community board of municipality development in Wichianburi municipality Phetchabun province. 2) to compare the roles of community board of municipality development in Wichianburi municipality Phetchabun province. 3) to study the Problems, trouble and suggestion about the roles of community board of municipality development in Wichianburi municipality Phetchabun province.

This research was mixed- research consisting of quantitative research, survey research, and qualitative research. The sample group in this research was 393 persons in Wichianburi municipality Phetchabun province from the population of 23,499 people that selected by using method of Taro Yamane. The statistics for data analysis were Frequencies, Percentage, Mean, standard deviation (S.D.), t-test and F-test. Data analysis methods are One Way ANOVA by Least Significant Difference: (LSD). The qualitative research was In-depth Interview with 7 key Informants. The using technical analysis of context was applied.

The results of the research revealed that:

1. Public opinion on the roles of community board of municipality development in Wichianburi municipality Phetchabun province in overall view was at the high level ($\bar{X} = 3.77$). Considering the average each item ranging from high to low revealed that economic promotion was at ($\bar{X} = 3.87$), governing and peacekeeping at ($\bar{X} = 3.80$), social environment and public health at ($\bar{X} = 3.77$), education, religion, and culture at ($\bar{X} = 3.73$), directing at ($\bar{X} = 3.73$) and village development plan at ($\bar{X} = 3.59$) All were at a high level.

.2. The results of the comparative opinion on the roles of community board of municipality development in Wichianburi municipality Phetchabun province by personal factors in overall view found that the people who had different gender, age, study, status and income, comments were not different at the statistical significant at 0.05. The refused the hypothesis.

3. The problems and obstacles on the roles of community board of municipality development in Wichianburi municipality Phetchabun province showed that the public relations in the community was not achieved because communication tool insufficient affected on losing contact with community in important dates, lack of public relations about diseases from Ministry of Health and lack of planning on preparation for a changing economy along with career promotion inside the village to make money.

The studied suggestions included that: There should have a budget request to install transmitter village cover in order to cover community news and information distribution. There should have security in the village at night because some people group tend to create chaos in the night that might cause public property damage. There should be community center, because in some cases, people in the community cannot access directly the community. Board committee was making excuse as being busy.

Key Words: The Roles, Community Development, Bord of Municipality Development

1. บทนำ

ด้วยบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิ เสรีภาพ และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของ ประชาชนโดยบัญญัติให้ “รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม การจัดทำบริการสาธารณะ และการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ” ขณะเดียวกัน มาตรา 61/1 แห่งระเบียบบริหาร ราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2550 ให้อำเภอมีอำนาจหน้าที่ภายในเขตอำเภอ ประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อร่วมกับชุมชนในการดำเนินการให้มีแผนชุมชน เพื่อรองรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด และกระทรวง ทบวง กรม หมู่บ้านซึ่งเป็นองค์กรบริหารในระดับรากหญ้า มีความใกล้ชิดกับ

ประชาชน ซึ่งตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 นอกจากจะกำหนดอำนาจหน้าที่ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการบริหารงาน “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้กับราษฎรในหมู่บ้านแล้ว ยังได้กำหนดให้มีคณะกรรมการหมู่บ้านทำหน้าที่ช่วยเหลือแนะนำและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใหญ่บ้านเกี่ยวกับกิจการอันเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการหรือที่นายอำเภอมอบหมายหรือที่ผู้ใหญ่บ้านร้องขอและให้คณะกรรมการหมู่บ้าน เป็นองค์กรหลักที่รับผิดชอบในการบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้านและบริหารกิจกรรมที่ดำเนินงานในหมู่บ้านร่วมกับองค์กรอื่นทุกภาคส่วน ในการบริหารการพัฒนาหมู่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลเมืองวิเชียรบุรีจึงได้ตั้งคณะกรรมการชุมชนขึ้นทั้งหมด 23 ชุมชน มีคณะกรรมการชุมชนทั้งหมด 274 คน (งานประชาสัมพันธ์ สำนักงานปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี, 2557, หน้า 10) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมและมีบทบาทในการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า โดยการคัดเลือกตัวแทนของชุมชนเพื่อประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เป็นการแบ่งเบาภารกิจของเทศบาลเมืองวิเชียรบุรีในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยได้ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักช่วยตนเองและเทศบาลเมืองวิเชียรบุรียังเป็นหน่วยงานสนับสนุนส่วนที่เกินขีดความสามารถของชุมชนและเพื่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างประชาชนในท้องถิ่นกับเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อีกทั้งอำนวยความสะดวกให้ประชาชนในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านการสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม แต่เนื่องจากจำนวนของบุคลากรของเทศบาลเมืองวิเชียรบุรีในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชนมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานทำให้เกิดการประสานงานขาดความคล่องตัวและจำนวนประชากรในแต่ละชุมชนมีจำนวนมากขึ้นสภาพความต้องการ และปัญหาของแต่ละชุมชนไม่เหมือนกันคณะกรรมการชุมชนจึงถูกจัดตั้งขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนของแต่ละชุมชนในด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านอำนวยการ 2. ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย 3. ด้านแผนพัฒนาหมู่บ้าน 4. ด้านส่งเสริมเศรษฐกิจ 5. ด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข และ 6. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ส่วนพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องที่สำนักบริหารการปกครองท้องที่กรมการปกครอง, 2551, หน้า 17)

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าคณะกรรมการชุมชนซึ่งมีบทบาทในหลายด้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 ว่าคณะกรรมการ

ชุมชนเป็นองค์กรที่เป็นตัวแทนชุมชนทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานราชการหรือองค์กรเอกชนต่าง ๆ และเป็นแกนนำของชุมชนในการพัฒนาชุมชนตามแนวนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี ว่ามีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนในกรอบทั้ง 6 ด้านมากน้อยเพียงใดอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1) เพื่อศึกษาบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรีจังหวัดเพชรบูรณ์
- 2.2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรีจังหวัดเพชรบูรณ์
- 2.3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรีจังหวัดเพชรบูรณ์

3. ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “บทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรีจังหวัดเพชรบูรณ์” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาออกเป็น 6 ด้าน ตามคู่มือการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน คือ 1) ด้านอำนวยการ 2) ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย 3) ด้านแผนพัฒนาหมู่บ้าน 4) ด้านส่งเสริมเศรษฐกิจ 5) ด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข 6) ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยมีตัวแปรในการวิจัยคือ ตัวแปรต้น (Independent Variables) ศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ และรายได้ และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ศึกษาบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรีจังหวัดเพชรบูรณ์ ในส่วนของประชากร (Population) ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนในชุมชนเขตเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งมีจำนวน 23,499 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญภายในเขตอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 7 ท่าน สำหรับพื้นที่ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ เขตปกครองของเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้งหมด 23 ชุมชน โดยมีระยะเวลาดำเนินการวิจัยตั้งแต่กันยายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือน มกราคม พ.ศ. 2559 รวมเป็นระยะเวลา 5 เดือน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ประชาชนในชุมชนเขตเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งมีจำนวน 23,499 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอ้างอิงที่ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยจำแนกตามลักษณะของตัวแปร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) กับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 7 ท่าน ซึ่งใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Techniques) ประกอบบริบท (Context)

5. สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประชาชนผู้มารับบริการ จำนวน 393 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 มีอายุ 31 – 40 ปี มีจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 มีสถานภาพสมรส จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1

ความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ย 3.77 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

1) ประชาชนมีความคิดเห็นต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี ในด้านอำนวยการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านอำนวยการ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

2) ประชาชนมีความคิดเห็นต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี ในด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$

3.80) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

3) ประชาชนมีความคิดเห็นต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี ในด้านแผนพัฒนาหมู่บ้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านแผนพัฒนาหมู่บ้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

4) ประชาชนมีความคิดเห็นต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี ในด้านส่งเสริมเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านส่งเสริมเศรษฐกิจพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

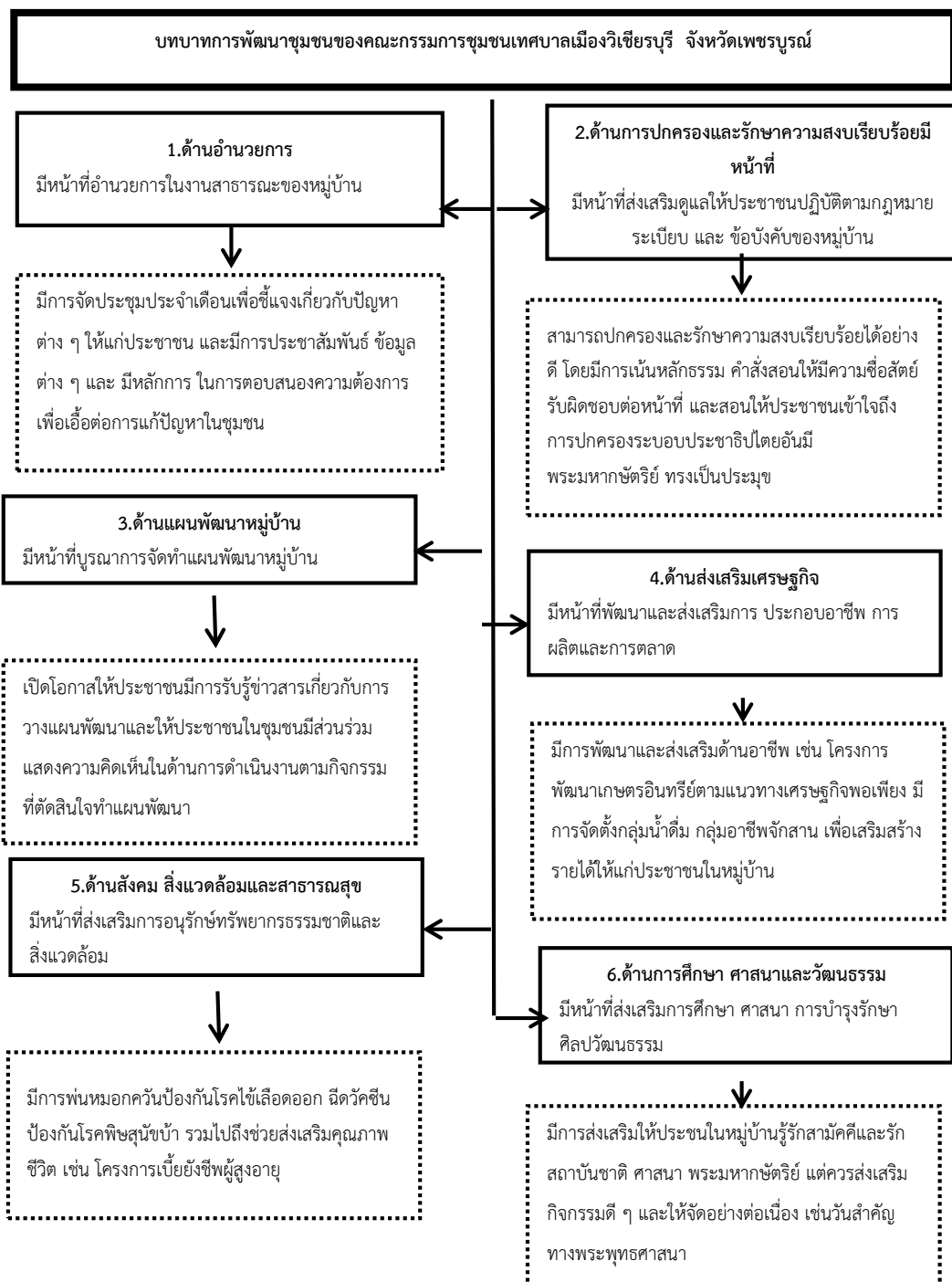
5) ประชาชนมีความคิดเห็นต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี ในด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุขพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

6) ประชาชนมีความคิดเห็นต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี ในด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านการสังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยดังนี้

ประชาชนที่มี เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ และรายได้ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

จากการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยดังมีรายละเอียดแสดงตามภาพ



ภาพที่ 1

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากแผนภาพ ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ คือ ตัวชี้วัดในการเสริมสร้างบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง 6 ด้าน คือ 1. ด้านอำนวยการ 2. ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย 3. ด้านแผนพัฒนาหมู่บ้าน 4. ด้านส่งเสริมเศรษฐกิจ 5. ด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข และ 6. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อให้แต่ละด้านเป็นไปด้วยความเรียบร้อยดังตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยตามรายด้านทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านอำนวยการ บทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ในกรอบของงานด้านการอำนวยการนั้น ทางคณะกรรมการ มีการจัดประชุม เช่น การประชุมหมู่บ้าน เพื่อชี้แจงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในหมู่บ้าน และการจัดประชุมยังเปิดโอกาสให้ประชาชนภายในชุมชนบอกกล่าวถึงปัญหาที่เกิดขึ้นหรือเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ต่อการพัฒนาชุมชน อีกทั้งยังมีการทำงานธุรการและการจัดเก็บเอกสารต่าง ๆ ของหมู่บ้านไว้เป็นหมวดหมู่ เพื่อให้สามารถเข้าถึงได้สะดวก แต่ประชาชนยังไม่สามารถเข้าถึงระบบการทำงานในด้านการอำนวยการของคณะกรรมการชุมชน ในบางกรณี เช่น การทำงานธุรการและการจัดเก็บเอกสารต่าง ๆ ของหมู่บ้านไว้เป็นหมวดหมู่ เพราะส่วนมากเอกสารจะอยู่ร่วมกัน จึงทำให้เกิดการค้นหาลำบาก ดังนั้น จึงควรมาการจัดหมวดหมู่ ของเอกสารต่าง ๆ ให้มีระเบียบ เพื่อจะประชาชนสามารถเข้าถึงได้ง่าย ในเวลาจัดประชุมประจำเดือนนั้น ควรมีการชี้แจงเรื่อง ต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาในชุมชน เพื่อให้ประชาชนรับทราบและร่วมกันหาทางแก้ต่อไป

2. ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยมีหน้าที่ บทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ในกรอบของงานด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยนั้น มีหน้าที่ส่งเสริมดูแลให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ และ ข้อบังคับของหมู่บ้าน ทางคณะกรรมการชุมชนมีการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข ซึ่งทำให้ประชาชนได้รับความรู้และสามารถปฏิบัติตามระบอบประชาธิปไตยได้อย่างดี และทางคณะกรรมการชุมชนยังมีการคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณประโยชน์ของหมู่บ้าน และยังสอนให้ประชาชนภายในชุมชนรู้จักการเสียสละและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

3. ด้านแผนพัฒนา บทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ในกรอบของงานด้านแผนพัฒนาหมู่บ้านนั้น มีหน้าที่บูรณาการจัดทำ

แผนพัฒนาหมู่บ้าน ทางคณะกรรมการชุมชน มีการประสานหน่วยงานราชการจัดทำโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาหมู่บ้านในด้านต่าง ๆ และยังมีการสร้างรูปแบบและวิธีการพัฒนาเพื่อแก้ไขและลดปัญหาของชุมชน เช่น มีการจัดการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนเพื่อพัฒนาชุมชน รวมไปถึงมีการวางแผนรับมือปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหมู่บ้าน

4. ด้านส่งเสริมเศรษฐกิจ บทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ในกรอบของงานด้านส่งเสริมเศรษฐกิจนั้น มีหน้าที่พัฒนาและส่งเสริมการ ประกอบอาชีพ การผลิตและการตลาด เพื่อเสริมสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในหมู่บ้าน โดยทางคณะกรรมการชุมชนมีการจัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพด้านต่าง ๆ เช่น งานด้านหัตถกรรม สีน้าแปรรูป เพื่อสร้างรายได้ให้กับประชาชนภายในหมู่บ้าน และยังเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนอีกด้วย อีกทั้งคณะกรรมการชุมชนยังมีการพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ การผลิตและการตลาด เพื่อสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนภายในชุมชนอย่างต่อเนื่อง และมีขยายการดำเนินงานกองทุนพัฒนาชนบท และส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาชุมชน รวมไปถึงมีการส่งเสริมการดำเนินการตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงของประชาชนในหมู่บ้าน

5. ด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข บทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ในกรอบของงานด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุขนั้น มีหน้าที่ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยทางคณะกรรมการชุมชนมีการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ รวมถึง การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ของหมู่บ้านอย่างต่อเนื่อง โดยมีการสนับสนุนให้องค์กรชุมชน เช่น กลุ่มสตรี กลุ่มเยาวชน ให้มีบทบาทในการควบคุมดูแลและแก้ไขด้านสิ่งแวดล้อมของชุมชน อีกทั้งทางคณะกรรมการชุมชนยังมีส่วนช่วยในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับสาธารณสุขภายในชุมชน เช่น แจ้งข่าวเพื่อป้องกันโรคภัยต่าง ๆ และมีการส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง

6. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม บทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ในกรอบของงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมนั้น หน้าที่ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา การบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาของหมู่บ้าน โดยทางคณะกรรมการชุมชนนั้นเป็นสื่อกลางระหว่างพระพุทธศาสนากับชุมชน และยังช่วยส่งเสริมประเพณีไทยในสำคัญ เช่น วันลอยกระทง วัน

สงกรานต์ และยังส่งเสริมให้ประชาชน รู้รัก ส่งเสริมประเพณีไทยในวันสำคัญ เช่นวันสงกรานต์ วันลอยกระทง อีกทั้งทางคณะกรรมการชุมชนยังทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการติดต่อประสานงานในกาจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

6.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้ ประชาชนมีความคิดเห็นต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระปริญญา ตรีโม (จันทะมงคล)** (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทด้านการส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท่าช้าง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า บทบาทด้านการส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท่าช้าง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ ประชาชนมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6.2 ความคิดเห็นต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี โดยจำแนกเป็นรายด้านดังนี้

1) ด้านอำนวยการ ผลการวิจัย ความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี ด้านอำนวยการ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พัชรินทร์ แจ่มอัม** (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา 4 ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา 4 ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี ในด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงาน

งานวิจัยของ **พระมหาภททภูวโนย ภททภูรี (ยัมเกิด)** (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพระราชปณญาเวที (ริด ริดเวที)” ผลการวิจัยพบว่า บทบาทในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพระราชปณญาเวที การปฏิบัติงานในแต่ละด้านดังกล่าวของพระราชปณญาเวที มีส่วนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสังคมที่สำคัญอีกแรงหนึ่งรวมทั้งยังมีรูปแบบในการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปประยุกต์ให้เข้ากับหลักทฤษฎีตะวันตกและหลักพุทธวิธี กล่าวคือพระราชปณญาเวทีได้ใช้หลักในการบริหารจัดการองค์กรในรูปแบบของระบบเปิดและการมีความพยายามที่จะสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ตนเอง

3) ด้านแผนพัฒนาหมู่บ้าน ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี ในด้านส่งเสริมเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านส่งเสริมเศรษฐกิจพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ **ภสสรดา รติกันยากร** (2555) ได้ศึกษา เรื่อง “บทบาทของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุน ในระดับ “ดีเยี่ยม”

4) ด้านส่งเสริมเศรษฐกิจ ผลการวิจัย พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ในด้านส่งเสริมเศรษฐกิจ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านส่งเสริมเศรษฐกิจพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาพุดิสสรค์ ปณญาวิชโร (สมบุญ)** (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในตำบลทอม อำเภอบราสาท จังหวัดสุรินทร์” ผลการวิจัยพบว่า บทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในตำบลทอมอำเภอบราสาท จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

5) ด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ในด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุขอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุขพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชญาสินี วังตาล** (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมอาชีพอิสระเรื่องการประดิษฐ์ของใช้และของชำร่วยแก่ชุมชนหนองแสง ตำบลวัดเกต อำเภอเมือง

เชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่าผลของการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมอาชีพอิสระฯ การประเมินทั้ง 3 ด้านคือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัยและด้านจิตพิสัย การฝึกอบรมในครั้งนี้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้ผลการประเมินมากกว่าร้อยละ 50 คือผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลการประเมินได้ผลการประเมินอยู่ในระดับดีและดีมากคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 96.87 จึงถือว่าผู้เข้ารับการอบรมทุกคนผ่านการฝึกอบรม

6) ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผลวิจัยพบว่าประชาชนมีความคิดเห็นต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ในด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธณัช พิพัฒน์ปราการ (2552)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความรู้ ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชน ในเขตเทศบาล ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัยพบว่าคณะกรรมการชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

- 1) ควรมีการส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมต่าง อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะผู้สูงอายุ เพื่อสร้างรายได้แก่ประชาชน และควรจัดการอบรมอาชีพให้กับผู้ว่างงาน
- 2) คณะกรรมการชุมชนควรควรมีการทำโครงการของงบประมาณสนับสนุนช่วยเหลือคนยากจน ภายในชุมชน และฝึกอาชีพให้กับคนยากจน
- 3) ควรมีการของบประมาณเพื่อติดเครื่องกระจายเสียง ให้ทั่วหมู่บ้านเพื่อการกระจายข้อมูลข่าวสารให้ครอบคลุมชุมชนภายในชุมชน

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) คณะกรรมการชุมชนควรมีการเตรียมความพร้อม การประกอบอาชีพเสริมต่าง ๆ ภายในชุมชนให้มีรายได้ให้กับชุมชน และส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีรายได้เสริม เป็นการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์แก่ผู้สูงอายุ

2) คณะกรรมการชุมชนควรจัดหางบประมาณเพื่อนำไปช่วยเหลือคนยากจน ภายในชุมชนและเพื่อจัดซื้ออุปกรณ์ในการฝึกอาชีพให้กับคนยากจน และนำสินค้าที่ได้จากโครงการฝึกอาชีพไปจำหน่าย เป็นการช่วยเหลือคนยากจน

3) คณะกรรมการชุมชนควรมีการลดขั้นตอนการแก้ปัญหาในชุมชน และควรเพิ่ม การการปฏิบัติงานนอกเวลา และมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ และควรรณรงค์เกี่ยวกับการ รักษาทรัพยากรของหมู่บ้านอย่างต่อเนื่อง

7.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาล เมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปใน 4 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1) ควรมีการศึกษาการวิจัยประสิทธิภาพการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชน ตามแนวพุทธในเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มีต่อการแก้ปัญหาให้กับประชาชน

2) ควรมีการสร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อเติม นอกจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก เช่น การสังเกตพฤติกรรม และการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

3) ควรทำการศึกษาแนวทางการวิจัยเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาชุมชนในเทศบาล เมืองวิเชียรบุรี ตามแผนพัฒนาของเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

4) ควรศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ ที่สามารถนำมาใช้เพื่อการพัฒนาชุมชน ในด้านต่าง ๆ เพื่อไปสู่ความสำเร็จ

บรรณานุกรม

- งานประชาสัมพันธ์ สำนักงานปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี. (2557). “ข้อมูลทั่วไป เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี”. วารสารประชาสัมพันธ์เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี มกราคม-เมษายน.
- ชยานิน วังตาล. (2555). “การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมอาชีพอิสระเรื่องการประดิษฐ์ของใช้และของชำร่วยแก่ชุมชนหนองแสง ตำบลวัดเกต อำเภอเมืองเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต อาชีวศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี (2560). **จำนวนประชากร**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.wichainburee.go.th/condition.php>, [27 กันยายน].
- ธณัช พิพัฒน์ปรากการ. (2552). “ความรู้ ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชน ในเขตเทศบาล ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ”. **ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- พระมหาพุทธสิริสรค ปณณาวชิโร (สมบุญ). (2556). “บทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านในการส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงในตำบลหมอ อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาภัทร์ภูวไนย ภทฺทภูรี (ยิ้มเกิด). (2553). “ศึกษาบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของพระราชปัญญาเวที (ริด ริดเวที)”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาอนุชิต อนุจารี (ถนัดเลื่อย). (2556). “การพัฒนาสังคมตามหลักสาราณียธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาสังคม)**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชรินทร์ แจ่มอิม. (2556). “การพัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวา 4 ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ลภสัรดา รติกันยากร. (2555). “บทบาทของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ส่วนพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่นที่สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่กรมการปกครอง. (2551). **คู่มือการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น กรมการปกครอง.

ศึกษการบริหารงานวิชาการของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัดพิจิตร

เขต 2

A Study of Academic Administration of the Moral Teachers in Phichit Province

Region 2

พระสมพร อุชุธมโม*

Phrasompron Ujudhammo (Nimnual)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวัตถุประสงค์ข้อที่ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัดพิจิตร เขต 2 2) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัดพิจิตร เขต 2 โดยศึกษากับประชากรจำนวน 102 รูป ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะ โดยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้

ผลการวิจัยพบว่า

1. พระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัดพิจิตร เขต 2 มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัดพิจิตร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า 1) ด้านหลักสูตร พบว่า การบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า ด้านหลักสูตรอยู่ในระดับมาก ในข้อ “ความสามารถในการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม” และมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุดในข้อ “ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551” ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า มีความคิดเห็นด้านการจัดการเรียนการสอน ในระดับมาก ในข้อ “ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียนอย่างเป็นกัลยาณมิตร” และมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุดในข้อ “ความสามารถในการใช้ภาษาและอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจน

* นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

ในขณะสอน” ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ 3) ด้านการใช้สื่อการสอน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละ ข้อพบว่า มีความคิดเห็นด้านการใช้สื่อการสอนในระดับมากในข้อ “ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีประกอบการจัดการเรียนรู้” และมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุดในด้านนี้ข้อ “ความสามารถในการคิดค้นนวัตกรรม สื่อ และนำไปใช้ประกอบการสอน” ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ 4) ด้านการวัดผลประเมินผล พบว่า อยู่ในระดับมากในข้อ “ความรู้ความเข้าใจในการแปรผลและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนา” และมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุดใน ข้อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับ ปานกลางทุกข้อ

2. ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัดพิจิตร เขต 2 ดังนี้

ด้านหลักสูตร ปัญหา คือ ขาดความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ทั้งไม่สามารถกำหนดโครงสร้างหลักสูตรได้ตามเป้าประสงค์ที่จะให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ข้อเสนอแนะควรวางแผนการทำงานให้พระสอนศีลธรรมอย่างเป็นระบบระเบียบ และต้องมีนโยบายในการหาพระที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อให้งานออกมาสมบูรณ์ที่สุด

ด้านการผลิตและการใช้สื่อ ปัญหา คือ ขาดความรู้ในการใช้เทคโนโลยีในการสอน รวมทั้งขาดเทคโนโลยีในการสอน ข้อเสนอแนะควรสนับสนุนทุนในการซื้อเทคโนโลยีให้พระสอนศีลธรรม และจัดให้ความรู้แก่พระวิทยากรที่สอนธรรมอย่างทั่วถึง

ด้านการดำเนินการสอน ปัญหา คือนักเรียนไม่เชื่อฟัง ครูไม่สามารถควบคุมชั้นเรียนได้ดีเท่าที่ควรในขณะทำการสอน ข้อเสนอแนะ ควรพระสอนศีลธรรมควรมีการสอนแบบผ่อนคลายไม่ควรสอนแต่ธรรม แต่ต้องสอดแทรกความสนุกสนานอย่างอื่นเพื่อดึงดูดความสนใจของนักเรียน

ด้านการวัดผลประเมินผล ปัญหา คือสถานศึกษาไม่ได้ให้ระเบียบการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษาแก่พระสอนศีลธรรม และไม่มีความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลตามสภาพจริง ข้อเสนอแนะ ควรสถานศึกษาควรมีเจ้าหน้าที่วัดผลประเมินผลที่ชำนาญให้แก่พระสอนศีลธรรมและมีการประเมินผลอย่างจริงจัง เพื่อจะได้ทราบถึงความสำคัญของการเรียนว่าควรมี มากน้อยเพียงใด

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, พระสอนศีลธรรม, สถานศึกษาจังหวัดพิจิตร เขต 2

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the academic administration conditions of the moral teaching monks of educational institutions in Phichit Province Region 2 2) to study problems and suggestions for academic administration of the moral teaching in educational institutions in Phichit Province region 2 By studying with 102 monks using survey research. The tools used in the research were questionnaires and interviews. for data analysis by finding Frequency, percentage, mean and standard deviation and summarizing problems and suggestions by analyzing and synthesizing the information obtained.

The findings of the research were found that:

1) The moral morality teaching of educational institutions in Phichit Province region 2 had an opinion on the academic administration condition of the moral teaching monk of educational institutions in Phichit province region 2, in the overall at a high level. When considered each detail, it was found that the curriculum was at a high level in the “ability to apply the curriculum in appropriate learning management” and had the lowest level of opinion in the “Knowledge of the curriculum. The basic level of the year 2008 “ As for the rest, it is at a high level in every section. 2) In terms of teaching and learning management, it is found that the overall was at a high level. When considering the details of each item, it was found that there were opinions on teaching and learning management. In a very high level “Ability to build good relationships with students in a friendly way” and had the lowest level of opinion in this area. “The ability to use language and clearly explain the content while teaching.” As for the rest were at a high level. 3) In the use of teaching materials, it was found that the overall was at a high level. When considering each detail, it was found that there was a high level of opinions on the use of teaching materials in terms of “The ability to use technology for learning management” and have the lowest level of opinion in this area. “The ability to innovate in media and

use in teaching.” as for the rest were at a high level 4)) In terms of evaluation, the results were found that the high level was “ Knowledge and understanding of transformation and bringing the results to improve the development of teaching and learning of Buddhism” and had the lowest level of opinion in Understanding regulations about the measurement and evaluation of educational institutions, as for the rest were moderate level.

2) Problems and suggestions for academic administration of Buddhist monks in educational institutions in Phichit Province, Region 2 as follows:

On the curriculum, the problem was lack of knowledge and understanding in the preparation of the school curriculum, and the structure of the curriculum couldn't be determined according to the objective of being a centered learner. Suggestions should be planned to work for the monks to teach morality in a systematic manner. And must have a policy to find a knowledgeable monk to work in order to complete the work.

In the production and use of media, the problem was lack of knowledge in using technology in teaching. Including lack of teaching technology. Suggestions should support the capital in the purchase of technology for the moral teaching and provide knowledge to the lecturers who teach thoroughly.

In the terms of teaching, the problem was that students were not obedient. teachers were not able to control the class as well as they should while teaching But must insert other fun to attract students' attention.

In terms of evaluation, the problem was that the educational institution was not provide the measurement measures. Evaluation of educational institutions for moral teaching and without the knowledge and understanding of the actual assessment In order to know the importance of learning that there should be how much.

Keywords: Academic Administration, Moral Teachers, Phichit Province Region 2

1. บทนำ

การพัฒนาเด็กนักเรียน เยาวชน ให้มีความรู้และจริยธรรม เริ่มตั้งแต่เยาว์วัยให้มีความสำคัญ แก่การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ครอบครัวที่อบอุ่นและสถานศึกษาที่เอาใจใส่ดูแลเด็กอย่างใกล้ชิดด้วยการปลูกฝังความรู้ที่ทันโลกและคุณค่าที่ดีของวัฒนธรรมไทย การส่งเสริมบทบาทของ คณะสงฆ์ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โรงเรียนและครอบครัวต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด ตลอดจน สนับสนุนให้มีการปฏิบัติธรรม และความสงบร่มเย็นทางจิตใจควบคู่กับการเร่งรัดการ ปฏิรูปการศึกษา และกระบวนการเรียนรู้ทุกรูปแบบและทุกแนวทางจะโน้มน้าวจิตใจเยาวชนให้ออก ห่างจากสิ่งชั่วร้าย หลีกเลียงสื่อลามกอนาจารการหมกมุ่นทางเพศก่อนวัยอันควร อันตรายและพิษภัย จากยาเสพติดต้อง พัฒนาไปตามธรรมชาติของวัยนักเรียนและความพร้อมทางด้านจิตใจโดยการให้ ศึกษาหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนาที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างไม่ฝืนธรรมชาติจาก สภาพปัญหาหลักการเหตุผลและนโยบายที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้กระทรวงวัฒนธรรมได้ทำข้อตกลง ความร่วมมือ (MOU = Memorandum of Understanding) กับกระทรวงศึกษาธิการในการ พัฒนาส่งเสริมการเรียนรู้ด้าน วัฒนธรรมทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้าง ทักษะความรู้ในเรื่องศิลปวัฒนธรรม จริยธรรมให้แก่เด็กนักเรียนนักศึกษาและครูอาจารย์ทุกระดับ รวมถึงหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาวใน สถานศึกษาทุกระดับทั่วประเทศ ข้อตกลงได้เสนอไปยัง สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติซึ่งได้พิจารณาตกลงรายละเอียด ของโครงการพระสอนศีลธรรมแล้วเห็นควร สนับสนุนเพื่อให้เด็กนักเรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ด้านพุทธ ศาสนากับพระสงฆ์โดยตรง เพื่อช่วยสร้างปฏิบัติ สัมพันธ์ที่ดีระหว่างศาสนากับนักเรียนรวมทั้งเป็น การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่ดีให้กับ เด็กตั้งแต่วัยเริ่มต้นเพื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มี คุณภาพ

การดำเนินงานตามโครงการครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนได้ดำเนินการมาตั้งแต่ ปีงบประมาณ 2546 อย่างต่อเนื่อง และเมื่อปีงบประมาณ 2551 โครงการครูพระสอนศีลธรรมได้ เปลี่ยนหน่วยงานที่รับผิดชอบจากกรมศาสนากระทรวงวัฒนธรรมมาเป็นมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัยเป็นผู้รับผิดชอบและได้ปรับเปลี่ยนโครงการครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเป็น พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนอีกทั้ง ผู้วิจัยเองก็มีสถานะเป็นพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนของจังหวัด พิจิตร พบว่าการทำหน้าที่พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนให้ได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ โครงการนั้นมีข้อจำกัดหลายอย่าง ซึ่งผู้วิจัยเองมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ว่าเกิดขึ้นเนื่องมาจากปัญหาอันใด และจะมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ให้หมดไปได้อย่างไร

จากเหตุผลดังกล่าวนี้เองที่จะศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนจังหวัด พิจิตรเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการจัดการศึกษาให้เหมาะสม และส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานในคราวต่อไป

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานวิชาการของพระสอน ศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัดพิจิตร เขต 2

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัด พิจิตร เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของ พระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัดพิจิตร เขต 2

3. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ พระ สอนศีลธรรมในสถานศึกษา จังหวัดพิจิตร เขต 2 จำนวน 102 รูป และสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 11 ท่าน

4. ผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญ ในการบริหารงานวิชาการ ของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัดพิจิตร เขต 2 โดยจะสรุปดังนี้

1. ด้านหลักสูตร พบว่า การบริหารงานวิชาการของพระสอนศีลธรรมใน สถานศึกษาจังหวัดพิจิตร เขต 2 มีความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการของพระสอนศีลธรรมใน สถานศึกษาจังหวัดพิจิตร เขต 2 ด้านหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า มีความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการของพระสอนศีลธรรมใน สถานศึกษาจังหวัดพิจิตร เขต 2 ด้านหลักสูตรในระดับมาก ในข้อ "ความสามารถในการนำหลักสูตร ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม" และมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด ในข้อ "ความรู้

เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551” ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า การบริหารงานวิชาการของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัดพิจิตร เขต 2 มีความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัดพิจิตร เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า มีความคิดเห็นด้านการจัดการเรียนการสอน ในระดับมากในข้อ “ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียนอย่างเป็นกัลยาณมิตร” และมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุดในด้านนี้ข้อ “ความสามารถในการใช้ภาษาและอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนในขณะสอน” ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ

3. ด้านการใช้สื่อการสอน พบว่า การบริหารงานวิชาการของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัดพิจิตร เขต 2 มีความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัดพิจิตร เขต 2 ด้านการใช้สื่อการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละ ข้อพบว่า มีความคิดเห็นด้านการใช้สื่อการสอนในระดับมากในข้อ “ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีประกอบการจัดการเรียนรู้” และมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุดในด้านนี้ข้อ “ความสามารถในการคิดค้นนวัตกรรม สื่อ และนำไปใช้ประกอบการสอน” ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ

4. ด้านการวัดผลประเมินผล พบว่า การบริหารงานวิชาการของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัดพิจิตร เขต 2 มีความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัดพิจิตร เขต 2 ด้านการวัดผลประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า มีความคิดเห็นด้านการวัดผลประเมินผลในระดับมากในข้อ “ความรู้ความเข้าใจในการแปลผลและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนา” และมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุดในด้านนี้ข้อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

5. อภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารงานวิชาการของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัดพิจิตร เขต 2 มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปราย ตามความมุ่งหมายของการวิจัย ได้ดังนี้

5.1. สภาพการบริหารงานวิชาการของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัดพิจิตร เขต 2 ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการใช้สื่อการสอน และด้านการวัดผล

ประเมินผล ในภาพรวมมีปัญหาในระดับมาก ($\mu=3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยรองจากด้านการจัดการเรียนการสอน มีระดับมาก ($\mu=3.84$) ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษามีความตระหนัก และให้ความสำคัญกับหลักสูตรอย่างมาก เนื่องจากหลักสูตรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการศึกษาตลอดจนในปัจจุบัน มีการกำหนดให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา (Stakeholder) ดังนั้น สถานศึกษาจึงมีการให้ความรู้ และร่วมกำหนดหลักสูตรกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องดังกล่าว อย่างไรก็ตามจากการพิจารณารายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากสถานศึกษาในปัจจุบัน สามารถกำหนดหลักสูตรที่สอดคล้องเหมาะสมกับสถานศึกษาได้เอง การกำหนดหลักสูตรดังกล่าว ทำให้พระสอนศีลธรรมเกิดความสับสน สารเนื้อหาวิชาพระพุทธศาสนาตามหนังสือที่โรงเรียนมอบหมายให้ไม่เพียงพอกับเนื้อหาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ต้องใช้คู่มือ ตำรา หลายเล่มรวมทั้งเนื้อหาสาระวิชาพระพุทธศาสนามีมาก จึงทำให้พระสอนศีลธรรมใน สถานศึกษากำหนดหน่วยการเรียนรู้ได้ไม่ครอบคลุมตามหลักสูตรสถานศึกษาที่กำหนดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พระครูปริยัติธรรมาวุธ (วิรัช ต้นชวน) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง”บทบาทของพระสงฆ์ในการจัดการเรียนการสอนพระพุทธศาสนา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ ตรัง และพังงา” โดยประชาชนที่ใช้ในการวิจัย ด้านพัฒนาหลักสูตรพบว่าอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหานอม เตชวโร (ชาติผักแว่น) (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง”การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการสอนพระปริยัติธรรมของครูสอนพระปริยัติธรรมในสำนักศาสนศึกษาแผนก ธรรม จังหวัดนครราชสีมา” ในด้านหลักสูตร พบว่าอยู่ในระดับมาก

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน จากการศึกษพบว่าพระสอนศีลธรรมมีความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัดพิจิตร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.92$) ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากเมื่อพิจารณาเกณฑ์ในการคัดเลือกพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนตามประกาศของ กรมการศาสนา ซึ่งกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสอนศีลธรรมในโรงเรียนว่า จะต้องสำเร็จการศึกษานักธรรมชั้นเอก หรือประโยค 1-2 ขึ้นไป หรือสำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยสงฆ์ ทั้ง 2 แห่ง หรือเป็นพระครูสัญญาบัตรชั้นตรีขึ้นไป ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวเป็นการบ่งชี้ว่าพระสอนศีลธรรมรูปนั้น เป็นผู้มีความรู้ในทางพระพุทธศาสนาอยู่แล้ว ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอน จึงมีระดับความเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูปริยัติธรรมาวุธ (วิรัช ต้นชวน) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง”บทบาทของ

พระสงฆ์ในการจัดการเรียนการสอนพระพุทธศาสนา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ ตรัง และพังงา” โดยประชาชนที่ใช้ในการวิจัย ด้านพัฒนาหลักสูตร พบว่าอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหานอม เตชวโร (ชาติผักแว่น)** (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง”การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการสอนพระปริยัติธรรมของครูสอนพระปริยัติธรรมในสำนักศาสนศึกษา แผนก ธรรม จังหวัดนครราชสีมา” ในด้านหลักสูตร พบว่าอยู่ในระดับมาก

3. ด้านการใช้สื่อการสอน จากการศึกษาพบว่าพระสอนศีลธรรมมีความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัดพิจิตร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$) ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากเนื้อหาวิชาพระพุทธศาสนาเป็นความรู้ที่บริสุทธิ์เป็นความจริงที่ต้องปฏิบัติ แล้วจะเกิดผลการสอนในสถานศึกษาเป็นเพียงการให้ความรู้ในเนื้อหาวิชาการเป็นส่วนใหญ่ ขาดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการนำนักเรียนไปศึกษานอกสถานศึกษา เนื่องจากพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษา ไม่ได้มีบทบาทหน้าที่เต็มรูปแบบเหมือนบุคลากรครูในโรงเรียน การนำนักเรียนไปยังแหล่งเรียนรู้จึงเป็นไปได้ยาก เนื่องจากติดขัดที่ระเบียบของทางราชการ การพานักเรียนไปยังแหล่งเรียนรู้จึงต้องผ่านหลายขั้นตอน ทำให้พระสอนศีลธรรมไม่ต้องการยุ่งยาก จึงมีการนำนักเรียนไปยังแหล่งเรียนรู้้น้อย นอกจากนี้ พระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาบางรูปไม่ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุฝึกสอน และสอบเนื่องจากไม่ได้เป็นบุคลากรครูในโรงเรียน การจัดซื้อวัสดุในการผลิตสื่อ จึงเป็นหน้าที่ของพระสอนศีลธรรมซึ่งบางรูปก็ไม่มีปัจจัยเนื่องจากรายได้ของพระขึ้นอยู่กับภารกิจนิมนต์ เมื่อพระสอนศีลธรรมมาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ทำหน้าที่สอนศีลธรรม จึงทำให้ไม่ได้รับกิจนิมนต์ ก็ไม่มีปัจจัย เงินปัจจัยที่ได้ก็มีเพียงค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่พระสอนศีลธรรมเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระราชรัตนมงคล (มนตรี ยางธิสาร)** (2547) ที่กล่าวว่า ถึงแม้จะมีหน่วยงานต้นสังกัดจัดอบรมเรื่องการผลิตสื่อให้ แต่พอมาถึงโรงเรียนแล้วก็ไม่มีเครื่องมือเครื่องมือให้เลยและสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ณัฐิกา ลิ้มเฉลิม** (2549) ที่กล่าวว่า ปัญหาที่สำคัญในด้านการเรียนการสอนตามแนวทางโรงเรียนวิถีพุทธ คือ การผลิตสื่อทางพระพุทธศาสนาที่ขาดความน่าสนใจ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก การสร้างหลักสูตรวิชาพระพุทธศาสนาของสถานศึกษาต่าง ๆ นั้นสถานศึกษายังขาดผู้เชี่ยวชาญวิชาพระพุทธศาสนา ร่วมสร้างหลักสูตร และผลิตสื่อที่หลากหลายให้ทันสมัย การผลิตสื่อทางพระพุทธศาสนาไม่ได้รับการสนับสนุน สื่อทางพระพุทธศาสนาที่มีอยู่หรือการถ่ายทอดหลักธรรมหรือการเทศน์ของพระวิทยากรยังเป็นภาษาที่ยากต่อการเข้าใจ การผลิตรายการวิทยุโทรทัศน์ เทปเสียงและวีดิทัศน์ ที่ใช้ในการเผยแพร่พระพุทธศาสนายังไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ทำให้สื่อการสอน

ขาดความน่าสนใจนั่นเอง

4. ด้านการวัดผลประเมินผล จากการศึกษาพบว่าพระสอนศีลธรรมมีความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัดพิจิตร เขต 2 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.81$) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากทุกข้อ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก พระสอนศีลธรรมส่วนใหญ่มีความรู้พื้นฐานในวิชาชีพครู และได้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาครุศาสตร์ หรือมีใบประกอบวิชาชีพครู รวมทั้งมีความรู้ทางโลกในระดับปริญญาตรี และได้เข้ารับการอบรม เนื่องจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ถวายความรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล หรืออาจมีแต่น้อยและไม่ต่อเนื่อง และเมื่อพิจารณาเกณฑ์ในการ คัดเลือกพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนตามประกาศของสำนักพระพุทธศาสนา ซึ่งกำหนดคุณสมบัติของ ผู้ที่จะเข้าสอนศีลธรรมในโรงเรียนว่า จะต้องสำเร็จการศึกษานักธรรมชั้นเอก หรือประโยค 1-2 ขึ้นไป หรือสำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง 2 แห่ง หรือเป็นพระครูสัญญาบัตรชั้นตรี ขึ้นไป ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวก็ไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้ว่าพระสอนศีลธรรมรูปนั้นมีความรู้ ความสามารถ ในวิชาชีพครู แต่เป็นการบ่งชี้ว่าพระสอนศีลธรรมรูปนั้น เป็นผู้มีความรู้ในทางพระพุทธศาสนาเท่านั้น เนื่องจากวิชาชีพครูต้องประกอบด้วยความรู้และทักษะความชำนาญเฉพาะทางในการจัดการเรียนการสอนและถ่ายทอดความรู้ส่วนการกำหนดคุณสมบัติข้อที่ว่าต้องสำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง 2 แห่งนั้นก็ไม่ได้บ่งชี้ว่าพระที่มีคุณสมบัติดังกล่าวมีความรู้ ความสามารถด้านวิชาชีพครู เนื่องจากมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง 2 แห่ง ก็ได้มีการจัดการเรียน การสอนเฉพาะสาขาคหุศาสตร์เท่านั้น และการกำหนดคุณสมบัติก็มีได้ระบุให้รับเฉพาะพระที่มีวุฒิความรู้ด้านครุศาสตร์บัณฑิต แต่เป็นเพียงภาพกว้างที่กำหนดรับเฉพาะผู้จบปริญญาตรี เท่านั้น ดังนั้นจึงไม่สามารถบอกความรู้ความสามารถของพระสอนศีลธรรมในด้านวิชาชีพครูได้ ในการปฏิบัติงานสอนจึงอาจเกิดปัญหา โดยเฉพาะการวัดผลประเมินผลที่ต้องการความรู้ ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติอย่างมาก เพื่อให้การวัดผลประเมินผล ครอบคลุมในทุกด้านทั้ง ด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พระมหาสมศักดิ์ ศรีบริบูรณ์ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมมีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพการสอนด้านการวัดผลประเมินผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูพระส่วนใหญ่ไม่ได้มีความรู้พื้นฐานใน วิชาชีพครูมาแต่เดิม เนื่องจากไม่ได้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาครุศาสตร์ กิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ ที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้นเพื่อถวายความรู้ด้านการวัดผลประเมินผล

แก่ครูพระอาจไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตามจากการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า ถึงแม้หน่วยงานต้นสังกัดจะให้ความรู้เรื่องการดำเนินการสอน แต่จากการสำรวจ สอบถาม ผู้จัดการ ประชุม พบว่า พระสอนศีลธรรม ให้ความสำคัญเข้าร่วมประชุมน้อยมาก ส่วนใหญ่เข้าร่วม ประชุมในช่วงพิธีเปิดเท่านั้น หลังจากนั้น ก็ต้องไปปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ เนื่องจากติดกิจนิมนต์ ประกอบกับวิทยาการที่ให้ความรู้ไม่ทราบบริบท พื้นฐานความรู้ของพระสอนศีลธรรมที่ไม่ได้มีวุฒิการศึกษาทางครุศาสตร์ ซึ่งไม่เข้าใจวิธีการวางแผนการจัดการเรียนรู้ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และการถ่ายทอดความรู้ วิทยากรมีความเข้าใจว่าพระสอนศีลธรรมที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานศึกษา เปรียบเสมือนครูที่มีทักษะและความชำนาญในการสอนแล้ว ให้การอบรมอย่างผู้เข้าอบรมมีพื้นฐานความรู้มาแล้ว ทำให้การอบรมขาดความน่าสนใจ จึงทำให้พระสอนศีลธรรม นำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้น้อย

5.2 ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษา จังหวัดพิจิตร เขต 2

1. ด้านหลักสูตร ปัญหา คือ ขาดความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ทั้งไม่สามารถกำหนดโครงสร้างหลักสูตรได้ตามเป้าประสงค์ที่จะให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ข้อเสนอแนะควรวางแผนการทำงานให้พระสอนศีลธรรมอย่างเป็นระบบระเบียบ และต้องมีนโยบายในการหาพระที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อให้งานออกมาสมบูรณ์ที่สุด

2. ด้านการผลิตและการใช้สื่อ ปัญหา คือ ขาดความรู้ในการใช้เทคโนโลยีในการสอน รวมทั้งขาดเทคโนโลยีในการสอน ข้อเสนอแนะควรสนับสนุนทุนในการซื้อเทคโนโลยีให้พระสอนศีลธรรม และจัดให้ความรู้แก่พระวิทยากรที่สอนธรรมอย่างทั่วถึง

3. ด้านการดำเนินการสอน ปัญหา คือ นักเรียนไม่เชื่อฟัง ไม่สามารถควบคุมชั้นเรียนได้ดีเท่าที่ควรในขณะทำการสอน ข้อเสนอแนะ ควรพระสอนศีลธรรมควรมีการสอนแบบผ่อนคลายไม่ควรสอนแต่ธรรม แต่ต้องสอดแทรกความสนุกสนานอย่างอื่นเพื่อดึงดูดความสนใจของนักเรียน

4. ด้านการวัดผลประเมินผล ปัญหา คือ สถานศึกษาไม่ได้ให้ระเบียบการวัดผล ประเมินผลของสถานศึกษาแก่พระสอนศีลธรรม ทั้งไม่มีความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลตามสภาพจริง ข้อเสนอแนะ ควรสถานศึกษาควรมีเจ้าหน้าที่วัดผลประเมินผลที่ชำนาญให้แก่พระสอนศีลธรรม และมีการประเมินผลอย่างจริงจัง เพื่อจะได้ทราบถึงความสำคัญของการเรียนว่าควรมี มากน้อยเพียงใด

6. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้รับผิดชอบโครงการพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาทุกระดับ ควรมีการสร้างความเข้มแข็ง ความรู้ ความสามารถ ในด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการใช้สื่อการสอน และด้านการวัดประเมินผลให้แก่พระสอนศีลธรรม ได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในการถ่ายทอด และการนำคุณค่าแห่งพุทธธรรม น้อมนำหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าเป็นเครื่องปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน เพื่อให้เยาวชน ซึ่งเป็นรากฐานของประเทศเจริญเติบโตด้วยหลักแห่งพุทธธรรม เป็นคนดีของชุมชน สังคม และประเทศชาติ ต่อไป

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจนในการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรม ให้เหมือนกับบุคลากรครูในสถานศึกษา มีการนิมนต์เข้าร่วมประชุมเพื่อร่วมวางแผน ดำเนินงานตามแผน ร่วมประเมินผล และร่วมรับ ผลประโยชน์ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่นักเรียน

3. ผู้บริหารโครงการ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรมีการนิเทศการดำเนินงานโครงการ และหาที่ปรึกษาที่เป็นกัลยาณมิตร มีความรู้ความเข้าใจในหลักพุทธธรรมอย่างถ่องแท้ เพื่อช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรมีการศึกษาอย่างเจาะลึก ในบริบทของสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษาคุณธรรม ชี้นำว่ามีการดำเนินการอย่างไรบ้างในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษา

2. ควรมีการศึกษาแนวทางการประสานความร่วมมือกับองค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder) ในการส่งเสริมดำเนินงานโครงการพระสอน ศีลธรรม ในสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด พระสอนศีลธรรมใน สถานศึกษาสามารถเป็นตัวแทนในการถ่ายทอดความรู้ด้านพุทธธรรม ให้เป็นหลัก และแนวทาง การในการดำเนินชีวิต เป็นการนำคุณค่ามหาศาลกลับสู่สังคมอย่างยั่งยืน

3. ควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการติดตาม ประสานงานและคอยช่วยเหลือ สนับสนุนในการสอนของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนของแต่ละรูป โดยเฉพาะการจัดผู้ดูแลรับผิดชอบในแต่ละส่วนที่ใกล้ชิดมากที่สุด เพื่อให้พระสอนศีลธรรมสามารถปรึกษาหารือได้มีเวลาในการสอน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารงานวิชาการของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัด พิจิตร เขต 2 เขตอื่น ๆ ว่ามีความเหมือนกัน หรือแตกต่างกันจากการวิจัยครั้งนี้
2. ควรศึกษาการบริหารงานวิชาการของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัด พิจิตร เขต 2 เขตอื่น ๆ ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร
3. ควรศึกษาการบริหารงานวิชาการของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัด พิจิตร เขต 2 อื่น ๆ ว่ามีปัญหอะไรสำคัญที่ต้องแก้ไขเป็นการเร่งด่วน เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขที่ยั่งยืน

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). **การจัดสาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนา** กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตามหลักสูตรการศึกษาพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์.
- โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน. (2552). “**รายงานสัมมนาพระสอนศีลธรรม พระนักเทศน์และพระนักเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั่วประเทศ ประจำปี 2552**”. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนสามลดา.
- ณัฐริกา ลีเมธิม. (2549). “การศึกษาสภาพโรงเรียนวิสุทธิพุทธในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 1”. **สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประภาศรี สีหอำไพ. (2552). “**พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและวัฒนธรรม**”. โครงการพระสอนศีลธรรม ในโรงเรียน. **รายงานสัมมนาพระสอนศีลธรรม ประจำปี 2442**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนสามลดา.
- พระมหานอม เตชวโร (ชาติฝึกแว่น). (2548). “การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการสอนพระปริยัติธรรมของครูสอนพระปริยัติธรรมในสำนักศาสนศึกษาแผนกธรรม จังหวัดนครราชสีมา”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

พระมหาสมศักดิ์ ศรีบริบูรณ์. (2551). “ศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร”. **ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พระราชรัตนมงคล (มนตรี ยางอิสาร). (2547). “ความคิดเห็นของครูพระสอนศีลธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเขตกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2531). **รายงานการวิจัยองค์ประกอบบางประการที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ.

สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม.

การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์

The Educational Institution Administration According to the IV Sublime
States of Mind (Bhahmaviharas) of Educational Institution Administrators
in the Basic Education Institution of Nongbua Schools Group,
Nakhon Sawan Province

บุญถม อินทรธา*

Bunthom Intaratha

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อจำแนกตาม สถานภาพส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์

งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามในการการสำรวจ และวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ได้แก่ครูผู้สอน จำนวน 100 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 123 คน รวมจำนวน 223 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 141 คน โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นส่วน สัดส่วน โดย

* นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

พิจารณาจากจำนวนประชากร เพื่อให้ได้ข้อมูลมีลักษณะกระจาย ให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากร โดยใช้สถานศึกษา เป็นเขตพื้นที่ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างเป็นสัดส่วน และสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 7 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติอ้างอิงคือการทดสอบค่าที (t-test) ข้อมูลคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.22 ด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ย 4.20 ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีค่าเฉลี่ย 4.13 ด้านการบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ย 4.29 ด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ย 4.21 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีบทบาทในคณะกรรมการสถานศึกษามีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 55.16 ระดับการศึกษาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 44.85

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตาม บทบาทที่เกี่ยวกับสถานศึกษาและระดับการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ การบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของตนเอง พบว่าด้านการบริหารจัดการมีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้บริหาร การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา ผู้ร่วมงานความสุจริตโปร่งใสและเที่ยงธรรม มีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและกล้าตัดสินใจ ปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ มีความสามารถในการวางแผนพัฒนาโรงเรียนเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการวางแผนจัดทำโครงการต่าง ๆ ที่น่าสนใจอยู่ตลอดเวลา การวางแผนได้เหมาะสมกับงาน put the right man on the right job มีการสร้างทีมงาน (Team Work) ที่เข้มแข็งมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรอบรู้ และมีความแม่นยำในกฎระเบียบของทางราชการ

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา, พรหมวิหาร 4

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the state of educational Institution administration according to the 4 Sublime States of Mind principles of administrators in basic education institutions in the Nong Bua School group 2) compared the opinions of the administration of educational Institution according to the 4 Sublime States of Mind principles of the administrators in basic education institutions. Under the Nong Bua School group Nakhon Sawan Province classified by personal status 3) study guidelines for the administration of education institutions according to the 4 Sublime States of Mind principles of administrators in basic education institutions in the Nong Bua School group Nakhon Sawan Province.

This research used mixed methods research by collecting both quantitative data using a survey questionnaire. Qualitative research by in-depth interviews. The population used in this research was teachers and educational Institution committees in the group of Nong Bua School, Nong Bua District, Nakhon Sawan Province in the Office of Nakhon Sawan Primary Educational Service Area 3, 100 teachers and 123 committee members, totaling 223 persons. The sample size was 141 persons. (Krejcie and Morgan) using the method of determining the sample size in proportion by considering the population In order to get the information distributed In relation to the proportion of the population by using educational institutions was a random area in the sample group. And in-depth interviews of 7 key informants, quantitative data analysis by using descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation and reference statistics was T-test, qualitative data obtained from interviews perform content analysis.

The results of research found that :

1) educational Institution administration conditions according to the 4 Sublime States of Mind principles of administrators in basic education institutions Under the Nong Bua School group Nakhon Sawan Province, the opinion level analysis In the overall, it was at a high level with an average value of 4.22. The academic administration had an average of 4.20. The budget management was an average value of 4.13. The personnel management was an average value of 4.29. The general administration was an average value of 4.21. The respondents most of them have 123 persons which role in the committee of educational institutes, representing 55.16 percent. The level of education of most respondents was lower than bachelor's degree, 122 persons or 44.85 percent.

2) The results of comparison of opinions on the administration of educational Institutions according to the 4 Sublime States of Mind principles of administrators in basic education institutions in the Nong Bua School group Nakhon Sawan Province, classified by roles related to educational institutions and educational levels found that there was no significant difference Therefore rejected the hypothesis set.

3) Guidelines for the administration of educational Institutions according to the 4 Sublime States of Mind principles of administrators in basic education institutions in the Nong Bua School group Nakhon Sawan Province educational Institutions administration in 4 areas, administrators could apply to increase the efficiency in managing their own educational Institutions. Found that management has knowledge, understanding of educational Institutions management was the basic qualifications of the executive, the use of science and art in management, capable of supervising associates, honesty, transparency and fairness, the ability to make decisions correctly, quickly and courageously, comply with the policy of the Ministry of Education, the ability to plan educational Institutions development to develop the organization towards the goal, create a learning organization (LO) with plans to create interesting projects at all times, putting people right for the put the right man on the

right job, having a strong team work, creativity, knowledge and accurate in government regulations.

Keywords: Educational Institution Administration, Educational Institution Administrators, 4 Sublime States of Mind

1. บทนำ

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน คือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปในการศึกษาจึงต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อก้าวถึงคุณลักษณะ ของนักบริหารดูเหมือนจะมีการกล่าวไว้มากมายในการเป็นผู้บริหารมาและผลจากการศึกษาและวิจัยของนักวิชาการซึ่งมีทั้งของไทยและต่างประเทศบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตามมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2543, หน้า 82)

ดังนั้น การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนเอง ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารโดยใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นแนวทางในประพฤติปฏิบัติและเป็นหลักในการควบคุมพฤติกรรมตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่เหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป ซึ่งเป็นคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร มีภาวะผู้นำ เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา ควรมีลักษณะที่สำคัญ คือ นักพัฒนา นักตัดสินใจ นักวางแผน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารและพัฒนาตนเองโดยใช้ความรู้คู่คุณธรรมในการบริหารและจัดการ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, และคนอื่น ๆ, 2542) โรงเรียนสังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์มีจำนวน 20 โรงเรียน โรงเรียนส่วนมากเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีครูและนักเรียนจำนวนน้อย มีครูไม่ครบชั้น ผู้บริหารสถานศึกษา

ส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา จากความสำคัญของปัญหา ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาใน การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ถึงการนำหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนา คือ หลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ซึ่งเป็นหลักธรรมสำหรับผู้บริหาร มาใช้มาน้อยเพียงใด เพื่อนำผลวิจัยนี้เป็นแนวทางเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณโดยการสำรวจและเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาอำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 3 มี ครูผู้สอน จำนวน 100 คน คณะกรรมการสถานศึกษา 123 คน รวม 223 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 141 คน โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นส่วน โดยพิจารณาจากจำนวนประชากร เพื่อให้ได้ข้อมูลมีลักษณะกระจาย ให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากร โดยใช้สถานศึกษา เป็นเขตพื้นที่ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างเป็นสัดส่วนและสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 7 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

(Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติอ้างอิงคือการทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

4. ผลการวิจัย

1) สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากทุกด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.22 ด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ย 4.20 ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีค่าเฉลี่ย 4.13 ด้านการบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ย 4.29 ด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ย 4.21 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษามีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 55.16 ระดับการศึกษาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 122คน คิดเป็นร้อยละ 44.85

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตาม บทบาทที่เกี่ยวกับสถานศึกษา และระดับการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ การบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของตนเอง ซึ่งด้านการบริหารจัดการมีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้บริหาร ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาผู้ร่วมงานความสุจริตโปร่งใส และเที่ยงธรรม มีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และกล้าตัดสินใจ ปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมีความสามารถในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการวางแผน จัดทำโครงการต่าง ๆ ที่น่าสนใจ อยู่ตลอดเวลาการวางแผนได้เหมาะสมกับงาน put the right man in the right job มีการสร้างทีมงาน (Team Work) ที่เข้มแข็งมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรอบรู้ มีความแม่นยำในกฎระเบียบของทางราชการ

5. อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึง การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ โดยจะกล่าวถึงประเด็นดังต่อไปนี้

5.1 การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับอิศรา เจมมะ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ และด้านวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับพัทธวรรณ ประนัดตัง ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับชินรนต์ทิพย์ หาญประเสริฐ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้วิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการบริหารงาน และด้านความเป็นผู้นำ ตามลำดับ

5.2 การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกเป็นรายด้าน

1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการบริหารงานวิชาการผลในการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก เมื่อสังเกตเป็นรายข้อผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่าผู้บริหารมีการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร มีการบริหารงานวิชาการอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งไม่สอดคล้องกับ พระมหาบุญเสริม ธมมทินโน (ทองศรี) (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนป้อมนาคราชสวทยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารงานวิชาการ

ทั้ง 5 ด้าน พบว่าโดยภาพรวม และเกือบทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านสภาพของโรงเรียน และด้านครูผู้สอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสภาพทั่วไปของโรงเรียน ในเรื่องความพร้อมของโรงเรียน ประเด็นในการจัดโครงสร้างการบริหารโรงเรียนโดยให้บุคลากรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ผลในการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ เขต 2 ด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก เมื่อสังเกตเป็นรายข้อผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่าผู้บริหารมีการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร มีการบริหารงานงบประมาณ อย่างเห็นได้ชัด ซึ่งไม่สอดคล้องกับวรกายจน สุขสดเขียว (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงบประมาณสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 การบริหารงบประมาณสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน

3. การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการบริหารงานบุคคล ผลในการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก เมื่อสังเกตเป็นรายข้อผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่าผู้บริหารมีการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร มีการบริหารงานบุคคล อย่างเห็นได้ชัด ซึ่งสอดคล้องกับณัฐพร ภูทองเงิน (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ 14 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

4. การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการบริหารงานทั่วไป ผลในการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ เขต 2 ด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับมาก เมื่อ

สังเกตเป็นรายชื่อผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่าผู้บริหารมีการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร มีการบริหารงานบุคคลอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งสอดคล้องกับ **ณัฐนันท์ มั่นตะพงค์ (2555)** ได้ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์จังหวัดนนทบุรีผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่า ประสิทธิภาพการบริหารงาน อยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ

6. ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ด้านการบริหารของสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการวางแผนงาน การกำหนดกลยุทธ์ จุดแข็ง จุดอ่อน จุดด้อยต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อก้าวสู่ยุคพัฒนา และเท่าทันในการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานในสถานศึกษานั้นได้บริหาร โดยพิจารณาจัดทำภารกิจให้ชัดเจน ครอบคลุมงานทั้งหมดและมีการกำหนดกลุ่มงานที่มีความสอดคล้องกัน จัดโครงสร้างบริหารที่เป็นนิติบุคคล เพื่อให้เกิดความคล่องตัว ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่บังคับบัญชาตามกฎหมายเพื่อให้งานสำเร็จเกิดประสิทธิภาพ โดยให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานอย่างเต็มที่ตนเองชอบ โดยใช้หลักการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ร่วมด้วย

2. ด้านการบริหารวิชาการ ผู้บริหารควรมีการวางแผนงานและโครงสร้าง มีการจัดโครงสร้างการตามกลุ่มสาระการเรียนรู้บริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้เป็นไปตามหลักสูตรของโรงเรียน สอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา และของหลักสูตรประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเสนอขอปรับปรุงหลักสูตรเมื่อพบข้อบกพร่อง หรือจุดที่ควรพัฒนา มีการจัดการนิเทศภายใน การวิจัยในชั้นเรียน และการพัฒนาครู โดยการประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน รวมทั้งการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และร่วมกับงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ที่สำคัญการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของกลุ่มสาระ

3. ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อเพิ่มศักยภาพนำองค์กรสู่ความเจริญและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรของตน

4. ด้านการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารควรจัดทำแนวนโยบายหรือระเบียบของสถานศึกษาเพื่อจัดหารายได้ และบริหารรายได้และผลประโยชน์ตามแต่สภาพของสถานศึกษาโดยไม่ขัดต่อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องจัดหารายได้และผลประโยชน์ และจัดทำทะเบียนคุมเก็บเงินรักษาเงินและเบิกจ่ายให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตามแผนงาน งานโครงการของสถานศึกษา เพื่อจัดลำดับความสำคัญ และกำหนดงบประมาณ ทรัพยากรของแต่ละสายงาน งานโครงการ ให้เป็นไปตามกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับและวงเงินนอกงบประมาณตามแผนระดมทรัพยากรวางแผนกรอบงบประมาณรายจ่าย ให้สอดคล้องกับกรอบวงเงินที่ได้รับจัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ซึ่งระบุแผนงาน งานโครงการที่สอดคล้องวงเงินงบประมาณที่ได้รับและวงเงินนอกงบประมาณที่ได้ตามแผนระดมทรัพยากร และกำหนดผู้รับผิดชอบ

5. ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารควรจัดการโครงสร้างเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานอื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามบทบาทของสถานศึกษาตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคลชุมชนองค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านการบริหารของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องรู้จักครองคนและครองงาน คือ ต้องปกครองบุคลากรภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี มีการวางแผนก่อนทุกครั้ง กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

2. ด้านการบริหารวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความสามารถในการด้านวิชาการ เพราะวิชาการถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน ควรมีการจัดการอบรมด้านการจัดการเรียนการสอน การผลิตสื่อการเรียนการสอนให้กับครู และต้องมีทีมงานทางด้านวิชาการที่เก่งควบคู่กันไป

3. ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ในด้านการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นแผน กลยุทธ์ นโยบายต่าง ๆ ควรร่วมวางแผนดำเนินงานกับบุคลากรทางการศึกษา ควรบริหารเป็นระบบแยกฝ่ายอย่างชัดเจนแต่ละฝ่ายแผนงาน ควรบริหารงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ยึดถือหลักของความยุติธรรมเป็นหลัก ยอมรับข้อเสนอ และแนวคิดใหม่ ๆ ในการบริหาร

4. ด้านการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารควรการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้ในการจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

5. ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารควรมีกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานอื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามบทบาทของสถานศึกษาและสถานบันสังคมอื่น

6.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัย การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร เพื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ตำแหน่งงาน เขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น

2. ควรมีการวิจัย การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร โดยการนำหลักธรรมต่าง ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในด้านต่าง ๆ

3. ควรมีการวิจัย การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของบุคคลด้านอื่น ๆ เช่น พระภิกษุ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน หรือผู้บริหารด้านอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นของเอกชน หรือของรัฐบาล เป็นต้น

บรรณานุกรม

- ชรินทร์ทิพย์ หาญประเสริฐ. (2558). “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1”. **งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐนันท์ มั่นตะพงค์. (2555). “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ณัฐพร ภูทองเงิน. (2555). “คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พระมหาบุญเสริม ธมมทินโน (ทองศรี). (2559). “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2”. **งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2553). “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. และคนอื่น ๆ. (2542). **การจัดระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร**. กรุงเทพมหานคร: ที พี.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2543). **ความเป็นครู**. เอกสารประกอบการสอนวิชา 1011101. สถาบันราชภัฏสุรินทร์: ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์.
- อิศรา เจมะ. (2552). “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1”. **สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5

Early Intervention of Special Education Center in Accordance with the Four
Sangahavatthu in Lower Northern Region, Group 5

ศุภาวรรณ แก้วทิพย์*

Supawun Keawtip

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและ 3) เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน ได้แก่ ผู้บริหาร 5 คน ครู 86 คน บุคลากร 89 คน รวมทั้งหมด 180 คน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาในการวิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบข้อมูลความเห็นโดยการทดสอบสมมติฐานด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด Least Significant Difference : LSD) และสรุปข้อมูลจากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา โดยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 มี 7 ด้าน ได้แก่ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปของเด็กพิการ

* นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

2) การคัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษาและการส่งต่อ 3) การประเมินความสามารถพื้นฐาน 4) การจัดทำแผนการให้บริการเฉพาะครอบครัว 5) การให้บริการด้วยกิจกรรมที่เหมาะสม 6) การประเมินความก้าวหน้า 7) การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและการส่งต่อโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านอัตถจริยา รองลงมาคือ การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านทานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านสมานัตตตาและการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านปิยวาจาตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่มีต่อการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษเขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 ไม่แตกต่างกัน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุและตำแหน่ง ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษเขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษเขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 ของผู้บริหาร ครู บุคลากร พบว่า 1) ด้านทาน ต้องเป็นผู้ให้ มีความเสียสละ ใจเวลา อุทิศเวลาในการเอาใจใส่ ดูแลเด็กพิการ 2) ด้านปิยวาจา ต้องพูดจาไพเราะกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอ่อนหวาน จริงใจ 3) ด้านอัตถจริยา ต้องมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย สงเคราะห์ผู้อื่นตามที่จะทำได้ 4) ด้านสมานัตตตา ต้องมีสงเคราะห์ด้วยความเต็มใจ และทำให้เป็นประจำสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม, หลักสังคหวัตถุ 4

Abstract

The objectives of this study were 1) to study overview of early intervention according to the Four Bases of Sympathy (Sangahavatthu IV) of Special Education Center in the lower northern region, Group 5, 2) to compare the opinions towards early Intervention according to the Four Bases of Sympathy (Sangahavatthu IV) of Special Education Center in the lower northern region, Group 5 as classified by personal factors, and 3) to recommend approaches for developing of early intervention according to the Four Bases of Sympathy (Sangahavatthu IV) of Special Education Center in the lower northern region, Group 5. By studying with a sample of 180 people, including 5 executives, 86 teachers, 89 officers, a total of 180 people using quantitative research methods (Quantitative Research) by both quantitative and qualitative data collection methods. The tools used in the collection include data using the estimation scale questionnaire with the whole confidence value of 0.97 and in-depth interviews with key informants. Data analysis using descriptive statistics to analyze frequency, percentage, mean and standard deviation. Comparison of opinion data by using hypothesis testing with one way ANOVA analysis. When found that there are differences, then compare pairs with the least significant difference Least Significant Difference: LSD Summary of information from the recommendations for development by analyzing and synthesizing data from questionnaires and in-depth interviews.

The findings of the research were found that:

1. The early intervention of special Education service condition according to the four Sangkhavatthu of the Special Education Center in Lower Northern Region Group 5 had 7 areas: 1) Collection of general information of disabled children 2) Screening for type of educational disability and referrals 3) Basic competency assessment 4) Preparation of service plans specifically family 5) Providing services with appropriate activities 6) Progress assessment and 7) Supervision, follow-up, evaluation and referrals as a whole was at a high level. When considering each

aspect, it was found that all aspects were at a high level. The highest average value of the initial assistance service according to the four Sangahavatthu was Atthajariya (Objective) followed by sacrifices , Smart anatta and Piyawa Jaya respectively.

2. The results of comparing the opinions towards early intervention according to the Four Bases of Sympathy (Sangahavatthu IV) of Special Education Center in lower northern region (Group 5) as classified by personal factors, found that different education levels were no statistical difference. However the opinions towards early intervention according to the Four Bases of Sympathy (Sangahavatthu IV) of Special Education Center in the lower northern region (Group 5) as classified by age and work position were found that different age and positions were significant differences (significant level of 0.05).

3. Recommendations for the development of first aid services in the early stages according to the Sangkhavat 4 principles of the Special Education Center in the lower northern region, group 5 of the administrators, teachers, personnel. Have sacrifices for the time to devote time to empathy, take care of disability children 2) Piyawa Jaya must speak fluently with the person involved, sweet, sincere. 3) Atthajariya must have consistent behavior help others as they can. 4) Smart anatta must be willing to help And make it regularly.

Keywords: Early intervention of special education center , Four sangahavatthu

1.บทนำ

ศูนย์การศึกษาพิเศษได้ประกาศจัดตั้งโดยกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 5 แห่งมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 และในปี พ.ศ. 2542คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้กระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษระดับเขตการศึกษาจำนวน 8 แห่ง โดยให้ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเป็นศูนย์ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อมของคนพิการ รวมทั้งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน จัดสื่อ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้บริการและความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้องทำการวิจัยและอบรมบุคลากร รวมถึงการจัดครูเดินสอนแก่คนพิการและสถานศึกษา ต่อมาในปี พ.ศ. 2543

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้ง ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดอีก 63 แห่ง โดยให้ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเป็นศูนย์ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมของคนพิการ รวมทั้งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน จัดสื่อจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้บริการ และความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการจัดครูเดินสอนแก่คนพิการและสถานศึกษา ทำให้มีศูนย์การศึกษาพิเศษครบ 76 จังหวัด โดยมีบทบาทหน้าที่ คือ 1) จัดและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาในลักษณะ ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention : EI) และเตรียมความพร้อมของคนพิการ เพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นต้น 2) พัฒนาและฝึกอบรมผู้ดูแลและคนพิการ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ 3) จัดระบบและส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการ 4) จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อ สำหรับคนพิการ (Transitional services) 5) ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัวและชุมชนด้วยกระบวนการทางการศึกษา 6) เป็นศูนย์ข้อมูลรวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ 7) จัดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนร่วม และประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัด 8) ภาระหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ)

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครสวรรค์เป็นสถานศึกษาที่เปิดทำการให้บริการเตรียมความพร้อม บำบัด ฟื้นฟู และให้ความช่วยเหลือระยะแรกเริ่มให้กับคนพิการทุกประเภท ทุกวัย ภายในจังหวัดนครสวรรค์และจังหวัดใกล้เคียงโดยแบ่งรูปแบบการจัดออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้ 1) แบบไป-กลับ คือการให้บริการผู้พิการพร้อมผู้ปกครองที่เข้ามาใช้บริการกับศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครสวรรค์ ในวันจันทร์-วันศุกร์ ซึ่งแยกการให้บริการตามประเภทความพิการทั้ง 9 ประเภท และจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล 2) แบบจัดบริการนอกศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครสวรรค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 2) การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ยังไม่สามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามรูปแบบของ กระบวนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention : EI) ประกอบด้วย 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปของเด็กพิการ 2) การคัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษาและการส่งต่อ 3) การประเมินความสามารถพื้นฐาน (Based Assessment) 4) การจัดทำแผนการให้บริการเฉพาะครอบครัว (Individualized Family Services

Plan : IFSP) 5)การให้บริการด้วยกิจกรรมที่เหมาะสม (Appropriate Intervention Activities) 6) การประเมินความก้าวหน้า (Re-Assessment) 7)การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและการส่งต่อ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 30) การช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเป็นนโยบายที่จะต้องปฏิบัติร่วมกัน และเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันของศูนย์การศึกษาพิเศษทั่วประเทศที่จะต้องทำตามขั้นตอน ๑ อย่างถูกต้อง ซึ่งในแต่ละจังหวัดยังให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเป็นไปตามแนวทางต่างคนต่างทำ แนวทาง และขั้นตอนเหมือนกันแต่การดำเนินการจะแตกต่างกันในการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มกับเด็กพิการนั้น อีกส่วนหนึ่งคือผู้ปกครองจะต้องให้ความสำคัญและร่วมรับรู้และร่วมมือในเกือบทุกกระบวนการ โดยเริ่มจากการคัดกรองการประเมิน ศักยภาพพื้นฐาน การจัดทำแผนการสอน การประเมินความก้าวหน้า ผู้ปกครองจะต้องมีส่วนในการจัดทำร่วมกับครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ในการพัฒนาลูกของตนเอง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และจากการศึกษาความต้องการจำเป็นของเด็กพิการ ผู้ปกครอง ครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ หรือผู้ดูแลเด็กให้ความช่วยเหลือโดยร่วมมือกับกลุ่มผู้ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพอันได้แก่ นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด นักแก้ไขการพูด นักจิตวิทยาและครูการศึกษาพิเศษนั้น สรุปได้ว่า ผู้บริหาร ครู บุคลากร ต้องมีศักยภาพในการกระตุ้น ผู้ปกครอง ชุมชน ในการให้การส่งเสริม สนับสนุน ในกระบวนการให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้ ครู ผู้ปกครอง ชุมชน มีความรู้ ความเข้าใจมีทักษะและเจตคติที่ดี ซึ่งจะเป็นแนวทางความร่วมมือระหว่างผู้ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและผู้รับบริการคือเด็กพิการที่มีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มต่อไป

จากเหตุผล ความสำคัญ และปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้วยการสร้างขวัญและกำลังใจในการบริหารงานของผู้บริหาร ครู บุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5ซึ่งจะเป็นวิธีที่จะทำให้ทราบถึงการนำหลักสังคหวัตถุ 4 อันเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษารวมทั้งการศึกษาลงของการบริหารจากบุคลากร ครู ว่ามีปัญหาและอุปสรรคใดบ้าง จะได้นำหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ เพื่อที่จะทำให้ปัญหาและอุปสรรคนั้น น้อยลงหรือหมดไป เพื่อ ก่อให้เกิดความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีงามระหว่างผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชา มีการพัฒนา ปรับปรุง การปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5ให้มีประสิทธิภาพ

ต่อไป ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาหลักสังคหวัตถุ เพื่อให้งานศึกษาวิจัยนี้เกิดประโยชน์แก่งาน การศึกษาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขต ภูมิภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 คือนำข้อมูลการวิจัยไปใช้ประกอบการวางแผนพัฒนา เพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้บริหาร ครู บุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 ให้ดียิ่งขึ้นไป จึงสนใจที่จะศึกษาว่า การศึกษาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 ได้มีการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็น วิธีที่ทำให้นำไปใช้หรือไม่อย่างไร ดังนั้นผู้วิจัยเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานการ ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม มีความสนใจที่จะทำการศึกษาการให้บริการช่วยเหลือระยะ แรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 ทั้งนี้เพื่อจะได้ นำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของ ศูนย์การศึกษาพิเศษ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้มีประสิทธิภาพและเป็นข้อมูลประกอบการหา แนวทางในการให้ความช่วยเหลือและพัฒนาศักยภาพเด็กพิการตามความต้องการจำเป็นพิเศษ ให้กับผู้บริหารและบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ ไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาเสนอแนวทางการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็น ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 ในปีการศึกษา 2559 รวมทั้งสิ้น 288 คน (กลุ่ม การศึกษาสำหรับคนพิการ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2550, หน้า 10)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็น ผู้บริหาร ครู บุคลากร ตามหลักสังกัด 4 ของศูนย์ การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 180 คนโดยวิธีการ เลือกตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling)และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยได้จากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, Robert V., & Morgan, Daryle W, 1970, p. 608.)

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลด้วย คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติ F - test และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญ น้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

4. ผลการวิจัย

1.สภาพการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังกัด 4 ของศูนย์ การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 มี 7 ด้าน ได้แก่ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปของ เด็กพิการ 2) การคัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษาและการส่งต่อ 3) การประเมิน ความสามารถพื้นฐาน 4) การจัดทำแผนการให้บริการเฉพาะครอบครัว 5) การให้บริการด้วยกิจกรรม ที่เหมาะสม 6) การประเมินความก้าวหน้า 7) การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและการส่งต่อโดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก ที่สุด คือ การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังกัด 4 ด้านอัตถจริยา รองลงมาคือ การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังกัด 4 ด้านทานการให้บริการช่วยเหลือระยะ แรกเริ่มตามหลักสังกัด 4 ด้านสมานัตตตาและการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตาม หลักสังกัด 4 ด้านปิยวาจาตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่มีต่อการ ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังกัด 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษเขตภาคเหนือ ตอนล่าง กลุ่ม 5 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง พบว่า กลุ่ม ตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตาม หลักสังกัด 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 ไม่แตกต่างกัน ส่วนกลุ่ม ตัวอย่างที่มีอายุและตำแหน่ง ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตาม

หลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษเขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษเขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 พบว่า 1.การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร ครู บุคลากรด้านทาน ต้องเป็นผู้ให้ มีความเสียสละ ใจเวลา อุทิศเวลาในการเอาใจใส่ ดูแลเด็กพิการ2.การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร ครู บุคลากรด้านปิยวาจา ต้องพูดจาไพเราะกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอ่อนหวาน จริงใจ3.การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร ครู บุคลากรด้านอรรถจิรียา ต้องมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย สงเคราะห์ผู้อื่นตามที่ทำได้4.การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร ครู บุคลากรด้านสมานัตตทา ต้องมีสงเคราะห์ด้วยความเต็มใจ และทำให้เป็นประจำสม่ำเสมอ

5. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง “การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5” มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

จากการศึกษาเกี่ยวกับการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **ญาณิศา เทียนงูเหลือม (2556)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า 1.สภาพการปฏิบัติงานการจัดบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ **ญาณิกา สุกพล (2554)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า การบริหารงาน การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการ

รวบรวมข้อมูลทั่วไปของเด็กพิการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการประเมินความสามารถพื้นฐานและสอดคล้องกับ **อำพร ราชติกา (2551)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่องานบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่องานบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1. การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านทาน การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผลการวิจัยพบว่า การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งได้สอดคล้องกับ**พระสมสุกตีสวโส (มโนธรรม) (2554)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานบุคลากรพบว่าการบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน

2. การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านปิยวาจา การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผลการวิจัยพบว่า การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งได้สอดคล้องกับ**พระครูอาทรปริยัตยานุกิจ สัจจิตโต/เพียรสองชั้น (2555)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน

3. การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านอัตถจริยา การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผลการวิจัยพบว่า การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งได้สอดคล้องกับ**พระมหานภดล สีทอง (2554)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 และขันติ-โสรัจจะกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุขบุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและคุณธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 โดยรวมอยู่ในระดับสูง คุณธรรมด้านขันติและโสรัจจะ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

4. การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านสมานัตตตา การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผลการวิจัยพบว่า การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งได้สอดคล้องกับพระสมุทติสสวโส (มโนธรรม) (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานบุคลากรพบว่าการบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังนี้

6.1.1 ควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีความสุข

6.1.2 ควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อการสื่อสารที่ดีระหว่าง ผู้บริหาร ครู บุคลากร เพื่อสร้างมิตรไมตรีที่ดีต่อกันระหว่างศูนย์การศึกษาพิเศษ และชุมชน

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่ม 5 มีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ดังนี้

6.2.1 การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู บุคลากรด้านทาน ต้องเป็นผู้ให้ มีความเสียสละ ให้ความ อุทิศเวลาในการเอาใจใส่ ดูแลเด็กพิการ

6.2.2 การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู บุคลากรด้านปิยวาจา ต้องพูดจาไพเราะกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอ่อนหวาน จริงใจ

6.2.3 การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู บุคลากรด้านอรรถจริยา ต้องมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย สงเคราะห์ผู้อื่นตามที่จะทำได้

6.2.4 การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู บุคลากรด้านสมานัตตตา ต้องมีสงเคราะห์ด้วยความเต็มใจ และทำให้เป็นประจำสม่ำเสมอ

6.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยมีข้อค้นพบใหม่ที่ยังไม่ได้ศึกษาในงานวิจัยนี้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

6.3.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4

6.3.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มตามหลักสังคหวัตถุ 4

6.3.3 ควรศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเพื่อให้เกิดรูปแบบที่หลากหลายซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **คู่มือการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม Early intervention : EI เด็กพิการสำหรับโรงเรียนเฉพาะความพิการและศูนย์การศึกษาพิเศษ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **คู่มือการปฏิบัติงานศูนย์การศึกษาพิเศษ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- กลุ่มการศึกษาสำหรับคนพิการ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2550). **แนวทางการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- ญาณิกา สุพล. (2554). “สภาพปัญหาการบริหารงานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ญาณิศา เทียนงูเหลือม. (2556). “การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการศึกษาพิเศษ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- พระครูอาทรปริยัตยานุกิจ (สุจิตโต/เพียรสองชั้น). (2555). “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหานภดล สีทอง. (2554). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 และขันติ-โสรจจะกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พระสมสุกตีสสวโร (มโนธรรม). (2554). “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานบุคลากร”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อำพร ราชติกา. (2551). “ปัจจัยที่ส่งผลต่องานบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” **รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Krejcie. Robert V. & Morgan. Daryle W. (1970). “Determining Sample Size for Research Activitie”. **Educational and Psychological Measureme**, 30(3): 608.

การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธศาสนา

Leadership development according to Buddhist principles

ศิลปวิญญ์ น้อยสมมิตร*

Sinlapawit Noisommit

บทคัดย่อ

ผู้นำองค์กรต่าง ๆ พึงศึกษาภาวะผู้นำทั้งในทางคติโลกและคติธรรมแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในความเป็นผู้นำที่ทันสมัยและรู้ทันโลกอยู่เสมอผู้นำที่ดี พึงรู้จักบุคคล กลุ่มคน องค์กร เพื่อกำหนดสถานการณ์ต่าง ๆ ให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ขององค์กรที่ตนบริหารจัดการ และหลีกเลี่ยงความเสี่ยงในการใช้คนอันไม่เหมาะสมแก่งาน แม้เรื่องเล็กน้อย ผู้นำพึงตระหนักเช่นเดียวกัน เลือกใช้บุคคลแต่ละจริตให้เหมาะสม ควรแก้ด้วยการสาธิตงานหรือมีผู้ช่วยทำงานและทำงานเป็นกลุ่ม (Team Works) เพื่อลดปัญหาความไม่เข้าใจในการทำงานผู้นำที่ดี พึงเรียนรู้ศาสตร์สมัยใหม่ให้รู้เท่าทันเครื่องมือสื่อสารต่าง ๆ การพัฒนาภาวะผู้นำจะต้องคำนึงถึงหลักการเปลี่ยนแปลงหรือตื่นตัวอยู่ตลอดเวลามีความกระตือรือร้นทันต่อเหตุการณ์มองภาพลักษณ์องค์กรไปข้างหน้ามีการวางแผนเป็นทีมและตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน พร้อมจะเปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัยทันต่อเหตุการณ์เป็นนักวิสัยทัศน์ หรือนักชี้ทิศทาง ผู้นำสามารถมองถึงอนาคตข้างหน้าได้ รู้กลไกเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม สามารถนำพาองค์กรไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ตลอดจนเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจต้องเป็นตัวอย่างและแบบอย่างที่ดีได้ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์สร้างความน่าเชื่อถือ มีชื่อเสียงทางด้านการบริหารองค์กรที่โดดเด่น เคารพการตัดสินใจผู้ตามยึดเสียงข้างมากเป็นหลัก มีความซื่อสัตย์เป็นที่ตั้ง ภาวะผู้นำตามหลักพุทธศาสนา คือ คุณสมบัติ เช่น สติ ปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงามในอัครคัมภีร์โดยกล่าวถึงความเป็นอยู่ของสังคมมนุษย์ที่มาอยู่รวมกันเป็นสังคมที่สงบสุขไม่มีการแก่งแย่งเอาเปรียบซึ่งกันและกัน เพราะมีความอุดมสมบูรณ์ ยึดหลักธรรมคำสอนทางด้านศาสนาปกครองมีหลักศีลธรรมอยู่บนพื้นฐานในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้ร่วมกันกำหนดขึ้นมา

* 17 ถนนอิสรภาพ วัดอรุณ บางกอกใหญ่ กรุงเทพฯ 10600

คำสำคัญ : การพัฒนา, ภาวะผู้นำ, พุทธศาสนา

Abstract

Leaders of various organizations should study the leadership in both the world case and the dharma case and apply it in the modern leadership and the world is always a good leader. Should know people, groups of people, companies, organizations to determine various situations for the benefit of the organization that they manage and avoid the risk of using someone who is not suitable for the job Even a small matter Leaders should be aware of the same. Choose to use each individual to suit Should be solved by demonstrating work or having a group of work assistants (Team Works) in order to reduce the problem of misunderstanding of work, good leaders Should learn modern science to know various communication tools. Leadership development must take into account the principles of change or alertness at all times, enthusiasm, up-to-date, looking forward to corporate image, team planning and clear goals. Ready to change according to the modern era or direction Leaders can look at the future. Knowing the mechanisms of economy, society, politics, culture can lead the organization to reach the set goals. To be a motivator must be an example and a good example. There is a work that is proven to create credibility. Has a reputation for outstanding corporate management Respect the decision based on the majority Honesty is the location.

Leadership according to Buddhist principles is qualities such as consciousness, wisdom, goodness, knowledge, ability of a person. That led people to harmonize and lead to a good purpose in the formulas that describe the well-being of the human society that comes together as a peaceful society. Reciprocate Because there is plenty Adhere to the principles of religious doctrine to rule with moral principles based on bringing the organization to the goal set together.

Keywords: Development, leadership, Buddhism

บทนำ

ภาวะผู้นำนั้นมีความหมายครอบคลุมในมิติที่กว้างขวางและหลากหลายกว่าเรื่องความกล้าหาญ และการตัดสินใจ การเป็นผู้นำต้องมีความสามารถในการนำ ผลักดัน และสั่งการให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมายและครองที่ถูกต้อง ซึ่งต้องประกอบด้วย ความกล้าหาญ ความสามารถในการโน้มน้าวใจ และจังหวะเวลาในการตัดสินใจ เป็นกระบวนการของการที่อิทธิพลเหนือกลุ่ม เพื่อกำหนดเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์, 2544, หน้า 22) โดยใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในกลุ่ม เพื่อความสมหวังตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ร่วมกัน ที่ทำให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความร่วมมือกันในกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการมีเทคนิคในการบริหาร มีคุณลักษณะที่ดี และให้ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ย่อมสามารถกระตุ้นแรงจูงใจให้บุคคลในหน่วยงานได้ (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2530, หน้า 8) และเป็นความสามารถในการจัดการให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม คอยทำงานร่วมกับกลุ่ม และยังหมายถึงอำนาจหน้าที่ที่ติดมากับตำแหน่งผู้บังคับบัญชาด้วย จะมีค่าเมื่อผู้บังคับบัญชาเคารพและเชื่อถือในตัวผู้บังคับบัญชา ถือเป็นเรื่องเกี่ยวกับตัวผู้นำโดยตรงที่จะใช้ความสามารถและใช้อิทธิพลเหนือกว่าผู้ตามนำพาคณะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ภาวะผู้นำในทัศนะของพระพุทธศาสนา

จากการศึกษาจะเห็นได้ว่าพระพุทธศาสนา มีคุณลักษณะบ่งบอกถึงความเป็นผู้นำโดยกำเนิด เพราะเป็นการสืบทอดโดยตำแหน่ง หรือโดยบุญบารมีที่ได้สั่งสมกันเป็นเวลานานจนทำให้เกิดในตระกูลสูง (กษัตริย์) เป็นที่ยอมรับและเคารพนับถือของบุคคลโดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งพระพุทธศาสนานั้น มีองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงมีพระนามว่าเป็น นายโก หรือ นายก และวินายโก หรือ วินายก ไฉนจะน้อยอย่างหนึ่งที่เรียกว่าพระพุทธเจ้า ก็คือ นายก ซึ่งแปลว่าผู้นำ

ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ เช่น สติ ปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงามในอรรถกถาสูตรโดยกล่าวถึงความเป็นอยู่ของสังคมมนุษย์ที่มาอยู่ร่วมกันเป็นสังคมที่สงบสุขไม่มีการแก่งแย่งเอาเปรียบซึ่งกันและกัน เพราะมีความอุดมสมบูรณ์ แต่ต่อมาความขัดแย้งเนื่องจากการกระทำความชั่ว มีการลักขโมยของบุคคลในสังคมในขั้นแรกจะเป็นการกล่าวตักเตือนกันเอง แต่เมื่อมีการ

ประพุดีซ้ำอีก จึงมีการลงโทษแก่ผู้กระทำ ผู้ที่จะลงโทษหรือกล่าวตักเตือนได้จะต้องเป็นหัวหน้าหรือผู้นำที่มีอิทธิพลให้เกิดการยอมรับจากสังคมและยอมรับคำตัดสินการให้คุณและโทษตลอดจนให้ความไว้วางใจในคำตัดสินปัญหาต่าง ๆ ดังปรากฏข้อความว่าครั้งนั้น เหล่ามนุษย์ทั้งหลายจึงประชุมกัน ครั้งแล้ว แต่งก็ปรับทุกข์กันว่าการถือเอาสิ่งของของผู้อื่นไม่ได้ให้จักได้ขึ้นเพราะความชั่วจากการกระทำเหล่าใด การกระทำเหล่านั้นจักเกิดขึ้นแก่พวกเรา อย่ากระนั้นเรจักสมมติให้มนุษย์ที่มีศีลธรรมผู้หนึ่งเป็นผู้กล่าวโดยธรรม ให้เป็นผู้ตีเตียนลงโทษโดยชอบธรรม ให้เป็นผู้ขับไล่บุคคลผู้ที่ควรถูกขับไล่ ส่วนพวกเราจักแข่งข้าวสาละให้แก่ผู้นั้น ครั้นแล้วจึงแสวงหาบุคคลผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีศีลธรรม และคุณธรรมเป็นผู้นำ ส่วนพวกตนก็แบ่งข้าวสาละให้แก่ผู้นั้นภาวะผู้นำในที่นี้จึงมีความหมายว่า เป็นความดีงามของบุคคลที่สามารถตัดสินปัญหาและให้ความเป็นธรรมเกิดประโยชน์สุขแก่สังคมโดยรวม อีกประการหนึ่งประเภทภาวะผู้นำซึ่งพระพุทธเจ้าได้แสดงออกในคำตรัสเป็นบางครั้งคือพระพุทธเจ้าทรงเป็นผู้ช่วยให้คนทั้งหลายได้ศึกษา เรียนรู้ หรือฝึกฝนตนเองจนกระทั่งเขาสามารถที่จะข้ามพ้นความทุกข์หรือปัญหาไปถึงจุดหมายได้ข้อนี้หมายความว่า ผู้นำไม่ได้มาหยิบยื่นอะไรให้แก่ผู้อื่นโดยตรงแต่มาช่วยให้คนอื่นได้ฝึกตน ได้เรียนรู้ จนสามารถพึ่งตนเองได้และช่วยตนเองให้พ้นปัญหาไป หรือทำได้สำเร็จบรรลุจุดหมาย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2556, หน้า 7-8) ฉะนั้นสามารถสรุปได้ว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึง คนที่มีอิทธิพลสามารถที่จะนำกลุ่มของตนให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มและสามารถทำให้คนในกลุ่มคล้อยตามพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำของบุคคลนั้น และการที่ผู้นำนั้นใช้ความรู้ ความสามารถ ใช้ศิลปะวิธี ใช้สติปัญญาหรืออำนาจอิทธิพลต่าง ๆ ในการจูงใจผู้อื่นหรือชักนำพาผู้อื่นให้ร่วมปฏิบัติงานหรือร่วมกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจ

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ

อุทัย หิรัญโต (2520, หน้า 9) ให้ความหมายของผู้นำในเชิงปฏิบัติไว้ว่า ผู้นำคือผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยการจูงใจริเริ่มและประสานงานโดยใช้อำนาจหน้าที่ (Authority) และอำนาจบารมี (Power) เป็นเครื่องมือในลักษณะที่เป็นพิธีการ (Formal) และแบบไม่เป็นพิธีการ (Informal) เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

เรมอนด์ เจ. เบอร์บี้ (Burby อ้างในปัญญา สวัสดิ์เสรี, 2539: 32) กล่าวว่าผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตัวเขา สามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่าง ๆ ลงได้ และสามารถนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ภาวะผู้นำ หมายถึง คนที่มีอิทธิพลสามารถที่จะนำกลุ่มของตนให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มและสามารถทำให้คนในกลุ่มคล้อยตามพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำของบุคคลนั้น และการที่ผู้นำนั้นใช้ความรู้ ความสามารถ ใช้ศิลปะวิธี ใช้สติปัญญาหรืออำนาจอิทธิพลต่าง ๆ ในการจูงใจผู้อื่นหรือชักนำพาผู้อื่นให้ร่วมปฏิบัติงานหรือร่วมกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำ ไว้ 4 ประการ คือ (ทองอินทร์ วงศ์โสธร, 2544, หน้า 165-166)

- 1) ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการชักชวนหรือชักนำคนอื่นโดยปราศจากการใช้อำนาจตามตำแหน่งหรือเหตุการณ์ภายนอก
- 2) ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่มเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่มและทำกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์
- 3) ภาวะผู้นำ คือ เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่ซับซ้อนและสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง
- 4) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลแห่งความสัมพันธ์ก็คือ บุคคลหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่ง ต้องรับผิดชอบต่อกิจกรรมและสวัสดิการของกลุ่ม

การประยุกต์ใช้หลักธรรมสำหรับผู้นำ

พระพุทธศาสนามีแนวความคิดเรื่องเกี่ยวกับผู้นำนั้น ซึ่งแนวคิดของการนำและภาวะผู้นำของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้านั้นอาจพิจารณาได้ว่า ในทางพระพุทธศาสนา พระพุทธองค์ทรงเป็นผู้นำองค์การพุทธที่มีทั้งธรรมบารมี และทรงเป็นผู้นำที่ยึดธรรมเป็นหลักในการนำพาสมาชิกในองค์การ คือ เหล่าพระสาวกไปสู่แนวทางแห่งการหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวง อันเป็นเป้าหมายสุดท้ายในทางพระพุทธศาสนาได้อย่างยอดเยี่ยม โดยที่พระพุทธองค์ในฐานะผู้นำ ได้ทรงเลือกใช้หลักในการนำและภาวะผู้นำของพระพุทธองค์ในเรื่องราวต่าง ๆ ตามโอกาส บุคคลสถานที่และสถานการณ์ที่หลากหลายลักษณะ ยกตัวอย่างเช่น การเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้ความสำคัญระหว่างคนและงานอย่างเท่าเทียมกัน การสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นสมาชิกให้ดำเนินกิจกรรมในการปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความรู้

ความสามารถ รวมถึงวิธีการในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในองค์การกับสมาชิกภายนอกองค์การ แนวคิดหลักธรรมที่เกี่ยวกับผู้นำในทางพระพุทธศาสนานั้น มีรากฐานมาจากแนวทางในการสร้างสรรค์บุคลากรในองค์การให้มีบุคลิกลักษณะของความเป็นผู้นำ ด้วยการใช้เทคนิควิธีการซึ่งคาดหวังถึงผลที่สามารถนำมาใช้ในการจูงใจ ให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของตนที่ต้องการ โดยพิจารณาถึงระดับขั้นความต้องการภายในของมนุษย์ พุทธวิธีในการนำและภาวะผู้นำขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ที่ได้ทรงใช้พุทธวิธีในการนำมวลหมู่สมาชิกขององค์การพุทธ ด้วยการใช้หลักธรรมและการปฏิบัติของพระองค์ นำพาสมาชิกขององค์การไปสู่ทางแห่งความสงบสุขร่มเย็นและมีรากฐานที่มั่นคง ทรงเป็นผู้นำที่เน้นการเปิดโอกาสให้แก่สมาชิกได้ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการกับกิจการของหมู่สงฆ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการตัดสินใจสมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็นหรือคัดค้านได้โดยอิสระเมื่อตนมีความคิดเห็นอื่น ๆ หรือแม้แต่การมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันก็ตาม จะเห็นได้ว่าพระพุทธองค์นั้น ทรงเป็นผู้นำที่ดี มีบุคลิกลักษณะที่ดี มีศีลาจารวัตรที่งดงาม มีความรู้ความสามารถเป็นเลิศ มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างทางจิตใจให้แก่เหล่าสาวก อีกทั้งยังเป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติที่ถูกต้องที่ขอบซึ่งพระองค์เองได้ทรงประพฤติปฏิบัติให้เห็นได้จริงมาแล้วเพื่อให้พระสงฆ์สาวกได้ยึดเป็นแนวทางในการดำเนินรอยตามได้อย่างไม่มีข้อสงสัย และเคลือบแคลงใจพระพุทธองค์ได้ทรงใช้การสื่อสารในลักษณะของการตรัสสอนธรรมแก่เหล่าพระสงฆ์สาวก ในเรื่องของการตรัสสอนธรรมแก่เหล่าพระสาวก ทรงมีฐานคติในการมองมนุษย์ว่ามีพื้นฐานที่แตกต่างกันทั้งในด้านกว้างและด้านลึก ความแตกต่างในด้านกว้าง หมายถึง ความแตกต่างในเรื่องของทักษะความเชี่ยวชาญและความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน ส่วนความแตกต่างทางด้านลึก หมายถึงความแตกต่างทางด้านของภูมิธรรม ภูมิปัญญาและกุศลกรรมที่แตกต่างของแต่ละบุคคล ดังนั้น พระองค์จึงได้ตัดสินใจพระทัยที่จะตรัสสอนธรรม และเน้นย้ำให้เหล่าพระสาวกมุ่งมั่นในการฝึกฝนพัฒนาตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ

1) เน้นการพึ่งตนเองความหมายในทางพุทธศาสนา คือ ความสามารถในการพัฒนาตนเองด้วยการพิจารณาอย่างแยบคายเห็นความเป็นจริงของความเป็นจริงแห่งแน่นอนขณะที่ความหมายที่มักเข้าใจกันในการบริหาร ผู้นำสามารถพึ่งตนเองได้โดยมีกระบวนการตัดสินใจที่อยู่บนพื้นฐานความรอบคอบสามารถนำหลักพุทธศาสนาทางด้านศรัทธาและปัญญามาสนักให้ควบคุมในการครองตน

2) เน้นการใช้ชีวิตอย่างไม่ประมาท เป็นข้อที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดทั้งในแง่ความหมายทางธรรม และยังสามารถประยุกต์กับเศรษฐกิจได้ โดยอาศัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่กับการบริหารนโยบายในการพัฒนาองค์กร

3) เน้นอหิงสาหรือการละเว้นจากการสร้างเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดความรุนแรงประโยชน์ข้อนี้ ก่อให้เกิดความร่วมมือกันแทนที่จะเป็นการแข่งขันซึ่งมีทางเป็นไปได้และเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดด้วย แต่สิ่งที่ต้องขจัดออกไปอย่างสิ้นเชิงคือ ความโลภ สามารถนำหลักธรรมเข้ามาบริหารในองค์กรและหยุดคอคติในสายการการบริหารเพื่อลดความเห็นส่วนตนสนองส่วนรวมเป็นหลัก

4) เน้นการดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพการงานที่เป็นประโยชน์สุจริตมีมานะอดทน สัมมาอาชีวะข้อนี้จะเน้นการผลิต-ไม่ผลิต การบริโภค-ไม่บริโภค ในลักษณะที่ไม่เป็นผลดีแก่มนุษย์และสิ่งมีชีวิตทั้งหลาย เป็นการปฏิบัติธรรมหรือหน้าที่ที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิตส่วนหนึ่ง มองศิลปะในการดำเนินชีวิตที่หลากหลายโดยกำหนดออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรมสามารถวัดเป็นคุณค่าทางจิตใจได้

5) เน้นการไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นข้อนี้ถือเป็นหัวใจของพุทธธรรม ในการดำเนินชีวิตไปตามทางสายกลางมุ่งเน้นสันติสุข ท่ามกลางในทางเศรษฐกิจ ที่ต้องแข่งขันกันอย่างดุเดือดเพื่อแย่งชิงผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก ถ้าหันมาร่วมมือกันสังคมก็จะได้รับประโยชน์มหาศาล หยุดการแบ่งฝ่าย ยอมรับกติกาที่สังคมได้กำหนดไว้ มองประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลัก

6) พยายามละกิเลสและความโลภ เพราะความโลภนำไปสู่พฤติกรรมที่เน้นการเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจ เป็นสาเหตุสำคัญ ที่อาจจะนำความเสียหายในทางเศรษฐกิจมาสู่ตนเองและสังคม ส่งผลให้ขาดความเชื่อมั่นจากนักลงทุน

7) การเน้นความซื่อสัตย์ สุจริต มีความละเอียดและเกรงกลัวการทำความผิด เน้นการมีจิตใจเป็นกุศลมีเจตนาหรือความตั้งใจดีต่อผู้อื่นจิตที่บริสุทธิ์ย่อมนำมาซึ่งจิตที่สงบและมีสติมั่นคง นำไปสู่ปัญญาและความพ้นทุกข์

กล่าวได้ว่าการนำเอาพุทธเศรษฐศาสตร์ ที่ได้จากพุทธศาสนาไปประยุกต์ซึ่งอาจจะมองว่าอาจจะไม่มีทางเป็นไปได้ แต่ถ้าหากทำได้ ความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจที่ดีกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกันจะเป็นสิ่งเดียวกัน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมต่อไป และที่สำคัญ ผู้นำจะต้องรู้จัก การเลือกใช้สไตล์ (Style) หรือ แบบภาวะผู้นำ (Leadership styles) ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งอาจ

เป็นแบบเดียวหรือหลายแบบพร้อมกันก็ได้ ในที่นี้ผู้เขียนขอเสนอตัวเลือกที่แสดงพฤติกรรมของความเป็นผู้นำที่น่าสนใจ ได้แก่

1) นักก่อการเปลี่ยนแปลง (Change Agent หรือ Change Leader) ตั้งตัวอยู่ตลอดเวลา มีความกระตือรือร้นทันต่อเหตุการณ์มองภาพลักษณ์องค์กรไปข้างหน้ามีการวางแผนเป็นทีมและตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน พร้อมจะเปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัยทันต่อเหตุการณ์

2) นักวิสัยทัศน์ (Visionary Leader) หรือ นักชี้ทิศทาง (Pathfinding Leader) ผู้นำสามารถมองถึงอนาคตข้างหน้าได้ รู้กลไกเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม สามารถนำพาองค์กรไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

3) นักสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Leader) ต้องเป็นตัวอย่างและแบบอย่างที่ดีได้ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์สร้างความน่าเชื่อถือ มีชื่อเสียงทางด้านการบริหารองค์กรที่โดดเด่น เคารพการตัดสินใจผู้ตามยึดเสียงข้างมากเป็นหลัก มีความซื่อสัตย์เป็นที่ตั้ง

4) นักเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาผู้อื่น (Enabling Leader) ผู้นำสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน โดยให้การสนับสนุนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

5) นักสอนงานและเป็นพี่เลี้ยง (Coach and Mentor Leader) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งต่าง ๆ ความคล่องตัวและความชำนาญงานอาจจะไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้นำสามารถสอนและคอยกำกับอยู่เบื้องหลังได้

6) นักแสดงต้นแบบพฤติกรรม (Role Modeling Leader) ผู้นำต้องวางตัวเสมอต้นเสมอปลายทั้งต่อหน้าและลับหลัง ยึดหลักความอ่อนน้อมถ่อมตน สร้างพฤติกรรมที่เหมาะสม กล่าวที่จะแสดงออกในภาวะซับซ้อน

7) นักเสริมแรงและจูงใจ (Energizing Leader) สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ตามโดยมอบของขวัญหรือโบนัสพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานเด่น สร้างขวัญและให้กำลังใจสำหรับผู้ทำงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย

8) นักสร้างผู้นำ (Distributed Leader) สามารถถ่ายทอดวิชาความรู้ได้ มองทะลุไปรั้งมีทัศนคติที่เป็นบวกไม่หวงอำนาจ กล่าวได้กล้าเสีย มีความสุขุมรอบคอบกล้าที่จะเลือกใช้คนให้ถูกกับงานไม่เกรงกลัวอำนาจนอกเรื่อ มองระบบคุณธรรมความถูกต้องมากกว่าระบบอุปถัมภ์

9) นักสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organizational Leader) พัฒนาการบริหารเสริมสร้างเทคโนโลยีสนับสนุนให้มีกิจกรรมที่สร้างคุณประโยชน์ต่อส่วนรวม เพิ่มขีดความสามารถในการลงทุน ขยายอาณาเขตเพื่อสนับสนุนด้านการจัดการ

10) นักเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long Learner Leader) เป็นผู้นำที่เปิดรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ไม่มีอคติต่อการเรียนรู้ สร้างประสบการณ์ใหม่แห่งการเรียนรู้ยอมรับคำติชมมีวิธีคิดที่เป็นกระบวนการ

117) นักมอบอำนาจการตัดสินใจ (Empowering Leader) สามารถมอบอำนาจให้บุคคลอื่นปฏิบัติหน้าที่แทนได้โดยไม่มีความลังเลใจ ถ้าหากที่ตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้ มีภาวะการจัดการเป็นเลิศ มองส่วนรวมเป็นที่ตั้ง สร้างความคุ้มค่าให้กับองค์กร

12) นักสร้างเครือข่าย (Networking Leader) มีมนุษยสัมพันธ์เป็นเลิศรู้จักที่หนีที่ไล่ สร้างความซื่อสัตย์ต่อองค์กรภายนอก สร้างความเชื่อมั่นให้กับองค์กรภายนอกและเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน มีความรับผิดชอบในคำพูด

137) นักจัดวางทรัพยากร (Aligning Leader) บริหารการงบประมาณได้อย่างลงตัว จัดคนให้เหมาะสมกับงาน บริหารวัสดุอุปกรณ์ภายในได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

14) นักคุณภาพ (Quality-oriented Leader) มีความรู้ความสามารถ เฉลียวฉลาดเป็นที่พึ่งขององค์กรได้ สามารถสร้างสรรค์ผลงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักพื้นฐานแห่งความถูกต้องโดยคำนึงถึงผู้ร่วมงานเป็นหลักส่วนรวม

15) นักคุณธรรม/จริยธรรม (Moral/Ethical Leader) มีภาวะด้านการควบคุมทางอารมณ์เป็นเลิศมองปัญหาส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และรู้จักแยกแยะปัญหาหลักปัญหารองและสามารถแก้ปัญหาได้ทุกสถานการณ์ มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใด คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ประพฤติปฏิบัติในครรลองครองธรรม มีอารมณ์ขันเป็นจิ้งหะ สร้างโอกาสให้กับตนเอง มีศักยภาพในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

16) นักสร้างวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture Leader) ทุกองค์กรมีวัฒนธรรมประจำองค์กรอยู่แล้ว แต่บางครั้งวัฒนธรรมองค์กรอาจมีความล้าสมัย จำเป็นอย่างยิ่งผู้นำจะต้องมีไหวพริบปฏิภาณสามารถมองวัฒนธรรมที่กล่าวมาเบื้องต้นออกได้ และสามารถนำพาลูกน้องสร้างวัฒนธรรมใหม่ขึ้นมาได้ เมื่อเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความล้าสมัย

17) นักติดตาม/ตรวจสอบ (Ensuring Leader) เมื่อมอบนโยบายให้ลูกน้องนำไปปฏิบัติแล้ว สิ่งที่คุณำจะต้องคำนึงเป็นด้านต่อไป คือ คอยติดตามถึงนโยบายที่ได้มอบหมายไปนั้น ว่ามีการปฏิบัติได้ตามกรอบระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ และสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ต้องมีการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง และมีการประเมินอย่างรอบคอบ

18) นักสร้างความฉลาดทางอารมณ์ (EQ Leader) ผู้นำนอกจากจะมีความฉลาดด้านการบริหารงานแล้ว อีกสิ่งหนึ่งที่คุณำจะต้องมีเป็นพื้นฐานนั่นก็คือ ความฉลาดทางอารมณ์เป็นภาวะที่คุณำจะต้องแสดงออกมาในสถานการณ์ที่ตึงเครียดสามารถควบคุมสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี มีความสุขุมรอบคอบ มีความนุ่มนวลกล้าตัดสินใจโดยไม่กระทบคนอื่น และไม่ทำให้คนอื่นต้องเจ็บช้ำน้ำใจ มีวาทศิลป์ในการโน้มน้อมให้บุคคลที่กำลังอยู่ในสถานการณ์ที่ตึงเครียดไม่ให้ตึงเครียดได้

19) นักสร้างความร่วมมือ (Participative Leader) มองประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ให้ความสำคัญเมื่อสังคมต้องการความร่วมมือโดยไม่ปฏิเสธ และไม่สร้างเงื่อนไขใด ยึดหลักความถูกต้องยอมรับเสียงส่วนมากแต่ต้องคำนึงถึงเสียงส่วนน้อย

20) นักเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitative Leader) เมื่อสังคมส่วนรวมขอความร่วมมือควรให้ความร่วมมือ และเอื้ออำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ที่สังคมส่วนรวมร้องขอ เป็นนักความเคลื่อนไหวที่อยู่บนพื้นฐานที่กฎระเบียบสังคมได้วางกรอบเอาไว้เพื่ออำนวยความสะดวกให้แต่ละหน่วยงาน

22) นักบริหารวิชาการ (Instructional Leader) ผู้นำนอกจากจะบริหารเก่งมีทักษะแต่ก็อย่างที่คุณำจะต้องมีติดตัวอยู่ตลอด คือ ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพเฉพาะมีความชำนาญงานเป็นพิเศษมากกว่าผู้ตาม เพราะถ้าผู้นำไม่มีหลักในการจัดการทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์แล้วความน่าเชื่อถือของผู้ตามก็จะลดน้อยลงไปตามลำดับ อาจส่งผลกระทบต่อหลักการบริหารองค์การที่ไม่มีประสิทธิภาพ ฉะนั้นผู้นำจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและเป็นผู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

23) นักให้การดูแล (Steward Leader)/ นักรับใช้บริการ (Servant Leader) ผู้นำต้องมีมนุษยสัมพันธ์เป็นเลิศมีทัศนคติทางบวกมองโลกในแง่ดีท้าทายปราชัยแบบเป็นกันเองไม่ถือเนื้อถือตัวพร้อมที่จะบริการอยู่ตลอดเวลาและพร้อมที่จะดูแลบุคคลที่มารับบริการอย่างทั่วถึง

การพัฒนาภาวะผู้นำทางพระพุทธศาสนา

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีคุณค่า ความเป็นผู้รู้จักเหตุ คือ รู้ความจริง รู้หลักการ ความเป็นผู้จักผล คือ รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่เกิดขึ้น ความเป็นผู้รู้จักตน คือ ประพฤติตนให้เหมาะสม รู้จักองค์กรที่เราบริหารเป็นอย่างดีว่ามีจุดด้อย จุดแข็งอย่างไร ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ ต้องพิจารณาให้รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กร ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม ความเป็นผู้รู้จักชุมชน การบริหารจัดการที่สร้างความสัมพันธ์ด้วยความเมตตา เป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ความเป็นผู้รู้จักบุคคล คือ รู้จักความแตกต่างของบุคคล นั่นคือ หลักสัปปุริสธรรม ให้ยึดหลักการอยู่ร่วมกันและรู้ทันโลก ผู้บริหารต้องเข้าใจความแตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยืดหยุ่น ถ้าตรงเกินไปหรือปล่อยเกินไปก็ไม่ดี ต้องมีผ่อนสั้น ผ่อนยาว ความเสมอภาค การแบ่งพรรคแบ่งพวกไม่ควรมี ควรนำหลักธรรมที่นำเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการเป็นของ หลักการครองตน ครองคน ครองงาน การบริหารที่ยากและสำคัญที่สุด คือ การบริหารคน

ถ้าเป็นผู้บริหารที่ดี ควรมีความรู้ ความสามารถ มีการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อสังคม มีแนวคิดใหม่ ๆ ต้องมีประสบการณ์และนำประสบการณ์ใหม่ ๆ มาพัฒนาให้ทันยุคทันสมัย ต้องมีจิตใจเป็นกลาง จะเข้าข้างใดข้างหนึ่งไม่ได้ หรือเรียกว่า ทางสายกลาง ความจริงใจ เสียสละ กตัญญู ทั้งสามอย่างนี้ขอให้นำไปใช้ เพื่อให้สังคมอยู่ได้ดี การบูรณาการเข้ากับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาตามหลักพุทฺธยปาปนิคสูตร คือ หลักปาปนิคธรรม ๓ และอิทธิบาท ๔ ได้ทั้งหมด ๔ องค์ประกอบ ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑) ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา)

องค์ประกอบที่ ๒) ด้านความชำนาญ (วิรุโ)

องค์ประกอบที่ ๓) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน)

องค์ประกอบที่ ๔) ด้านคุณธรรม (อิทธิบาท ๔)

ข้อสรุปจากองค์ประกอบ ๔ องค์ประกอบ จำนวน ๔ ด้าน ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑) ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา) ผู้บริหารควรมีแนวคิดใหม่ ๆ วิสัยทัศน์กว้างไกล มีแนวคิดในอนาคต มีการวางแผน กล้าตัดสินใจ มีจุดหมายที่ชัดเจน วิเคราะห์และกำหนดทิศทาง ทွ่มเทเพื่อคุณภาพ มีเป้าหมาย สนับสนุนการฝึกอบรม

องค์ประกอบที่ ๒) ด้านความชำนาญ (วิรุโ) มีทักษะด้านเทคโนโลยีใหม่ มีประสบการณ์ทำงาน ๆ มีความขยันหมั่นเพียร มีทัศนคติต่องานที่ดี มีทักษะในการทำงาน มีความตั้งใจอดทน ความหมั่นเพียรในการฝึกฝน

องค์ประกอบที่ ๓) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (นิสสัยสัมปโน) สร้างมิตรภาพให้ความช่วยเหลือ มองโลกในแง่บวก สร้างความสัมพันธ์ มีอารมณ์แจ่มใส มีจิตอาสา วาจามีเสน่ห์ การมีสัจจะคำมั่นสัญญา เอาใจใส่กระตือรือร้น มีไมตรีจิตอยู่ร่วมกัน มีความสุภาพ อ่อนโยน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

องค์ประกอบที่ ๔) ด้านคุณธรรม (อิทธิบาท ๔) ต้องมีจิตใจเป็นกลาง มีการกระจายอำนาจ ส่งเสริมการศึกษา เป็นกัลยาณมิตร นำหลักธรรมมาใช้ ใช้เหตุและผล มีความรักถูกรอบคอบ การสร้างศรัทธาความเชื่อมั่น ใส่ใจการประเมินผล กระจายอำนาจ เผชิญปัญหาและอุปสรรค (พัชรี ชำนาญศิลป์, 2557, หน้า 188-191)

ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ปัจจัยที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งแห่งความสำเร็จของการทำหน้าที่ผู้นำ คือ การเป็นผู้ประกอบด้วยคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความต้องการของคนซึ่งความต้องการเป็นตัวกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการตัดสินใจถ้าเปลี่ยนความต้องการของคนได้ ก็เปลี่ยนตัวของคนนั้นได้ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้นำกระทำการที่ฝืนความต้องการของคน ทั้งสองฝ่ายก็จะไม่มีความสุขและสิ่งที่ยากจะสำเร็จ “เมื่อฝูงโคว่ายน้ำข้ามน้ำ ถ้าโคจำฝูงไปตรงโคทั้งหมด ทั้งฝูงก็ไปตรงตามกัน เพราะมีผู้นำที่ไปตรงฉันทใด ในหมู่มนุษย์ก็ฉันทนั้น บุคคลผู้ใดได้รับการสมมติให้เป็นใหญ่ หากบุคคลผู้นั้นมีความประพฤติชอบธรรม หมู่ประชาชนนอกนั้นก็พลอยดำเนินตามทั้งแวนแคว้นก็จะอยู่เป็นสุขหากผู้ปกครองตั้งอยู่ในธรรม”

บทสรุป

ผู้นำที่ดีและเป็นแบบอย่างต่อบุคคลอื่นควรถือหลักเหตุผล ข้อเท็จจริงมาพิจารณาตัดสินเรื่องราวต่าง ๆ และจะต้องหลีกเลี่ยงการนำหลักอัตตามาใช้บริหารงาน เพราะเป็นแนวทางที่เสี่ยงต่อการล้มเหลวขององค์กรและงาน นอกจากนี้ผู้นำองค์กรต่าง ๆ ที่ดี พึงศึกษาและสำเหนียกในหลักธรรมต่าง ๆ ให้ชำนาญ เช่น พรหมวิหารธรรม โดยเฉพาะข้อเมตตา และอุเบกขา ว่าควรใช้เวลาใด ต่อบุคคลใด เพราะหากใช้เมตตาเพียงอย่างเดียว ก็ทำให้ผู้ที่ได้รับเมตตาเจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การงาน แต่หากพิจารณาผลงานที่เหมาะสมแก่คนด้วย ก็จะทำให้เมตตามีลักษณะบูรณาการโดยอัตโนมัติ ส่วนผู้ที่ไม่ได้ใส่ใจในหน้าที่การงานอย่างเต็มศักยภาพ ก็ควรใช้อุเบกขา คือ การไม่เลื่อนขั้นหรือตำแหน่งที่สูงให้ เป็นต้น

ผู้นำองค์กรต่าง ๆ พึงศึกษาภาวะผู้นำทั้งในทางคติโลกและคติธรรมแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในความเป็นผู้นำที่ทันสมัยและรู้ทันโลกอยู่เสมอผู้นำที่ดี พึงรู้จักบุคคล กลุ่มคน บริษัท องค์กร เพื่อกำหนดสถานการณ์ต่าง ๆ ให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ขององค์กรที่ตนบริหารจัดการ และหลีกเลี่ยงความเสี่ยงในการใช้คนอันไม่เหมาะสมแก่งาน แม้เรื่องเล็กน้อย ผู้นำพึงตระหนักเช่นเดียวกัน เลือกใช้บุคคลแต่ละจริตให้เหมาะสม ควรแก้ด้วยการสาธิตงานหรือมีผู้ช่วยทำงานและทำงานเป็นกลุ่ม (Team Works) เพื่อลดปัญหาความไม่เข้าใจในการทำงานผู้นำที่ดี พึงเรียนรู้ศาสตร์สมัยใหม่ให้รู้เท่าทันเครื่องมือสื่อสารต่าง ๆ ในโลกปัจจุบันเพราะการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ที่ได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำจะมีความสามารถในการชี้แนะ และคล้อยให้ฆราวาสประพฤติปฏิบัติตนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการของพระพุทธศาสนา คือ “การเป็นคนดีศรีสังคม”

บรรณานุกรม

ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ข้อมูลทุติยภูมิ

ทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2544). **หลักและระบบบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 15. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธงชัย สิงอุดม. (2548). “บทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนาการศึกษา : กรณีศึกษาพระพุทธรังสี”.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. (2544). **พัฒนาบุคลิกผู้นำและนักบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สุภาพ.

พัชร ชำนาญศิลป์. (2557). “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง”. **คุชฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2549). **พุทธวิธีบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). **ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.

พระมหาจุติชัย วชิรเมธี. (2552). **ภาวะผู้นำจากเนลสัน มันเดลา ถึง โอบามาแห่งทำเนียบขาว**. สถาบันวิมุตตยาลัย : เนื่องในโอกาสได้รับถวายปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา วันที่ 9 ธันวาคม.

อุทัย หิรัญโต. (2520). **ศิลปะศาสตร์ของนักบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2530). **การบริหารทักษะและการปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองการการพิมพ์.

สังคหวัตถุเพื่อการธำรงรักษาบุคลากร

Sangahavatthu for maintain personnel

พระมหาสุเมฆ สมาหิโต (ทวีกุล)*

Phramahasumek samahito (Tawekul)

บทคัดย่อ

การธำรงรักษาบุคลากรในองค์การเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยทางการบริหารที่เป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนองค์การในทุกๆ ด้าน โดยนับแต่บุคลากรทางการบริหารไปถึงบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน หากองค์การไม่สามารถที่จะธำรงรักษาบุคลากรไว้ได้ จะก่อให้เกิดความเสียหายเพราะจะทำให้กิจกรรมทุกอย่างที่กำลังขับเคลื่อนไปต้องหยุดชะงัก ก่อให้เกิดความเสียหายทางด้านเศรษฐกิจ ความเชื่อมั่น รวมทั้งภาพลักษณ์โดยรวมทั้งสิ้น

ปัจจุบันทุกองค์การมีการทุ่มเทสรรพกำลังในการที่จะธำรงรักษาบุคลากรไว้ด้วยแนวคิดต่าง ๆ ซึ่งปลายทางของแนวคิดต่างมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และจงรักภักดีต่อองค์การ แต่เรื่องที่มีความสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ไม่ควรมองข้ามคือ ทุกองค์การสามารถครองตัวบุคลากรได้ แต่จะได้นานแค่ไหนขึ้นอยู่กับว่าจะครองใจเขาได้เพียงไร ในพระพุทธศาสนามีหลักธรรมในการยึดเหนี่ยวใจของบุคคลให้อยู่กับองค์การ คือ สังคหวัตถุ 4 อันประกอบด้วย 1) โอบอ้อมอารี 2) วจีไพเราะ 3) สงเคราะห์ผู้คน และ 4) วางตนเหมาะสม นับว่าเป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เพราะหากปฏิบัติได้ตามหลักธรรมนี้ย่อมครองใจบุคลากร และสามารถที่จะธำรงรักษาบุคลากรไว้ได้อย่างยาวนาน บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมในการธำรงรักษาบุคลากรขององค์การ

คำสำคัญ: ธำรงรักษา, สังคหวัตถุ 4

Abstract

To maintain personnel in the organization is really important process because personnel is the key factor in management in order to operate in every piece in the organization and personnel are in management level down to operation level are mentioned as personnel in the organization. In case that the organization is not able to maintain the valuable personnel, it leads to lower performance and bad output in every running activities and lead to loss of economic, confident, and image of the organization.

Presently, all organization spend effort to maintain personnel by many thought and method. By doing that because all organization have same goal, they need personnel working with happiness and high royalty to the organization, but the obstacle thing is how long the organization can maintain personnel and win willing of personnel. There is Buddhist principle that mentioning about how to win their will. It is "Objects of sympathy" or "principles of service and social integration". There are Sangahavatthu 4; 1) Generosity (Or charity) 2) Convincing speech 3) Rendering services 4) Equal treatment (Or equality consisting in impartiality) The "principles of service and social integration" is the key factor of management of leader level which is to drive the organization following Buddhis principle and its benefit to conquer the willing of personnel and maintain personnel in the organization. This article objective was to study the principles of Dharma in the maintenance of personnel of the organization.

Keywords: Maintain, Sangahavatthu 4

1. บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ดำเนินการใน 9 กระบวนการต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรประกอบด้วย 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การวิเคราะห์งาน 3) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 6) การบริหารค่าตอบแทน 7) สวัสดิการและผลประโยชน์ 8) การจํารังรักษาบุคลากร 9) กฎระเบียบ

ข้อบังคับและวินัย (Kanyarat Teetanachigun, 2014) ซึ่งเป็นกระบวนการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากผลสำรวจประจำปีเกี่ยวกับค่าตอบแทนรวมของทุกกลุ่มอุตสาหกรรม ประจำปี 2560 (2017 General Industry Total Compensation Survey) ของวิลลิส ทาวเวอร์ส วัทสัน พบว่า อัตราการลาออกของพนักงานโดยรวมในประเทศไทยอยู่ที่ 12% ในปี 2560 ซึ่งเท่ากับปีก่อนหน้า โดยต่ำกว่าอัตราการลาออกของพนักงานทั่วทั้งภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก 15% โดยกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีอัตราการลาออกของพนักงานสูงสุด ได้แก่ กลุ่มผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ 18% และกลุ่มประกันชีวิต 16% ส่วนกลุ่มไฮเทค 11% และกลุ่มบริหารสินทรัพย์ 10% มีอัตราการลาออกของพนักงานต่ำที่สุด สาเหตุการลาออกของพนักงานสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความต้องการเงินเดือนที่สูงขึ้น โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความสัมพันธ์กับหัวหน้าหรือผู้จัดการ เป็นต้น (thansettakij, 2017) ซึ่งการลาออกของพนักงานนับเป็นการสูญเสียที่มีผลกระทบต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะจะทำให้องค์กรต้องเสียเวลาในการสรรหาบุคลากรใหม่ เสียเวลาในการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ การดำเนินงานขององค์กรต้องหยุดชะงัก และต้องสูญเสียงบประมาณในการดำเนินการในขั้นตอนต่างๆ อีกเป็นจำนวนมาก

ดังนั้นกระบวนการในการธำรงรักษาบุคลากรเพื่อให้อยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุดมีความสำคัญไม่น้อยต่อองค์กร เพราะหากองค์กรไม่สามารถธำรงรักษาบุคลากรไว้ได้ ย่อมประสบปัญหาดังกล่าว ที่ผ่านมามีหลายองค์กรจึงพยายามค้นหาวิธีการรวมทั้งเทคนิคต่างๆ เพื่อที่จะธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด โดยพยายามค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาการออกจากงาน โดยการสัมภาษณ์ก่อนออกจากงาน (Exit Interview) เพื่อหาสาเหตุของการลาออก ซึ่งคำตอบส่วนใหญ่ที่ได้รับจะมีเหตุผลคล้ายๆ กันคือ มีโอกาส ความก้าวหน้ามากกว่า ได้ตำแหน่งใหม่สูงกว่า อยู่ใกล้บ้าน เรียนต่อ ช่วยธุรกิจครอบครัว ซึ่งคำตอบเหล่านี้ฟังดูมีเหตุผล แต่ก็มักจะมีเหตุผลอื่นแอบแฝงที่บุคลากรไม่กล้าบอก ในเรื่องนี้จากผลการศึกษา พบว่า 88% ของการเปลี่ยนงานมีสาเหตุที่แท้จริงมาจากปัจจัยด้านลบที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานปัจจุบัน และมักจะเกี่ยวข้องกับการขาดทักษะในการบริหารคน (People Management Skill) ไปจนถึงวัฒนธรรมการทำงานเป็นพิษ (Toxic Culture) (Cheewasin Sirichindawiro, 2013) และจะเป็นเรื่องที่น่าเสียดายอย่างยิ่ง หากในองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง ที่เปรียบเสมือนอัญมณีเม็ดงาม กลับไม่สามารถธำรงรักษาไว้ได้ หรือถูกปล่อยให้ลาออกจากองค์กรไป

จึงเกิดคำถามขึ้นว่า ทำอย่างไรองค์กรจึงจะสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่ทรงคุณค่าให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ ก่อนอื่นควรทำความเข้าใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องเบื้องต้นเสียก่อน กล่าวคือ การธำรงรักษาบุคลากรคืออะไร ทำไมต้องธำรงรักษา หลักการและแนวคิดในการธำรงรักษาบุคลากรมีอะไรบ้าง อุปสรรคในการธำรงรักษาบุคลากรมีอะไรบ้าง แนวทางการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักทฤษฎีแรงจูงใจเป็นอย่างไร หรือในพระพุทธศาสนามีหลักธรรมอะไรที่สามารถนำมาบูรณาการเพื่อใช้ในการธำรงรักษาบุคลากร

2. การธำรงรักษา

2.1 ความหมายการธำรงรักษา หมายถึง กระบวนการอย่างหนึ่งที่มีอยู่หลายวิธีที่องค์กรได้จัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความพอใจมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานของตน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ (Wanlapha Khommapat, 2011) บำรุงขวัญและกำลังใจอยู่เสมอ โดยการใช้สิ่งจูงใจซึ่งสามารถจัดทำได้ เช่น วัตถุสิ่งของ มอบรางวัลในโอกาสต่างๆ หรือการจัดสภาพการทำงาน และสวัสดิการที่ดีเข้าใจในความต้องการ และสนองความต้องการของบุคลากรให้สวัสดิการ และการจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ให้องค์กร และบุคลากรได้รับประโยชน์ร่วมกัน โดยอาศัยหลักแห่งความเป็นธรรม (Cheerapan Tanmanee, 2011) เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกได้มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ มีความผูกพันมีความจงรักภักดี และทำงานอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด หรืออาจจะจัดกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งป้องกัน พัฒนา และแก้ไขความไม่ปลอดภัยทางด้านกาย และจิตใจที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรทั้งร่างกายและจิตใจ (Payom Wongsarasree, 2011)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การธำรงรักษา หมายถึง กิจกรรมหรือวิธีการที่ผู้บริหารในทุกองค์การจัดทำขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ โดยอาศัยแรงจูงใจด้านต่างๆ ในการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร โดยมีจุดมุ่งหมายให้บุคลากรในองค์กรของตนรู้สึกภาคภูมิใจว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์การ รู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน ไม่คิดเกิดความอยากจะออกจากองค์การไป

2.2 ความสำคัญของการธำรงรักษา ทรัพยากรมนุษย์ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวเนื่องในการที่จะขับเคลื่อน ผลักดันทุก ๆ ปัจจัยทางการบริหารให้เดินหน้าไปเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งในปัจจุบันองค์การได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างสูง เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์การ และเป็นศูนย์กลางแห่งความสำเร็จ

เพราะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง หากองค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถแล้วการดำเนินงานก็จะเกิดประสิทธิภาพไปด้วย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันจึงมีการปฏิบัติต่อทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณค่า (Waraphot Butsaracamwadee, 2009)

การธำรงรักษาบุคลากร จึงนับได้ว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีกระบวนการในการธำรงรักษา เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้ออกไปหรือโยกย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น ทำให้ต้องมีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่อีกเสียค่าใช้จ่ายและเวลาทำให้งานหยุดชะงักไม่ต่อเนื่อง อันอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก เพราะองค์กรต้องลงทุนเป็นอย่างสูง ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม เป็นต้น เนื่องจากในระยะเริ่มต้นที่เข้ามาทำงานบุคคลอาจจะเป็นผู้ที่ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน การทำงานจึงอาจเกิดความผิดพลาดทำให้องค์กรต้องสูญเสียเวลา วัตถุดิบและอื่น ๆ ขึ้นได้ จนกระทั่งมีประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน จึงเป็นช่วงของการสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ สมิต สัทฉุกร ที่ได้กล่าวว่าการธำรงรักษาบุคลากร จะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่ดีมีความสามารถและความชำนาญชัดเจนเพิ่มจำนวนมาก ขึ้นอยู่เรื่อย ๆ ขณะเดียวกันก็จะลดอัตราการเข้าออกงาน ทำให้ไม่ต้องมีภาระในการสอนงานบุคลากรใหม่ เกิดทีมงานที่มั่นคงมีความรักความผูกพันและเข้าใจกัน การมีบุคลากรที่มีทักษะในงานสูงสามารถช่วยแบ่งเบาหน้าที่งานให้แก่ผู้บังคับบัญชาได้มากกว่าบุคลากรที่อยู่ระหว่างการเรียนรู้จนทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานหรือมีปัญหาน้อยมาก เพราะบุคลากรจะมีความชำนาญมากกว่าบุคลากรเข้าใหม่ องค์กรจะเกิดการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง การมีบุคลากรที่รู้งานเป็นงานมีความชำนาญสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานใหม่ๆ ได้ ทำให้สามารถปลูกฝังทัศนคติที่ดีได้อย่างสม่ำเสมอ ไม่ต้องเริ่มต้นนับหนึ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา ทำให้สามารถลดเวลาและค่าใช้จ่าย ไม่เกิดความติดขัดหยุดชะงัก งานสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง การสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรรักงานที่ทำและรักองค์กร เป็นการเตรียมกำลังคนสำหรับอนาคต ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีเพราะมีบุคลากรที่ทำงานอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน แสดงให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญอยู่ที่มีความอบอุ่นมั่นคง เป็นผลให้มีผู้ต้องการมาสมัครงานใหม่มาก โดยอาศัยบุคลากรเก่าช่วยแนะนำกันมา (Samit Satchukon, 2007)

การธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรดังนี้ 1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจะได้ใช้ศักยภาพของตนให้เกิดผลอย่างเต็มที่ 2) เกื้อหนุนให้เกิดระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร เกิดผลในด้านการควบคุมพฤติกรรมของคนในหน่วยงาน 3) ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ 4) เกื้อหนุนและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความคิด

สร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ 5) ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงาน (Wichian Witayaudom, 2009)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า องค์การมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องทำการธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ เพราะเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์การ ที่ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรที่มีคุณค่าสามารถแบ่งเบาหน้าที่งานให้แก่ผู้บังคับบัญชาได้มากกว่าบุคลากรที่อยู่ระหว่างการเรียนรู้งาน และสามารถแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงานได้ เพราะบุคลากรที่มีคุณค่าจะมีความชำนาญมากกว่าบุคลากรเข้าใหม่ ในทางตรงข้ามหากบุคลากรที่มีคุณค่าลาออก หรือโยกย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น จะทำให้การดำเนินงานขององค์การหยุดชะงัก องค์การต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมใหม่ทั้งหมดซึ่งเป็นการสิ้นเปลืองทั้งเวลา โอกาสที่ดี และงบประมาณเป็นอย่างมาก องค์การจึงจะต้องมีกระบวนการในการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรักงานที่ทำ และรักองค์การ เมื่อทำได้เช่นนี้จะทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์การ แสดงให้เห็นว่าองค์การให้ความสำคัญอยู่กับที่ที่มีความอบอุ่นมั่นคง

3. แนวคิดการธำรงรักษาบุคลากร

หลักการที่สำคัญของการธำรงรักษาบุคลากรที่นิยมโดยทั่วไป คือ การรักษาความสมดุลของบุคลากรที่มีคุณค่าให้คงอยู่กับองค์การอย่างต่อเนื่องทั้งในระยะยาว การธำรงรักษากระทำได้ด้วยการจัดให้มีการพัฒนาอาชีพและการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเหมาะสม และสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรได้ นอกจากนี้องค์การควรจัดให้มีการวางแผนอาชีพที่สอดคล้องกับเป้าหมาย อาชีพที่บุคลากรสามารถยึดเป็นอาชีพเพื่อการดำรงชีวิตได้ เพื่อให้โอกาสบุคลากรได้มีการพัฒนาทั้งระดับการศึกษาและความสามารถนั่นเอง นอกจากนี้ปัจจัยที่มีความสำคัญ คือ ผู้บริหารจะต้องยึดหลักคุณธรรมในการจัดการบุคลากรเพื่อให้พวกเขาได้รับความเป็นธรรมจากองค์การ ให้พวกเขามีโอกาสก้าวหน้า สามารถพัฒนาสถานภาพการดำรงชีวิตของพวกเขาให้ดีขึ้นได้และได้รับการดูแลจากองค์การเป็นอย่างดี การที่องค์การมีการบำรุงรักษา พัฒนาและให้การดูแลบุคลากรเป็นอย่างดี นอกจากจะทำให้้องค์การสามารถรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การได้แล้วยังสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์การ และสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร (Waraphot Butsaracamwadee, 2009) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนัญชนก ศรีสวัสดิ์ ที่ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาแนวทางปฏิบัติในการธำรงรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน” และได้ให้ข้อเสนอแนะจากการวิจัยว่า 1) ควรปรับปรุงระบบบริหารค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่

2) ควรปรับปรุงระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ 3) ควรมีการกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพให้มีความชัดเจน 4) ควรเพิ่มโอกาสในการฝึกอบรม การพัฒนาของบุคลากร 5) ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกภาคส่วนขององค์การได้มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็นให้มากยิ่งขึ้น (Thanchanok Srisawat, 2013)

ในเรื่องเดียวกัน กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล ได้เสนอว่า แนวคิดที่เป็นที่นิยมใช้ในการอ้างรักษามูลค่าการนั้นมีหลากหลายแนวคิดที่ใช้ในปัจจุบัน เป็นต้นว่า

1. แนวคิดตามหลักพันธสัญญา แนวคิดนี้เป็นแนวคิดตามหลักความเชื่อดั้งเดิมว่า การที่จะทำให้บุคลากรเป็นสมาชิกขององค์การนั้น สามารถผูกด้วยสัญญาที่มีต่อกัน เช่น การให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากร เพื่อไปศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ เมื่อศึกษาเสร็จแล้วให้กลับมาทำงานใช้ทุนคืนตามเงื่อนไขสัญญา ในอดีตแนวคิดนี้เป็นที่นิยมทั้งในภาครัฐและเอกชน ต่อมามีการพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรมมากขึ้น มีการจ้างงานมากขึ้น ผู้ได้รับทุนจากรัฐบาลมีการลาออกจากราชการทั้งที่ยังมีพันธสัญญาโดยมีนายจ้างใหม่เป็นผู้รับจ่ายเงินทุนคืนแก่ราชการ ในปัจจุบันปรากฏชัดเจนว่าแนวทางนี้มีผลผูกพันบุคลากรน้อยลงมาก โดยพบว่าปรากฏการณ์ในปัจจุบันคือทุนการศึกษาที่มีเงื่อนไขผูกมัดมากจะไม่มีผู้ประสงค์ขอรับทุน

2. แนวคิดเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน แนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่เชื่อว่า บุคลากรอยู่ปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง เพราะมีความพึงพอใจกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลตอบแทน ความพอใจในงานที่ทำ ความพอใจในหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อม เป็นต้น แนวคิดนี้เป็นการส่งเสริมปัจจัยให้เกิดความสุขในการทำงานนั่นเอง

3. แนวคิดเรื่องการได้งานที่ทำท้าทายความรู้ความสามารถ พื้นฐานแนวคิดนี้เชื่อว่า คนที่มีความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เป็นคนเก่งโดยส่วนใหญ่ ต้องการแสดงความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่องานอย่างเต็มที่ บุคลากรกลุ่มนี้มุ่งความสำเร็จในงาน และมีความสุขใจที่ได้เห็นความสำเร็จที่เกิดขึ้นเพราะความรู้ความสามารถของตน

4. แนวคิดเรื่องความรู้สึกเหมือนอยู่ในบ้านตน แนวคิดนี้อธิบายว่า หากมีความอิสระ มีความสะดวกสบาย มีความคล่องตัว ไม่มีความกังวล ประหนึ่งว่าอยู่บ้านของตน จะทำให้มีสภาพร่างกายและจิตใจมีความพร้อมที่จะทำงาน และสามารถรักษาความเป็นบุคลากรได้นาน

5. แนวคิดเรื่องความจงรักภักดีกับองค์การ แนวคิดนี้เชื่อว่าความจงรักภักดีของบุคลากรก่อให้เกิดความผูกพันเป็นพันธสัญญาทางใจที่จะยึดเหนี่ยวให้คนทำงาน มีความสุขในการทำงานและอยู่ปฏิบัติงานในองค์การได้แม้ว่าจะมีปัญหาารุนแรงสักปานใดก็ตามซึ่งแนวคิดนี้ถูกตั้งคำถามจากนัก

ทฤษฎีนี้ถูกตั้งคำถามจากนักทฤษฎีชาวตะวันตกในปัจจุบันว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรยังมีอยู่อีกหรือไม่ หรือ เขาเชื่อว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรสูญหายไปแล้ว ในปัจจุบันยึดโยงอยู่ได้เพราะผลประโยชน์เพียงอย่างเดียว แต่นักคิดทางตะวันออกส่วนใหญ่เชื่อว่า ความจงรักภักดีเป็นความรู้สึกที่บริสุทธิ์ที่บุคคลมีอยู่ภายในจิตใจด้วยความผูกพันเชิงกตัญญู คือ รู้ว่าองค์กรมีบุญคุณกับเขา เป็นต้น

จากแนวคิดการธำรงรักษาข้างต้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า การที่จะธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้นั้น จะต้องใช้หลากหลายแนวคิดผสมผสานกันเพราะทัศนคติของบุคลากรแต่ละคนมีความแตกต่างกัน มีความรู้สึกนึกคิดทางด้านจิตใจ คุณธรรมจริยธรรม และความต้องการที่แตกต่างกัน ฉะนั้น ผู้บริหารจะต้องวางแผนในการที่ธำรงรักษาบุคลากรของตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ดังคำกล่าวที่ว่า “หากคิดจะตกเบ็ด ก็ควรจะรู้ว่าปลาชอบกินอะไร” หมายถึง บุคลากรของตนเป็นคนประเภทใด ชอบความมั่นใจควรใช้หลักพันธสัญญา ชอบตอบสนองความสุขใช้หลักความพึงพอใจในการทำงาน ชอบอยากได้งานที่ทำท้าทายความรู้ความสามารถ ชอบความอิสระใช้หลักความรู้สึกเหมือนอยู่ในบ้านตน หรือเป็นคนมีคุณธรรมใช้หลักความจงรักภักดีกับองค์กร หรือผสมผสานหลักการทั้งหมดก็ได้

4. อุปสรรคในการธำรงรักษาบุคลากร

ปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีว่า ทุกองค์การอยากได้บุคลากรที่เก่งและดีเข้ามาร่วมงาน ขณะเดียวกันยังต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สูงขึ้น และต้องการรักษาไว้ให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ แต่ในทางปฏิบัติทำได้ยากมาก เพราะบุคลากรเก่งและดีนั้นหายาก บางครั้งหาได้แล้วแต่เมื่อเข้ามาแล้วพัฒนายากเพราะเขาคิดว่าเขาเก่งแล้ว และที่สำคัญคือหลายคนที่เป็นคนเก่งเมื่อพัฒนาได้หรือพัฒนาถึงระดับหนึ่งเขาก็ลาออกไปอยู่ที่อื่น ซึ่งในปัจจุบันถือว่าเป็นวาระแห่งชาติที่ทุกองค์การต้องหาทางออกในการที่จะรักษาคนเก่งและคนดีที่มีศักยภาพสูงให้ยังคงอยู่กับองค์กรต่อไปและอยู่อย่างมีผลงานที่ดีมีคุณภาพ โดยได้เสนอปัญหาที่หลาย ๆ องค์การไม่สามารถที่จะธำรงรักษาบุคลากรไว้ได้ ดังนี้

1. ใช้เครื่องมือในการรักษาคนเหมือน ๆ กัน ไม่มีความแตกต่าง จากการสอบถามคนที่ลาออกจากองค์กรต่าง ๆ พบว่าที่ออกไปอยู่องค์กรอื่นเพราะเขามีสวัสดิการตัวนั้นตัวนี้ซึ่งที่นี้ไม่มีสรุปง่าย ๆ คือ มีการใช้รูปแบบการบริหารบุคลากรที่เหมือน ๆ กัน ย่อมทำให้คุณค่าของสิ่งนั้นลดลงไป เพราะที่ไหนเขาก็มี ไม่จำเป็นต้องอยู่ที่นั่นตลอดไป

2. ขาดแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง ทุกองค์การได้ทุ่มงบประมาณในด้านการดูแลรักษาคนให้อยู่กับองค์การไม่น้อย แต่กลับไม่ค่อยได้ผล เพราะขาดการสร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง เช่น ปีนี้มีการจัดสวัสดิการแบบหนึ่ง อีกสามสี่ปีข้างหน้ามีการจัดสวัสดิการอีกแบบหนึ่ง เห็นได้ว่าในอดีตที่ผ่านมายังขาดการวางแผนในเชิงกลยุทธ์ในการรักษาคน มีแต่แผนการปฏิบัติงานเท่านั้น โดยส่วนใหญ่องค์การมักจะเริ่มต้นคำถามที่ว่าปีนี้จะให้อะไรแก่บุคลากรดี จึงจะทำให้เขาอยู่นาน (Action Plan) แต่ไม่ได้เริ่มต้นที่จะถามว่าอีก 10 ปี หรือ 20 ปีข้างหน้า องค์การอยากเห็นภาพอะไรเกี่ยวกับการรักษาบุคคล (HR Vision) แล้วจึงค่อยมาถามต่อว่าแล้วเราจะทำอย่างไร (Retention Strategie)

3. ขาดความชัดเจนในการบำรุงรักษาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ในอดีตเราเคยเห็นภาพของคนแก่ลาออกจากโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) แต่คนที่องค์การต้องการให้ออกนั้นไม่ยอมออก กลายเป็นองค์การต้องเสียสองต่อ คือ ต้องจ่ายเงินก้อนให้คนแก่ ๆ ออกไป ในขณะที่เดียวกันก็เสียโอกาสในการดำเนินธุรกิจ เพราะคนที่ทำงานอยู่ไม่แก่ ปัจจุบันคนแก่ ๆ มักจะลาออกจากองค์การมากกว่าคนไม่แก่ เพราะคนไม่แก่ ไปไหนไม่ได้ ถ้าไปที่อื่นอาจจะได้ไม่คุ้มเสีย (Narong Santong, 2004)

นอกจากนี้กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล ได้กล่าวถึงปัญหาที่ผู้บริหารต้องประสบพบเจออยู่ในทุก ๆ องค์การ คือ จะต้องทำการตัดสินใจว่า จะธำรงรักษาบุคลากรทุกคน หรือเฉพาะบุคลากรที่ต้องการเท่านั้น และได้เสนอการธำรงรักษาบุคลากรไว้ 2 แนวทาง คือ

1. รักษาบุคลากรทุกคน (Total Employee Retention) แนวคิดนี้ เชื่อว่าบุคลากรตามคนไฝ่ดีตามธรรมชาติ สามารถพัฒนาได้ ชอบความสุข ชังความทุกข์ หากผู้บริหารกำหนดกลยุทธ์ที่ถูกต้องกับบุคลากรแต่ละคน องค์การจะสามารถรักษาบุคลากรไว้ได้ ผู้บริหารที่เชื่อในแนวคิดนี้มีความเชื่อว่าการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การนาน ๆ นั้น ต้องมียุทธศาสตร์ที่หลากหลายสอดคล้องกับคุณลักษณะของบุคลากรในแต่ละกลุ่มให้มากที่สุด ไม่สามารถจะใช้กลยุทธ์ใดกลยุทธ์หนึ่งเพียงอย่างเดียว เพื่อรักษาบุคลากรทุกคน โดยต้องกำหนดกลยุทธ์ที่สนองตอบต่อความจำเป็นของบุคลากรแต่ละกลุ่มได้

2. รักษาบุคลากรที่ต้องการเท่านั้น (Selective Employee Retention) แนวคิดคิดนี้ เชื่อว่าองค์การไม่สามารถรักษาบุคลากรทุกคนให้อยู่กับองค์การต่อไปได้ บุคลากรอยู่ทำงานในองค์การเพราะเพียงผลประโยชน์กับตน ความจงรักภักดีต่อองค์การไม่มี แรงขับเคลื่อนการตลาด (Market Driven) ในสังคมปัจจุบันทำให้บุคลากรไม่สามารถอดทนทำงานอยู่กับองค์การใดองค์การหนึ่งตลอดชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยากมาก ดังนั้น นายจ้างต้องวิเคราะห์ว่าใคร คือคนที่

องค์การต้องการ และวางยุทธศาสตร์ การรักษาบุคลากรเหล่านี้ให้เหมาะสม การกระทำเช่นนี้สามารถลดต้นทุนในการรักษาบุคลากรได้ (Kanyarat Teeratanachigun, 2014)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัญหาของการธำรงรักษาบุคลากรนั้นแบ่งออกได้ 2 อย่าง คือ 1) ปัญหาในส่วนของกระบวนการบริหารจัดการ คือ ผู้บริหารใช้เครื่องมือในการรักษาคนเหมือนกัน กัน ไม่มีความแตกต่างจากองค์การอื่น หรือด้อยกว่าองค์การอื่นเสียด้วย ขาดแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอเพราะขาดการวางแผนในระยะยาว หรือผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์นั่นเอง และองค์การขาดความชัดเจนในการบำรุงรักษาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย 2) ปัญหาในส่วนของ การตัดสินใจของผู้บริหารเอง กล่าวคือ ต้องทำการตัดสินใจว่าจะรักษาบุคลากรทุกคน หรือรักษาบุคลากรที่ต้องการเท่านั้น เพื่อที่จะได้วางแผนในการธำรงรักษาบุคลากรได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

5. แนวทางการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักทฤษฎีแรงจูงใจ

การธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุดนั้น หลายองค์การได้ทุ่มเทพยายามในการที่จะตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรเพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรได้มีความสุขในการปฏิบัติงานในองค์การ เกิดความรักความผูกพันต่อองค์การ ปฏิบัติงานความทุ่มเทจนสุดความสามารถ ซึ่งมีนักวิชาการได้ทำการค้นคว้าทดลองจนเกิดเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการธำรงรักษาบุคลากรหลากหลายทฤษฎี ผู้เขียนขอนำเสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ของอับราฮัมมาสโลว์ (Abraham Maslow) มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานแห่งสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ มาสโลว์เรียกมนุษย์ว่า “สัตว์ที่มีความต้องการ” (Wanting Animal) เขาได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์แล้วจัดระดับความต้องการออกเป็นขั้น ๆ เริ่มจากขั้นที่ต่ำสุดไปสู่ขั้นสูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการในปัจจุบัน ๔ ที่มีความจำเป็น และสำคัญที่สุดเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ตลอดจน การขับถ่าย อากาศหายใจ ความต้องการทางเพศ เป็นจุดเริ่มต้นของทฤษฎี ซึ่งเรียกว่า แรงขับทางกาย และความต้องการทางกายทั้งหมดนี้เป็นความต้องการที่ต้องได้รับการตอบสนอง เพื่อความพึงพอใจในแต่ละเวลาแต่ละครั้ง

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อความต้องการทางกายได้รับการตอบสนองแล้วก็就会有ความต้องการใหม่เพิ่มขึ้นมาอีก ความต้องการความปลอดภัยเป็นความต้องการที่จะแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อม และความคุ้มครองจากผู้อื่น ความเป็นปึกแผ่น

ความรู้สึกละเอียดถี่ถ้วนไม่มีสิ่งคุกคาม ไม่มีความวิตกกังวล ความมั่นคงทางจิตใจ และความปลอดภัยทางกาย

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) หากความต้องการในขั้นแรกทั้งสองได้รับการตอบสนองด้วยดีและเพียงพอ มนุษย์ก็จะมีความต้องการต่อเนื่องสูงขึ้นไปอีกนั่นคือ ความต้องการยอมรับ ความรักในที่นี้ไม่ใช่ความรักระหว่างเพศ แต่เป็นความรักที่มีความผูกพัน เป็นความพอใจที่จะให้และรับความรักจากผู้อื่น หรือมีความต้องการให้สังคมยอมรับนับถือ เช่น การได้รับการยอมรับ ความรัก อยากอยู่ในกลุ่มเพื่อน อยากอยู่ในแวดวงเพื่อน ๆ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ตนเกี่ยวข้อง

4. ความต้องการด้านการยอมรับนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการที่จะให้คนอื่นยกย่อง ให้เกียรติ และให้ความสำคัญของตน เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำให้พฤติกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้น เพื่อให้ตนเองมีค่าในสายตาของตนเองและผู้อื่น ต้องการทำอะไรที่น่าซึ่งชื่อเสียง และเกียรติยศในตำแหน่งหน้าที่การงาน

5. ความต้องการด้านความสำเร็จ (achievement needs) เป็นการต้องการที่จะบรรลุถึงความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง หมายถึง การที่บุคคลใด ๆ ต้องการที่จะพัฒนาความสามารถตนเองให้สูงขึ้น เป็นความต้องการบริสุทธิ์ไม่มีสิ่งอื่นแอบแฝง เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคลในขั้นนี้บุคคลต้องการที่จะใช้ศักยภาพ ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และความต้องการของตนเองให้เป็นประโยชน์อย่างสูงสุด

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ สรุปได้ว่า การดำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนานที่สุดนั้น องค์กรต้องตอบสนองต่อความต้องการทั้ง 5 ขั้นของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการปฏิบัติงานในองค์กร เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ปฏิบัติงานความทุ่มเทจนสุดความสามารถ เพื่อองค์กร

แต่อย่างไรก็ตาม บุคลากรไม่ใช่เครื่องจักรหากเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีความคิดเป็นของตนเองและมีทัศนคติที่มีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะในด้านของจิตใจของบุคลากรบางคนที่อาจจะออกมาในรูปของกิเลสที่มีความต้องการอยากได้ อยากดี อยากมี อยากเป็นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งแม้ว่าองค์กรจะทุ่มเทให้สักเพียงไร หากบุคลากรเหล่านั้นยังมีความอยากด้วยเหตุผลต่างๆ ตามผลสำรวจประจำปีเกี่ยวกับค่าตอบแทนรวมของทุกกลุ่มอุตสาหกรรม ประจำปี 2560 ของวิลลิส ทาวเวอร์ส วัทสัน ที่พบว่า สาเหตุการลาออกของพนักงานสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความต้องการเงินเดือนที่สูงขึ้น

โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความสัมพันธ์กับหัวหน้าหรือผู้จัดการ และบางองค์การก็ไม่สามารถที่จะตอบสนองความต้องการเหล่านั้นได้ด้วยเหตุผลขององค์การนั้นๆ

จะเห็นภาพโดยกว้าง ๆ ได้ว่าปัญหาการลาออกจากการเกิดจากความไม่สมดุลในการตอบสนองต่อความต้องการ กล่าวคือ องค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการบุคลากรได้ และในทางกลับกันบุคลากรก็ไม่สามารถตอบสนองความต้องการขององค์การได้ ด้วยต่างฝ่ายต่างก็มีเหตุผลของกันและกัน

ดังนั้น สิ่งที่จะสามารถนำมาใช้เพื่อปรับสมดุลเพื่อให้เกิดความเข้าใจ เห็นใจ และสามารถคล้อยใจซึ่งกันและกัน อยู่กันด้วยความรักความสามัคคี คือหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่จะสามารถร้อยรัดดวงใจของบุคลากรให้อยู่กับองค์การได้อย่างยาวนานที่สุด

6. หลักธรรมในการธำรงรักษาบุคลากร

การที่จะสามารถธำรงรักษาบุคลากรได้ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องอาศัยศาสตร์ทั้งหลายมาประยุกต์ใช้ซึ่งศาสตร์ทางตะวันตกจะเน้นในส่วนของการตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากรเป็นหลัก แต่ในพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงเน้นผู้บริหารเป็นมากกว่า เพราะการที่ผู้บริหารจะธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การได้ ผู้บริหารต้องครองใจบุคลากรให้ได้เสียก่อน ดังคำกลอนท่านสุนทรภู่ ได้ประพันธ์ไว้ตอนหนึ่งว่า

“ผูกสนธิชิตเชื่อนี้เหลือยาก ถึงเหล็กปากผูกไว้ก็ไม้มัน
จะผูกด้วยมนต์สะกดเลขยันต์ ก็ไม้มันเหมือนผูกไว้ด้วยไมตรี”

เพราะฉะนั้น เมื่ออยากได้สิ่งใดจากคนอื่น ต้องรู้จักเป็นผู้ให้เสียก่อน สมกับพุทธศาสนสุภาษิตว่า “บุชโก ลภเต บุชฺ วนทโก ปถฺวนทณฺ” ผู้บูชา ย่อมได้รับบูชา ผู้ให้ ย่อมได้รับให้ตอบ (Khanachanhaengrongpimliangchiang, 2007) ผู้เขียนจึงขอเสนอหลักธรรม คือ หลักคำสอนทางพุทธศาสนา ที่เป็นความจริง เป็นความดีงาม เป็นความถูกต้อง เมื่อนำไปปฏิบัติแล้วช่วยให้ความดีงามในชีวิต ซึ่งหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสแสดงไว้มีหลากหลายหัวข้อเป็นอย่างมาก จึงขอลำถึงเฉพาะบางหลักธรรมที่จะนำมาประยุกต์ หรือนำมาบูรณาการร่วมกับศาสตร์สมัยใหม่ เพื่อการธำรงรักษาบุคลากร คือ หลักสังคหวัตถุ 4

เมื่อกล่าวถึง สังคหวัตถุ 4 หลายท่านตั้งข้อสงสัยว่าคืออะไร มีคุณวิเศษอย่างไรจึงจะสามารถธำรงรักษาบุคลากรได้ คำว่าสังคหวัตถุ มาจากคำว่า “สังคห” หมายถึง การสงเคราะห์ การช่วยเหลือ กับคำว่า “วัตถุ” หมายถึง เรื่อง เมื่อรวมกัน จึงหมายถึง เรื่องการช่วยเหลือกัน ซึ่ง

สอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ที่ได้ให้ความหมายของสังคหวัตถุ 4 ไว้ว่า หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคนและประสานหมู่ชนไว้ให้มีความสามัคคีกัน (Phra Brahmagunabhorn (P. A. Payutto), 2007) หลักการครองใจคน, หลักยึดเหนี่ยวใจกันไว้, วิธีทำให้คนรัก, หลักสังคมสงเคราะห์ ซึ่งเป็นเครื่องประสานใจและเหนี่ยวรั้งใจคนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ และทำให้อยู่กันด้วยความรักความปรารถนาดีต่อกัน เหมือนลิมสลักรถที่ตรึงตัวรถไว้มิให้ชิ้นส่วนกระจัดไป ทำให้รถแล่นไปได้ตามที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ อรศิริ เกตุศรีพงษ์ ได้กล่าวสนับสนุนว่า สังคหวัตถุ 4 คือ สิ่งที่เป็นเครื่องสงเคราะห์และยึดเหนี่ยวน้ำใจซึ่งกันและกัน 4 ประการ (Aonsiri Katsripong, 2007) ประกอบด้วย

1. ทาน โอบอ้อมอารี หมายถึง ความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือ สงเคราะห์ด้วยปัจจัยสี่ ทุน หรือ ทรัพย์สิน สิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ ความเข้าใจและศิลปวิทยา

2. ปิยวาจา วจีไพเราะ หมายถึง พูดอย่างรักกัน กล่าวคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจง แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล เป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงามหรือแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สมานสามัคคี เกิดไมตรีทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

3. อัตถจริยา สงเคราะห์ผู้คน หมายถึง ช่วยเหลือทำประโยชน์แก่กัน ด้วยแรงกายและ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการต่างๆบำเพ็ญประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไข้ปัญหาและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม

4. สมานัตตตา วางตนเหมาะสม หมายถึง ทำตัวให้เข้ากับเขาได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลายให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอต่อกันทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบและเสมอในสุขทุกข์ คือ ร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไข้ปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน

สรุปได้ว่า สังคหวัตถุ หมายถึง เรื่องของหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจซึ่งกันและกัน หรือประสานหมู่ชนไว้ให้มีความสามัคคีกัน ประกอบด้วย ความโอบอ้อมอารี วจีไพเราะ สงเคราะห์ผู้คน วางตนเหมาะสม นับได้ว่าเป็นหลักธรรมในการผูกมัดใจบุคลากรให้เกิดความประทับใจ และสามารถธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน

7. สังคหวัตถุกับการธำรงรักษาบุคลากร

หลักสังคหวัตถุ เป็นหลักธรรมมีความสอดคล้องในการธำรงรักษาบุคลากรเป็นอย่างมาก ในการที่จะยึดเหนี่ยวใจบุคลากร นับว่าเป็นการ “ครองใจ” โดยแท้จริง เป็นการการปฏิบัติต่อ

บุคลากรเหมือนกับเป็นญาติในครอบครัวเดียวกัน ดังมีพุทธพทธศาสนสุภาษิตว่า “วิสสาสปรมา ญาตี” ความคุ้นเคย เป็นญาติอย่างยิ่ง (Khanachanhaengrongpimliangchiang, 2007) ซึ่งหมายถึงความเป็นครอบครัวเดียวกัน แม้จะไม่ใช่วินยาศาสตร์ก็เปรียบเสมือนเป็นญาติกัน โดยการนำมาประยุกต์ใช้ในการดำรงรักษาบุคลากรในองค์กร ดังนี้

1) ทาน หมายถึง การแบ่งปันด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน มีการให้และรับ (Give and Take) ในพระพุทธศาสนามีพุทธศาสนสุภาษิต ว่า “ทพมานิ ปิโยโหติ แปลว่า ผู้ให้ย่อมเป็นที่รัก” โดยเฉพาะในการปฏิบัติงาน บุคลากรจำเป็นที่จะต้องใช้อุปกรณ์ที่สามารถใช้งานได้จริงและมีประสิทธิภาพ เพราะการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร วัสดุอุปกรณ์เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะผลักดันให้สำเร็จ

ดังนั้นผู้บริหารต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้กับบุคลากรแต่ละแผนกอย่างครบถ้วน และบุคลากรต้องรักษาวัสดุอุปกรณ์ขององค์กรเสมือนเป็นของตนเอง

ด้านผลตอบแทน องค์กรต้องบริหารจัดการค่าตอบแทนประจำที่มีความเป็นธรรม หมายถึง เป็นธรรมทั้งสองฝ่ายเพราะหากองค์กรที่ได้รับผลกำไรน้อย ต้องจ่ายค่าตอบแทนตามบุคลากรเรียกร้ององค์กรอาจต้องประสบวิกฤติด้านการเงิน โดยการจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสมอาจจ่ายในรูปแบบโบนัส หรือรางวัลพิเศษตามสมควรแก่โอกาส เช่น เมื่อองค์กรมีผลกำไรเพิ่มขึ้น ก็จัดสรรกระจายไปให้อย่างทั่วถึงตามความเหมาะสมที่บุคลากรควรจะได้รับ

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าอบรม เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะ รวมทั้งเทคนิควิธีการทำงาน หรือส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการที่จะได้รับการเลื่อนขั้นในอนาคตและจะต้องมีการพิจารณาอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมตามความรู้ความสามารถ และผลงานที่ปรากฏ เว้นจากระบบอุปถัมภ์ เพื่อไม่ให้เกิดความเลื่อมล้ำ

ความดำเนินนโยบาย การบริหาร การบังคับบัญชา โดยการอาศัยความเมตตา ปราณนาดีต่อกัน ไม่มุ่งจับผิด แต่มุ่งที่จะส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีและความเจริญในหมู่คณะ เป็นการปลูกฝังสังคมแห่งการแบ่งปันให้เกิดขึ้นในองค์กร หากสามารถปฏิบัติได้ก็ย่อมเหนียวรั้งใจบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน

2) ปิยวาจา คือ การพูดด้วยความเมตตาปราณนาดีต่อกัน เพราะโดยปกติมนุษย์ชอบคำพูดที่ไพเราะอ่อนหวาน เว้นจากการการพูดคำเท็จ พูดคำหยาบ พูดคำส่อเสียด และคำพูดเพื่อเจ้า

คำพูดนั้นเป็นสิ่งที่มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวเนื่องกันอย่างมากในการสื่อสารและในทางกลับกันคำพูดก็เปรียบประดุจเสมือนอาวุธที่ร้ายแรงทรงพลังสามารถทำลายจิตใจเป็นอย่างมาก ดังคำกล่าวสุนทรพจน์ที่กล่าวว่า “อันอ้อยตาลหวานลิ้นแล้วสิ้นซาก แต่ลิ่มปากหวานหูไม่รู้หาย แม้นเจ็บอื่นหมิ่นแสนพอ แคลนคลาย เจ็บจนตายนั้นเพราะเหน็บให้เจ็บใจ”

ดังนั้นในการพูดของผู้บริหารในการสั่งการ ชี้แจง หรือในที่ประชุมต้องพูดโดยจิตที่มีความเมตตาต่อกัน มีความสุภาพไพเราะ น่าฟัง แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล เป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงาม รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สมานสามัคคี เกิดไมตรี ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ความรักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เมื่อบุคลากรประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน ต้องกล่าวยกย่องชมเชยแสดงความยินดีในที่ประชุม หรือมอบโล่ ใบประกาศเกียรติคุณ เพื่อเป็นการเพิ่มกำลังใจในการปฏิบัติงาน หรือหากบุคลากรทำความผิดพลาดต้องพูดว่ากล่าว แนะนำตักเตือนด้วยความปรารถนาดี แสดงความเห็นอกเห็นใจ ไม่พูดจาหยาบคายให้เสียกำลังใจ หรือพูดเสียดสี เหยียดหยามให้เสียศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การพูดด้วยวาจาสุภาพอ่อนหวานนี้เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้มีความแน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้น

3) อรรถจริยา คือ ช่วยเหลือทำประโยชน์แก่กัน เช่น ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากร มีการแบ่งปันความรู้ ทักษะ เทคนิควิธีการ และถ่ายทอดประสบการณ์ที่เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัว (Tacit Knowledge) เป็นการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

ทุกคนย่อมมีความรู้ความสามารถ มีทักษะไม่เท่ากัน ฐาน้อยเป็นบางอย่างรู้มากเป็นบางเรื่อง เมื่อบุคลากรบางท่านขาดความรู้ใน หรือเทคนิคการปฏิบัติงานในเรื่องใด หรือต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องใด ทั้งผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ควรจะต้องแบ่งปันให้โดยไม่หวงความรู้ เป็นการกระจายความรู้ให้เพื่อนร่วมงานได้รับทราบ หรือถ้าไม่ได้ขาดความรู้ แต่ขาดกำลังคนเพื่อนคนอื่น ๆ ก็ยินดีที่จะเข้าไปช่วยให้งานสำเร็จ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ หรืออาจเรียกได้ว่า ทำให้บุคลากรในองค์การเป็นกัลยาณมิตรซึ่งกันและกัน เป็นการส่งเสริมในด้าน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือกัน ในองค์การ สภาพการทำงาน ตลอดจนกระทั่งการใช้ชีวิตส่วนตัวให้ดีขึ้น เป็นการยกระดับความสัมพันธ์ให้ดียิ่งขึ้น กล่าวคือยกระดับความสัมพันธ์จากเจ้านายและลูกจ้างขึ้นเป็นเสมือนญาติ สมดังพระบาลีว่า วิสสาสปรมาญาติ แปลว่า ความคุ้นเคยเป็นญาติอย่างยิ่ง

4) สมานัตตา คือ การมีความประพฤติเสมอตันเสมอปลาย เช่น ผู้บริหารวางตนเสมอตันเสมอปลายให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอกับต่อบุคลากรทุกคน ปราศจากอคติทั้ง ๔ ประการ กล่าวคือ ลำเอียงเพราะรัก ลำเอียงเพราะเกลียด ลำเอียงเพราะความหลง และลำเอียงเพราะความกลัว ไม่เอาเปรียบมีความบริสุทธิ์ยุติธรรม

ส่งเสริมความเสมอภาค กล่าวคือ ร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน เพราะจะช่วยให้เกิดความรู้สึกปลอดภัย ไม่ระแวงกัน และเป็นการสร้างความไว้วางใจกัน เชื่อใจกัน (Trust) เพราะถ้าคนในองค์กรไม่มีความไว้วางใจกัน หรือไม่เชื่อใจกัน บุคลากรก็จะไม่ยอมนำความรู้ประสบการณ์ เทคนิคในการทำงานต่าง ๆ มาแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ดังนั้น จึงถือได้ว่า “สมานัตตา” เป็นแรงกระตุ้นในระยะยาวที่จะผลักดันให้บุคลากรในองค์กรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นการส่งเสริมความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และทำให้การปกครองบังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

8. สรุป

การธำรงรักษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรเก่าจะสามารถแบ่งเบาหน้าที่งานให้แก่ผู้บังคับบัญชาได้มากกว่าบุคลากรใหม่ที่ยังขาดทักษะ และเป็นการลดงบประมาณที่ต้องสูญเสียไปในการวางแผน สรรหา พัฒนา เพื่อที่จะธำรงรักษาบุคลากรไว้

การธำรงรักษาบุคลากร มีหลักใหญ่ใจความอยู่ที่การทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรเหมือนกับว่าเป็นบ้านของตนเอง เกิดความอบอุ่น และมีความสุขในการทำงาน โดยอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ กล่าวคือ อาศัยการเพิ่มเติม การส่งเสริมแรงจูงใจ บนฐานแห่งหลักสังคหวัตถุอันเป็นหลักธรรมที่สำคัญในการครองใจในพระพุทธศาสนา เพราะสามารถให้มากกว่าเงิน คือให้ใจ เป็นการยกระดับความสัมพันธ์ได้มากกว่าเจ้านายกับลูกน้อง คือเป็นญาติ เป็นครอบครัว เมื่อผู้บริหารกระทำได้เช่นนี้ย่อมเป็นที่รักใคร่ของบุคลากร และสามารถธำรงรักษาบุคลากรไว้ได้อย่างยาวนาน

References

- Abranam H Maslow. (1968). "A Theory of Human Motivation". **Psychological Review**.
- Aonsiri Katsripong, (2007). "Bases of sympathy 4: Organizational culture that facilitates knowledge management" . **Productivity World journal to increase productivity**. Vol 12 No.68 (May-June).
- Cheerapan Tanmanee. (2011). **Retention of personnel**. Bangkok: Dasco Co., Ltd.
- Cheewasin Sirichindawiro. (2013). Employee retention Guidelines for Kitchen Staff of Anantara BangkokRiverside resort and spa. **Research Articles, Master of Business Administration**. Kasembundit University.
- Herzberg. F.. Barnard. M.and synderman. (1959). B. **The Motivation to work**. New York John Wiley.
- Kanyarat Teetanachigun. (2014). **Human Resource Management**. Bangkok: S. Asia Press (1989) Co., Ltd.
- Khanachanhaengrongpimliangchiang. (2007). **Buddhist Proverb Volume 1 Standard Edition**. Bangkok: Liangchiang Printing house.
- Narong Santong. (2004). "Factor important to success to maintain personnel long live and work well", **Journal of Personnel Management**. No. 1/2547: 63-65.
- Payom Wongsarasree. (2011) . **Human Resource Management. Faculty of Management Science Suan Dusit University**. Bangkok: Supaprinting Co., Ltd.
- Phra Brahmagunabhorn (P. A. Payutto). (2007). **Statute of life**. 82nd edition. Bangkok: Pimsuay Co., Ltd.
- Samit Satchukon. (2007). **Maintaining good quality personnel**. [Online]. source:[http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID= 348 &pageid=2&read=true&count=true](http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=348&pageid=2&read=true&count=true). [March 25].
- Thanchanok Srisawat. (2013). "A Study of Guidelines for Maintaining High Performance Personnel:Case Study of Civil Service Office" . **Academic Services Journal. Prince of Songkla University**. 24th year 3rd edition July - September 2013.

Wanlapha Khommapat. (2011). “ Factors affecting human resource retention of companies in lam chabang industrial estate sri rachi Chon Buri province” .

Master Thesis. Burapha University.

Waraphot Butsaracamwadee. (2009). **Organization and Management.** Pathum Thani: Valaya Alongkorn Rajabhat University.

Wirat Wiratniphawan. (2009). **Management Administration of State Agencies: Comparative Analysis of Indicators.** Bangkok: Frophet Publisher.

การจัดการความรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้

Knowledge Management and Learning Organization

ทัมม์พร นิพนธ์พิทยา*

Tummeporn Niponpittaya

บทคัดย่อ

การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้การจัดการความรู้เป็นแนวคิดของการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่เห็นคุณค่าของบุคลากรในองค์กรว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า ทั้งนี้ เนื่องจากการะแสของการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกซึ่งเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยุคนี้ยังเป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ องค์กรสมัยใหม่จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ และบุคลากรทุกคนในองค์กรจะต้องมีความสามารถทุก ๆ ด้าน การจัดการความรู้จึงมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยมีการกล่าวถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษา ความหมายของการจัดการความรู้ องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ กระบวนการจัดการความรู้ ประโยชน์ของการจัดการความรู้ ปัญหาและอุปสรรคของการจัดการความรู้ การปรับเปลี่ยนและการจัดการพฤติกรรม การสื่อสารในองค์กร การพัฒนากระบวนการและเครื่องมือปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ช่วยให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำสำคัญ: การจัดการความรู้, องค์กร, การเรียนรู้

Abstract

Knowledge Management and Learning Organization is the concept of new management that seeing the value of personnel in the organization as a valuable human resource because of the current change of world society which is changing rapidly. In order that the present is also the era of knowledge economy modern

* 265/154 หมู่บ้านสิวลีรามคำแหง แขวงราษฎร์พัฒนา เขตสะพานสูง กรุงเทพฯ 10240

organizations need to adjust themselves to keep up with changes. Then personnel in the organization must be able to be in every aspect of knowledge management so it is important to change in the organization. This article aims to study the meaning of knowledge management, the important component of knowledge management, the benefits of knowledge management, problem of knowledge management and management behavior, organization communication, the process improvement and tools development. These are factors of succeed. And develop the organization to become a learning organization.

Keywords: Knowledge management, Organization, Learning

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันเป็นโลกยุคสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Society and Economy) ซึ่งมีบทบาทต่อเศรษฐกิจและสังคมโลกเพิ่มขึ้น จะเห็นได้จากการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ของประเทศต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงกันมากขึ้น ทั้งในด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารการค้า การเงิน และการลงทุนระหว่างประเทศ การผลิตเทคโนโลยี ความรู้ ค่านิยม และ วัฒนธรรม ท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ พบว่า มีข้อมูลข่าวสารมากมายในแต่ละวัน ทำให้มีผู้ประสบปัญหาในการรับข้อมูลข่าวสารเป็นอย่างมาก การผลิตความรู้ทางด้าน วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีอย่างมากมาย จนทำให้เกิดสังคมแบบใหม่ ที่เรียกกันว่า สังคมสารสนเทศ (Information Society) หรือสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge society) (พรธิตา วิเชียรปัญญา, 2547, หน้า 6) ด้วยเหตุดังกล่าวจึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปฏิรูปตัวเองเพื่อความอยู่รอด องค์กรที่เฉลียวฉลาดและสามารถเรียนรู้ได้ อย่างรวดเร็วจะเป็นองค์กรที่อยู่รอดและเป็นผู้นำ ส่วนองค์กรประเภทล้าหลังอาจจะอยู่ไม่รอด ถึงแม้ องค์กรจะมีขนาดใหญ่ มีทรัพยากรต่าง ๆ มากมาย แต่ก็ไม่อาจทดแทนทรัพยากรความรู้ที่อยู่ในตัว บุคคลได้ ความรู้จะเป็นตัวสร้างมูลค่าเพิ่มขององค์กรที่พร้อมจะถูกนำไปใช้ประโยชน์ องค์กรต้อง สร้างความกระตือรือร้นให้พนักงานในองค์กรเกิดการเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ และเพิ่มพูนสมรรถนะ ที่จะก่อเกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ซึ่งประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรในองค์กรในการที่จะเรียนรู้

ถึงสถานการณ์ แนวคิด เทคนิคการดำเนินงาน นวัตกรรม และเทคโนโลยีต่าง ๆ และการเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกันภายในองค์กร ต้องสร้างตัวเร่งในการขับเคลื่อนให้สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้อย่างยั่งยืนและมีภูมิคุ้มกัน องค์กรต้องตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเรียนรู้ บุคลากรในองค์กรถือเป็นต้นทุนที่สำคัญขององค์กรและถือว่า มีความสำคัญที่สุดในกระบวนการสร้างการเรียนรู้ภายในองค์กร ทั้งระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กร (สมบัติ กุสุมาวสี, 2547, หน้า 6)

ความหมายของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้เป็นแนวคิดของการบริหารจัดการสมัยใหม่ให้เห็นคุณค่าของบุคลากรในองค์กรว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า ทั้งนี้เนื่องจากกระแสของการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกซึ่งเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยุคนี้ยังเป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ องค์กรสมัยใหม่จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ และบุคลากรทุกคนในองค์กรจะต้องสามารถทุก ๆ ด้านการจัดการความรู้จึงมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยมีการกล่าวถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ คำว่า knowledge management (KM) บัญญัติว่า การจัดการความรู้ (เคเอ็ม) หมายถึง กระบวนการพัฒนาความรู้ของบุคคลและองค์กรเพื่อสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพโดยการรวมกลุ่มกัน กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมคิดร่วมทำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ของสมาชิก ผสมผสานกับความรู้จากแหล่งข้อมูลทั่วไป มีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการปฏิบัติ การทดลอง การตรวจสอบ การสังเคราะห์และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ในระดับบุคคล การร่วมกระบวนการจัดการความรู้ช่วยเสริมสร้างความตระหนักคุณค่าและความสามารถที่เป็นความรู้ฝังลึกอยู่ในตน เกิดการปรับเปลี่ยนวิธีคิดและการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ในระดับองค์กร กระบวนการจัดการความรู้เน้นการเรียนรู้เป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกัน สมาชิกขององค์กรต่างเสริมพลังกันฉันทกัลยาณมิตร ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งและผลงานก้าวหน้า สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2558) การจัดการความรู้ หรือเคเอ็ม (KM = Knowledge Management) คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

ความรู้มี 2 ประเภท คือ

1) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นการพูดหรือการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์เชิงเหตุผลบางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้รูปแบบนามธรรม

2) ความรู้ที่ชัดแจ้ง เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมเพื่อการถ่ายทอดได้ โดยมีวิธีการต่างๆ เช่น การบันทึกที่เป็นลายลักษณ์อักษร การคิดค้นทฤษฎีและคู่มือต่างๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้ที่เป็นแบบรูปธรรม

การจัดการความรู้สามารถใช้เป็นเครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ 1บรรลุเป้าหมายของงาน 2 บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน 3 บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้ 4 บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกัน ในที่ทำงาน การจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย 6 ประการ ได้แก่ 1 การกำหนดองค์ความรู้หลักที่จำเป็นและสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร 2 การเสาะแสวงหาความรู้ที่ต้องการ 3 การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือสร้างองค์ความรู้บางส่วน เพื่อให้เหมาะสมต่อการใช้งานของตน 4 การประยุกต์เพื่อใช้ความรู้ที่มีมาใช้ในการกิจการงานของตน 5 การนำประสบการณ์จากการทำงานและการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้ 6 การจดบันทึกความรู้และแก่นความรู้เพื่อเก็บไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดองค์ความรู้ที่บริบูรณ์และครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้นความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้งความรู้ที่ชัดแจ้ง อยู่ในรูปของตัวอักษรที่พิมพ์ลงในหนังสือหรือรหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป และความรู้ฝังลึกอยู่ในสมอง ที่อยู่ในคน ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือ และอวัยวะส่วนอื่นๆ ของร่างกาย นั่นคือทักษะในการปฏิบัติ การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่บุคคลจำนวนหนึ่งทำร่วมกันไม่ใช่เป็นกิจกรรมการกระทำที่ทำโดยคนคนเดียว เนื่องจากเชื่อว่า “จัดการความรู้” จึงมีหลายคนเข้าใจผิด เริ่มดำเนินการโดยรีเข้าไปที่ความรู้ คือ เริ่มที่การนำความรู้ มาจัดการความรู้ที่ถูกต้องจะต้องเริ่มที่งานหรือเป้าหมายของงาน เป้าหมายของงานที่สำคัญ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ที่เรียกว่า Operation Effectiveness และนิยามผลสัมฤทธิ์ ออกเป็น 4 ส่วน คือ

1) การสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบความต้องการของลูกค้า สนองตอบความต้องการของเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้น สนองตอบความต้องการของพนักงาน และสนองตอบความต้องการของสังคมส่วนรวม

2) การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ

3) ชีตความสามารถ (Competency) ขององค์กร และของบุคลากรที่พัฒนาขึ้น ซึ่งสะท้อนสภาพการเรียนรู้ขององค์กร

4) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์ กับต้นทุนที่ลงไปการทำงานที่ประสิทธิภาพสูง หมายถึง การทำงานที่ลงทุนลงแรงน้อย แต่ได้ผลมากหรือคุณภาพสูง เป้าหมายสุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน มีชุดความรู้ของตนเอง ที่ร่วมกันสร้างเอง สำหรับใช้งานของตน คนเหล่านี้จะสร้างความรู้ขึ้นใช้เองอยู่ตลอดเวลา โดยที่การสร้างนั้นเป็นการสร้างเพียงบางส่วน เป็นการสร้างผ่านการทดลองเอาความรู้จากภายนอกมาปรับปรุงให้เหมาะสมต่อสภาพของตน และทดลองใช้งาน จัดการความรู้ไม่ใช่กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวกับเรื่องความรู้ แต่เป็นกิจกรรมที่แทรก/แฝง หรือในสาขาวิชาการเรียกว่า บูรณาการอยู่กับทุกกิจกรรมของการทำงาน และที่สำคัญตัวการจัดการความรู้เองก็ต้องการการจัดการด้วย (วิจารณ์ พานิช, 2551, หน้า 129)

องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Process)

คนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น กระบวนการความรู้ เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง และนวัตกรรม องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุล การจัดการความรู้ของกรมการปกครอง จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 กำหนดให้ส่วนราชการมีอำนาจหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนของการบริหาร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลเป็นความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้

เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ขอบเขต KM ที่ได้มีการพิจารณาแล้วเห็นว่ามีค่าสำคัญเร่งด่วนในขณะนี้ คือ การจัดการองค์ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการ และได้กำหนดเป้าหมาย (Desired State) ของ KM ที่จะดำเนินการในปี 2549 คือ มุ่งเน้นให้อำเภอ/กิ่งอำเภอ เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในพื้นที่ที่เป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยมีหน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม คือ อำเภอ กิ่งอำเภอ มีข้อมูลผลสำเร็จ การแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในศูนย์ปฏิบัติการฯ ไม่น้อยกว่าศูนย์ละ 1 เรื่อง และเพื่อให้เป้าหมายบรรลุผล ได้จัดให้มีกิจกรรมกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) และกิจกรรมกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) ควบคู่กันไป โดยมีความคาดหวังว่าแผนการจัดการความรู้นี้จะจุดเริ่มต้นสำคัญสู่การปฏิบัติราชการในขอบเขต KM และเป้าหมาย KM ในเรื่องอื่น ๆ และนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป (สำนักงาน ก.พ.ร., 2548, หน้า 11)

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร มีทั้งหมด 7 ขั้นตอน

- 1) การบ่งชี้ความรู้ เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายคืออะไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ต้องใช้อะไร ปัจจุบันมีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด และอยู่ที่ใคร
- 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ เป็นการสร้าง แสวงหา รวบรวมความรู้ทั้งภายใน/ภายนอก รักษาความรู้เดิม แยกความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้วออกไป
- 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการกำหนดโครงสร้างความรู้ แบ่งชนิด ประเภท เพื่อให้สืบค้น เรียกคืน และใช้งานได้ง่าย
- 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เป็นการปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้ครบถ้วนสมบูรณ์
- 5) การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
- 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นการแบ่งปัน สามารถทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีที่เป็นความรู้ชัดแจ้ง อาจจะทำเป็นเอกสารฐานข้อมูลความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ

กรณีที่เป็นความรู้ฝังลึก จัดทำเป็นระบบเพื่อข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มเพื่อคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

7) การเรียนรู้ เป็นการนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการตัดสินใจ เพื่อแก้ปัญหา และทำให้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากการสร้างองค์ความรู้ใหม่ การนำความรู้ไปใช้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์การทำงานใหม่ๆ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

เครื่องมือในการจัดการความรู้ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ แผนการจัดการความรู้ในส่วนของกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) แผนการจัดการความรู้ในส่วนของกระบวนการจัดการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) ซึ่งทั้ง 2 ส่วน จะมีความสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การแก้ปัญหาความยากจนตามขอบเขต และเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้บรรลุผล ขณะเดียวกันในแต่ละส่วนก็จะมีโครงการและกิจกรรมของแต่ละสำนัก กอง รองรับ เพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ซึ่งขณะนี้มิใช่น้อยกว่า 15 โครงการ/กิจกรรม การขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของกรมการปกครองเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นงานที่มีความสำคัญอีกงานหนึ่ง ที่ต้องการพลังการมีส่วนร่วมของทุก ๆ ส่วน ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค และจะเป็นอีกก้าวหนึ่งที่สำคัญในการที่จะก่อเกิดการรวบรวมสะสมองค์ความรู้ การใช้ประโยชน์และต่อยอดองค์ความรู้ในการแก้ไขปัญหาความยากจน การจัดการความรู้ประกอบด้วย กระบวนการหลัก ๆ ได้แก่ การค้นหาความรู้ การสร้างและแสวงหา ความรู้ใหม่ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ สุดท้ายคือการเรียนรู้ และเพื่อให้มีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เครื่องมือหลากหลายประเภทถูกสร้างขึ้นมานำไปใช้ในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งอาจแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1) เครื่องมือที่ช่วยในการ “เข้าถึง” ความรู้ ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ประเภท Explicit มักเป็นแบบทางเดียว

2) เครื่องมือที่ช่วยในการ “ถ่ายทอด” ความรู้ ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ประเภท Tacit อาศัยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหลัก ในบรรดาเครื่องมือดังกล่าวที่มีผู้นิยมใช้กันมากประเภทหนึ่งคือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือชุมชน นักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP)

ประโยชน์ของการจัดการความรู้

1) ป้องกันความรู้สูญหาย การจัดการความรู้ทำให้องค์กรสามารถรักษาความเชี่ยวชาญ ความชำนาญและความรู้ที่อาจสูญหายไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงบุคลากร เช่น การเกษียณอายุ การลาออกจากงาน เป็นต้น

2) เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ โดยประเภคุณภาพและความสะดวกในการเข้าถึงความรู้เป็นปัจจัยสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ เนื่องจากผู้ที่มีหน้าที่ตัดสินใจต้องสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ

3) ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงานและวัตถุประสงค์ของงานโดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือมีการแทรกแซงมากมักจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนาจิตสำนึกในการทำงาน

4) ความได้เปรียบในการแข่งขัน การจัดการความรู้ช่วยให้องค์กรเข้าใจลูกค้า แนวโน้มของการตลาดและการแข่งขัน ทำให้สามารถลดช่องว่างและเพิ่มโอกาสในการแข่งขันได้

5) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาความสามารถขององค์กรในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ ได้แก่ สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า และลิขสิทธิ์

6) การยกระดับผลิตภัณฑ์ การนำการจัดการความรู้มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและบริการ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์นั้นอีกด้วย

7) การบริหารลูกค้า การศึกษาความสนใจและความต้องการของลูกค้าจะเป็นการสร้าง ความพึงพอใจ และเพิ่มยอดขายและสร้างรายได้ให้แก่องค์กร

8) การลงทุนทางทรัพยากรบุคคล การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน การจัดการด้านเอกสาร การจัดการกับความที่ไม่เป็นทางการเป็นการเพิ่มความสามารถให้แก่องค์กรในการจ้างและฝึกฝนบุคลากร (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2558, หน้า 45)

คนสำคัญที่ดำเนินการจัดการความรู้

1) ผู้บริหารสูงสุด สำหรับวงการจัดการความรู้ ถ้าผู้บริหารสูงสุดเป็น แชมป์เปี้ยน (เห็นคุณค่า และดำเนินการผลักดัน KM) เรื่องที่ว่ายากทั้งหลายก็ง่ายขึ้น ผู้บริหารสูงสุดควรเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมจัดการความรู้ โดยกำหนดตัวบุคคลที่จะทำหน้าที่ “คุณเอื้อ (ระบบ)” ของ KM ซึ่งควรเป็นผู้บริหารระดับสูง เช่น รองอธิบดี, รองผู้อำนวยการใหญ่

2) คุณเอื้อ เมื่อการริเริ่มมาจากผู้บริหารสูงสุด ก็สลายไประดับหนึ่ง แต่ถ้าการริเริ่มที่แท้จริงไม่ได้มาจากผู้บริหารสูงสุด บทบาทแรก ก็คือ นำเป้าหมายนั้นคือหัวปลา ไปขายผู้บริหารสูงสุด ให้ผู้บริหารสูงสุดกลายเป็นเจ้าของหัวปลาให้ได้ บทบาทต่อไป คือ การหาและร่วมกับ คุณอำนวย เพื่อจัดให้มีการกำหนดเป้าหมาย/หัวปลา ในระดับย่อยๆ ของผู้ปฏิบัติงาน คอยเชื่อมโยงเข้ากับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กร จัดบรรยากาศแนวราบ และการบริหารงานแบบเอื้ออำนาจ (Empowerment) ร่วม Share ทักษะในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการจัดการความรู้โดยตรง และเพื่อแสดงให้เห็นคุณค่าของทักษะดังกล่าว, จัดสรรทรัพยากรสำหรับใช้ในกิจกรรมจัดการความรู้ พร้อมคอยเชื่อมโยงการจัดการความรู้เข้ากับกิจกรรมสร้างสรรค์อื่น ๆ ทั้งภายในและนอกองค์กร, ติดตามความเคลื่อนไหวของการดำเนินการให้คำแนะนำบางเรื่อง และแสดงท่าทีชื่นชมในความสำเร็จ อาจจัดให้มีการยกย่องในผลสำเร็จ และให้รางวัลที่อาจไม่เน้นสิ่งของแต่เน้นการสร้างความภาคภูมิใจในความสำเร็จ

3) คุณอำนวย (Knowledge Facilitator , KF) เป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ ความสำคัญของ “คุณอำนวย” อยู่ทั้งการเป็นนักจุดประกายความคิดและการเป็นนักเชื่อมโยง โดยต้องเชื่อมโยงระหว่างผู้ปฏิบัติ (“คุณกิจ”) กับผู้บริหาร (“คุณเอื้อ”), เชื่อมโยงระหว่าง “คุณกิจ” ต่างกลุ่มภายในองค์กร, และเชื่อมโยงการจัดการความรู้ภายในองค์กร กับภายนอกองค์กร โดยหน้าที่ที่ “คุณอำนวย” ควรทำ คือ - ร่วมกับ “คุณเอื้อ” จัดให้มีการกำหนด “หัวปลา” ของ “คุณกิจ” อาจจัด “มหกรรมหัวปลา” เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของ “หัวปลา” - จัดตลาดนัดความรู้ เพื่อให้ คุณกิจ นำความสำเร็จมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดความรู้ออกมาจากวิธีทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จนั้น เพื่อการบรรลุ “หัวปลา” - จัดการดูงาน หรือกิจกรรม “เชิญเพื่อนมาช่วย” (Peer Assist) เพื่อให้บรรลุ “หัวปลา” ได้ง่าย หรือเร็วขึ้น โดยที่ผู้นั้นจะอยู่ภายในหรือนอกองค์กรก็ได้ เรียนรู้วิธีทำงานจากเขา เชิญเขามาเล่าหรือสาธิต - จัดพื้นที่เสมือนสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสำหรับเก็บรวบรวมรวมความรู้ที่ได้ เช่น ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศซึ่งรวมทั้งเว็บไซต์ เว็บบอร์ด เว็บบล็อก อินทราเน็ต จดหมายข่าว เป็นต้น - ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแนวปฏิบัติ (CoP-Community of Practice) ในเรื่องที่เป็นความรู้ หรือเป็นหัวใจในการบรรลุเป้าหมายหลักขององค์กร เชื่อมโยงการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กร กับกิจกรรมจัดการความรู้ภายนอก เพื่อสร้างความคึกคักและเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภายนอก

4) คุณกิจ (Knowledge Practitioner, KP) “คุณกิจ” หรือผู้ปฏิบัติงาน เป็นพระเอกหรือนางเอกตัวจริง ของการจัดการความรู้ เพราะเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมจัดการความรู้ประจำวัน

ละ 90-95 ของทั้งหมด “คุณกิจ” เป็นเจ้าของ “หัวปลา” โดยแท้จริง และเป็นผู้ที่มีความรู้ (Explicit Knowledge) และเป็นผู้ที่ต้องมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้ หา สร้าง แปลง ความรู้เพื่อการปฏิบัติให้บรรลุถึง “เป้าหมาย/หัวปลา” ที่ตั้งไว้

5) คุณประสาน (Network Manager) เป็นผู้ที่คอยประสานเชื่อมโยงเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงที่กว้างขึ้น เกิดพลังร่วมมือทางเครือข่ายในการเรียนรู้และยกระดับความรู้แบบทวีคูณ

ปัญหาและอุปสรรคของการจัดการความรู้การปรับเปลี่ยนและการจัดการพฤติกรรม

1) บุคลากรไม่เห็นประโยชน์โดยตรงที่จะเกิดกับตัวเอง บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนไปใช้ในการปฏิบัติงานได้น้อย

2) ขาดความต่อเนื่องในความมุ่งมั่นที่จะให้การสนับสนุนและเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการ ทั้งในระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเกิดจากการไม่ใช้งานประจำที่มีความผูกพันต้องรับผิดชอบ ผู้รับผิดชอบมีงานประจำที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดทำและติดตามผล

3) ขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร การจัดการความรู้ซึ่งอาจไม่ได้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากร เป็นสาเหตุให้บุคลากรไม่มีความรู้สึกผูกพันที่จะเข้ามามีส่วนร่วม

4) ความแตกต่างของคนในองค์กร

การสื่อสารในองค์กร: การพัฒนากระบวนการและเครื่องมือ

การสร้างเนื้อหาและรูปแบบการถ่ายทอดไปยังกลุ่มเป้าหมาย งานลักษณะนี้จำเป็นต้องมีทีมงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และต้องใช้เวลาที่ใช้ในการรวบรวมความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีในการจัดทำ เช่น การจัดทำฐานข้อมูล ที่ใช้ในการรวบรวมความรู้และดึงความรู้ เว็บไซต์สำหรับการเผยแพร่ความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรในองค์กร และการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การเรียนรู้ ขาดการประเมินและติดตามผลการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม แม้จะมีการประเมินหลังการอบรมแต่ไม่ได้เป็นการประเมินที่เชื่อมโยงเข้ากับการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากการใช้ความรู้ที่ได้จากการอบรมของผู้เรียน ทำให้ไม่สามารถใช้ผลการประเมินเพื่อ

ติดตามการเรียนรู้ของผู้เรียนและทบทวนปรับปรุงหลักสูตรได้ขาดกระบวนการในการออกแบบหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรใช้วิธีนำเนื้อหามาประกอบเข้ากันโดยไม่มีการตั้งข้อกำหนดเกี่ยวกับความต้องการในการเรียนของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่ายเนื่องจากเนื้อหาของหลักสูตรไม่ตรงกับความต้องการไม่มีการฝึกอบรมแก่สมาชิกคณะทำงาน ทำให้สมาชิกทำหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดแผนปฏิบัติการในแต่ละขั้นตอนขาดความรู้และทักษะในการทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้แผนปฏิบัติการขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลช่วงเวลาที่ยืดบอมนหรือเรียนรู้ก็ไม่เอื้ออำนวยต่อการเข้าร่วมฟัง จึงจำเป็นต้องเพิ่มจำนวนครั้งในการอบรม หรือจัดการอบรมตามสถานที่ปฏิบัติงานจริงของแต่ละหน่วยงาน เพิ่มรูปแบบการอบรม

การวัดและติดตามประเมินผลการกำหนดตัวชี้วัดที่ไม่สมบูรณ์เนื่องจากขาดตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) มีเพียงตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ทำให้คณะทำงาน ไม่สามารถควบคุมและติดตามความคืบหน้าในการบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพขาดการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อทบทวนและปรับปรุงการดำเนินงาน (บุญดี บุญญากิจ, 2553, หน้า 2)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ที่ช่วยให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จประกอบด้วย

1) ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ การจัดการความรู้จะไม่ประสบความสำเร็จอย่างราบรื่นถ้าปราศจากการสนับสนุนจากผู้บริหารขององค์กร ผู้บริหารจะต้องเข้าใจแนวคิดและตระหนักถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการจัดการความรู้เพื่อที่จะสามารถสื่อสารและผลักดันให้มีการจัดการความรู้ในองค์กร

2) วัฒนธรรมองค์กร ประโยชน์ข้างต้นจะเป็นคำกล่าวที่ไม่เป็นความจริง และกิจกรรมทางด้านการจัดการความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรโดยตรง สิ่งสำคัญซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในการจัดการความรู้ได้ก็คือวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคคลภายในองค์กร

3) เทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านการจัดการความรู้ ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ตเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ช่วยให้การแลกเปลี่ยนความรู้สามารถทำได้ง่ายขึ้นนอกจากนี้แล้วระบบฐานข้อมูลและ Knowledge Portal ที่ทันสมัยก็มีส่วนช่วยให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4) การวัดผลองค์กรจะไม่สามารถพัฒนาปรับปรุงได้เลยถ้าไม่ทราบถึงสถานะปัจจุบันและองค์กรจะไม่มีทางทราบถึงสถานะปัจจุบันถ้าไม่มีการวัดผล ดังนั้นการวัดผลของการจัดการ

ความรู้จะช่วยให้องค์กรสามารถทบทวน ประเมินผล และทำการปรับปรุงกลยุทธ์และกิจกรรมต่าง ๆ (บุญดี บุญญากิจ, 2556, หน้า 59)

การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องที่ซับซ้อน ซึ่งไม่มีวิธีการหรือตัวแบบที่สำเร็จรูปในการนำไปใช้ได้ องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องเกิดจากการแสวงหาความรู้ การใฝ่เรียนรู้ การปฏิบัติฝึกฝน การเรียนรู้จากการปฏิบัตินั้นจะช่วยให้เข้าใจองค์การแห่งการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นเรื่องที่จะมีผลกระทบต่องานของสมาชิกทุกคนในองค์กร เพราะเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบบริหารใหม่ขององค์กร ดังนั้น จึงต้องมีการเตรียมการให้รอบคอบ ซึ่งจะต้องพิจารณาถึงแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติ เทคนิค วิธีการขั้นตอนในการพัฒนา ภูฏานแห่งความสำเร็จและดัชนีชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมในเชิงปฏิบัติ มี 3 ระดับ คือ 1 กลยุทธ์ชั้นนำ โดยมีผู้บริหารระดับสูงร่วมรับผิดชอบ สนับสนุนและประกาศเป็นนโยบายขององค์กรที่จะพัฒนาหน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแจ้งข่าวสารให้สมาชิกได้ทราบโดยทั่วถึงกัน 2 กลยุทธ์ปลูกฝังค่านิยมในสายงานด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความรู้ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ หลักการ แนวคิด แนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม 3 กลยุทธ์ปฏิรูปโดยมีค่านิยมจากทุก ๆ ฝ่ายงานในองค์กรร่วมกัน รับผิดชอบ ดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย

กำหนดแผนงานให้ชัดเจน ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนการดำเนินการ คือ การปรับโครงสร้างในการบริหารให้เป็นการทำงานแบบทีม จัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับโครงสร้าง และจัดทำแผนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สร้างบรรยากาศเปิด ให้ทุกคนได้รับทราบกลไกของการพัฒนา เริ่มพัฒนาวิสัย 5 ประการ อันเป็นพื้นฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ พัฒนาพนักงานในระดับผู้นำองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าโครงการหรือหัวหน้าทีม ต้องมีความเข้าใจในบทบาทของผู้นำในองค์การแห่งการเรียนรู้ที่จะต้องปฏิบัติตนเป็นนักออกแบบ ครู ผู้ช่วยเหลือเพื่อการสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนในทีมงานและในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น และมีข้อมูลย้อนกลับ มอบหมายพันธกิจและกระบวนงานต่าง ๆ แก่ทีมงาน สร้างวัฒนธรรมองค์การด้านการพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทำการประเมินระดับของการพัฒนาในความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อการปรับปรุง รู้จักวิธีการเรียนรู้ (Learn How to Learn) การที่จะให้สมาชิกองค์การก้าวทันกับกระแสความเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้เรียนต้องมีลักษณะชอบเสี่ยง ยอมรับความผิด ใจเปิดกว้าง อดทน ศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ เรียนรู้จากประสบการณ์ นำสู่การปรับปรุง

พัฒนา เรียนรู้การแก้ปัญหา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้สมาชิกคิด/ทำอย่างเป็นระบบ การที่สมาชิกขององค์การคิดได้อย่างเป็นกลยุทธ์ คิดอย่างเป็นระบบ เห็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันขององค์ประกอบของส่วนย่อยต่าง ๆ ในองค์การ ในการคิดและทำอย่างเป็นระบบ (วีรวุธ มาฆะศิรานนท์, 2542, หน้า 72)

บทสรุป

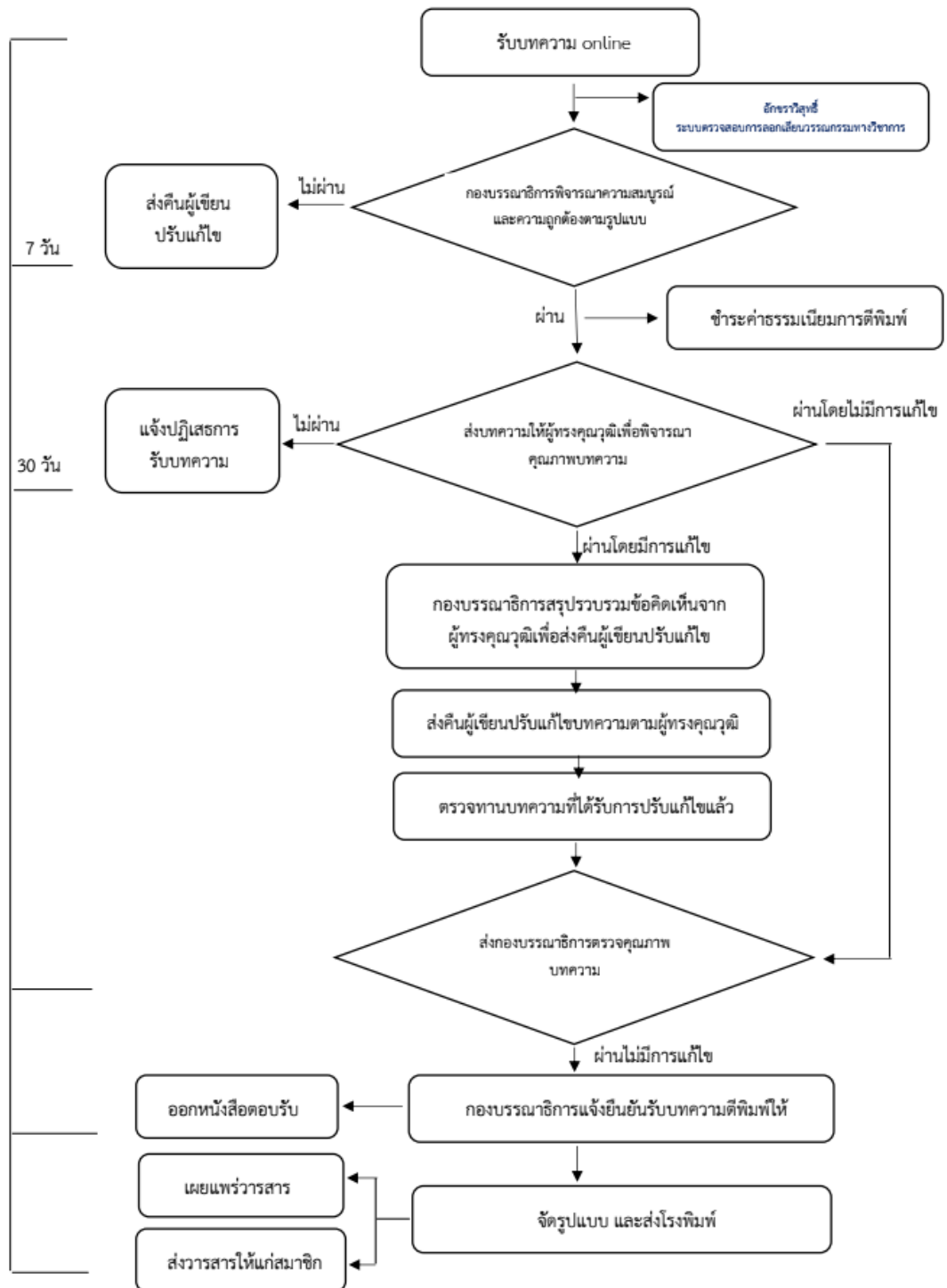
การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้มีการสร้าง รวบรวมจัดระบบเผยแพร่ ถ่ายโอนและเปลี่ยนความรู้ที่เป็นประโยชน์ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันเวลาและทันเหตุการณ์ โดยใช้ระบบสารสนเทศเป็นเครื่องมือช่วยให้การจัดการความรู้เกิดได้ง่ายและสะดวกขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานของคนในองค์การมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยที่ผู้นำต้องมี คือ วิสัยทัศน์ ความมุ่งมั่นที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมาย และความสามารถในการเรียนรู้และการพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้า องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ได้มีการกำหนดนโยบาย กฎหมาย รวมถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวกับ LO ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 เพื่อให้เกิดจากการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา บุคลากรมีความคิด วิสัยทัศน์ร่วมกัน เรียนรู้เป็นทีมโดยการสร้างเครือข่ายร่วมกัน พยายามกระตุ้นให้เกิดการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ ตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงและต้องปรับเปลี่ยนตนเอง โดยต้องพยายามกระตุ้นให้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ นำมาพัฒนาตนเองและถ่ายทอดร่วมกัน เพื่อเตรียมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และพร้อมที่จะก้าวเดินไปด้วยกัน โดยนำองค์ความรู้ที่ได้มาคิดอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาตนเองและบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

บรรณานุกรม

- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). **การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้=Knowledge management**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมการพิมพ์.
- สมบัติ กุสุมาวลี. (2547). “การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไปเพื่ออะไร”. โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. **ประชาชาติธุรกิจ**. วันที่ 16 ธันวาคม. ปีที่ 28 ฉบับที่ 3645: 6.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2558). **พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: www.royin.go.th. (1 เมษายน 2561).
- ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช.(2551). **การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 4 . กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ สุขภาพใจ.
- สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). **คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้ : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. (เดือนกรกฎาคม-กันยายน 2548).
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2558). “แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการความรู้”. [ออนไลน์] . แหล่งที่มา www.udru.ac.th/website/attachments/elearning/10/02.pdf . (12 พฤศจิกายน 2561).
- บุญดี บุญญากิจ. (2553). “การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ”. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- วีรวัธ มาณะศิรินนท์. (2542). “องค์กรเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ”. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์ เน็ท.

ภาคผนวก

ขั้นตอนการดำเนินงานวารสารวิจัยวิชาการ



แนวปฏิบัติในการเตรียมต้นฉบับบทความเพื่อลงตีพิมพ์ใน วารสารวิจัยวิชาการ

การส่งบทความต้องจัดพิมพ์ตามรูปแบบที่กำหนด และต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ จึงจะได้รับการตีพิมพ์ในวารสาร ผู้เขียนต้องส่งต้นฉบับผ่านทาง Online การเตรียมต้นฉบับที่จะมาลงตีพิมพ์ ควรปฏิบัติตามคำแนะนำ ดังนี้

1. ส่วนประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

1.1 วารสารวิจัยวิชาการตีพิมพ์บทความประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1.1.1 บทความพิเศษ หมายถึง บทความทางวิชาการพิเศษ ที่เสนอเนื้อหาความรู้ วิชาการอย่างเข้มข้น และผ่านการอ่าน และพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ มีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักวิชาการในวงการวิชาการ/วิชาชีพ

1.1.2 บทความทางวิชาการทั่วไป หมายถึง งานเขียนทางวิชาการในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ที่มีการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็น ข้อยุติ ข้อเสนอแนะและประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งเข้าไว้ด้วยกันอย่างเป็นระบบโดยผู้เขียนค้นคว้าจากเอกสาร การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น แล้ววิเคราะห์อย่างสมเหตุสมผล บทความวิชาการมีหลายลักษณะ เช่น บทความแสดงความคิดเห็นที่วิเคราะห์ผลงานใหม่ ๆ ที่มีความสำคัญในสาขาวิชาของวารสารนั้น บทความจากบรรณาธิการที่แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง บทความวิจารณ์ที่อาจเป็นการแสดงข้อสนับสนุนหรือข้อโต้แย้งเหตุผลโดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ที่เสนอเนื้อหาความรู้ วิชาการมีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนิสิต นักศึกษา หรือประชาชนทั่วไป

1.1.3 บทความวิจัย (Research Article) หมายถึง บทความที่นำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าใหม่ ๆ ทั้งในด้านทฤษฎี และด้านปฏิบัติที่ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในศาสตร์สาขาต่าง ๆ มากขึ้นกว่าเดิม โดยมีข้อมูลและเนื้อหาที่ทำให้ผู้อ่านมีความรู้ในศาสตร์สาขานั้นสามารถศึกษาในลักษณะเดียวกันและสามารถตัดสินใจได้ว่าบทความนั้นมีความสำคัญต่อสาขาวิชาเพียงใด บทความวิจัยมีลักษณะเด่นตรงที่เป็นการนำเสนอปัญหาที่ผู้เขียนได้ศึกษาหรือประเด็นที่ต้องการคำตอบ มีการกำหนดกรอบแนวคิด การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งสรุปปัญหาอย่างชัดเจน อันเป็นการสร้างฐานความรู้ที่มีคุณค่าทางวิชาการ

1.1.4 บทความปริทรรศน์ (Review Article) หมายถึง บทความเชิงวิเคราะห์ที่ผู้เขียนรวบรวม และสังเคราะห์ความรู้ทางวิชาการเรื่องใดเรื่องหนึ่งมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบ วิเคราะห์สรุปประเด็นให้ผู้อ่านเห็นแนวโน้ม เกิดความกระจ่างในเรื่องนั้นยิ่งขึ้นและเป็นแนวทางในการศึกษาเชิงวิชาการต่อไป เป็นบทความที่รวบรวมความรู้จากตำรา หนังสือและวารสารใหม่ หรือจากผลงานและประสบการณ์ของผู้นิพนธ์มาเรียบเรียงขึ้น โดยมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์วิจารณ์เปรียบเทียบกัน

1.1.5 บทความวิจารณ์หนังสือ (Book Review) หมายถึง บทความที่วิพากษ์วิจารณ์เนื้อหาสาระคุณค่า และคุณภาพของหนังสือ บทความ หรือผลงานด้านศิลปะ เช่น นิทรรศการทัศนศิลป์ และการแสดงละครหรือดนตรี โดยใช้หลักวิชา และดุลยพินิจอันเหมาะสม

1.1.6 ปกิณกะ (Miscellany) ได้แก่ บทความทบทวนความรู้ เรื่องแปลก ย่อความจากวารสารต่างประเทศ การแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ แนะนำเครื่องมือใหม่ ตำรา หรือหนังสือใหม่ที่น่าสนใจ หรือข่าวการประชุมทั้งระดับชาติ และระดับนานาชาติ

1.2 การตรวจสอบบทความ และพิสูจน์อักษร

ผู้เขียนควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องแน่นอน พรหมทั้งพิสูจน์อักษรก่อนที่จะส่งบทความนี้ให้กับบรรณาธิการ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะทำให้การพิจารณาตีพิมพ์มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร

1.3 การพิจารณา และคัดเลือกบทความ

กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์การส่งบทความให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) โดยได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้เขียนบทความ และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double-blind Peer Review) ทั้งภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อให้วารสารมีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล และนำไปอ้างอิงได้ ผลงานที่ส่งมาตีพิมพ์ จะต้องมีการทบทวนความรู้เดิม และเสนอความรู้ใหม่ที่ทันสมัยรวมทั้งข้อคิดเห็นที่เกิดประโยชน์ต่อผู้อ่าน ผลงานไม่เคยถูกนำไปตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารอื่นใดมาก่อน และไม่ได้อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวารสารใด ๆ

2. ส่วนประกอบของบทความ

2.1 บทคัดย่อ (Abstract)

โดยแยกต่างหากจากเนื้อเรื่อง บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทความปริทรรศน์ ต้องมีบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งบทคัดย่อควรเขียนให้ได้ใจความทั้งหมดของเรื่อง ไม่ต้องอ้างอิงเอกสาร รูปภาพ หรือตาราง และลักษณะของบทคัดย่อควรประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ (Objective) วิธีการศึกษา (Methods) ผลการศึกษา (Results) สรุป (Conclusion) และคำสำคัญ (Keywords) ซึ่งควรเรียบเรียงตามลำดับและแยกหัวข้อให้ชัดเจน ดังนี้

2.1.1 วัตถุประสงค์ ควรกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา

2.1.2 วิธีการศึกษา ควรกล่าวถึงวิธีการค้นคว้าข้อมูล ระเบียบวิธีวิจัยที่นำมาศึกษา สถิติที่นำมาใช้

2.1.3 ผลการศึกษา ควรประกอบด้วยผลที่ได้รับจากการค้นคว้า ศึกษา และผลของค่าสถิติ (ในกรณีมีการวิเคราะห์)

2.1.4 สรุป ควรกล่าวถึงผลสรุปของการค้นคว้า และศึกษา

2.1.5 คำสำคัญ ควรมีคำสำคัญ 3-6 คำ ที่ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา และจะปรากฏอยู่ในส่วนท้ายของบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยต้องจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร และคั่นด้วยเครื่องหมายอัฒภาค (;)

บทคัดย่อภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ไม่ควรเกิน ๑ หน้ากระดาษ ให้จัดพิมพ์เป็น ๑ คอลัมน์ มีความยาวประมาณ ๒๐๐ คำ

2.2 ส่วนประกอบของบทความวิชาการทั่วไป และบทความปริทรรศน์

2.2.1 ส่วนนำ กล่าวถึงที่มาของเรื่อง ประเด็นหรือปัญหาที่ต้องการสำรวจหรือ ประเมิน วิเคราะห์ นำเสนอตลอดจนจุดมุ่งหมายของการเสนอบทความ มีความยาวหนึ่งย่อหน้า โดยประมาณ เป็นส่วนที่ผู้เขียนนำเสนอเพื่อปูพื้นฐานผู้อ่านเกี่ยวกับเรื่องที่จะกล่าวถึง และสร้างความสนใจในการศึกษาต่อไป

2.2.2 ส่วนเนื้อหา เป็นส่วนหลักของบทความ เป็นการเสนอรายละเอียดของ ประเด็นเรื่องต่าง ๆ ที่อยู่ในขอบข่ายโดยมีการแบ่งหัวข้อและตอนตามความเหมาะสม

2.2.3 ส่วนสรุป เป็นส่วนสรุปสาระ เสนอข้อคิดและข้อสังเกต

2.3 ส่วนประกอบของบทความวิจัย

2.3.1 ส่วนนำ (Introduction) ประกอบด้วย ความเป็นมาของเรื่องที่จะศึกษาหรือ แนวทางในการแสวงหา วัตถุประสงค์ แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของงานที่เสนอในบทความวิจัยนี้กับ

ความรู้เดิมที่ปรากฏอยู่โดยมีการอ้างถึงงานของบุคคลอื่นที่เคยทำเกี่ยวกับเรื่องนั้นหรือที่เรียกว่า ทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ผู้อ่านเกิดความคิดในเรื่องที่ผู้เขียนจะกล่าวถึงต่อไป

2.3.2 ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย

1) วิธีการศึกษา (Methods) และเครื่องมือที่ใช้ เป็นการกล่าวถึงระเบียบวิธีวิจัย แหล่งข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รายละเอียดที่ผู้อ่านควรทราบและสามารถนำไปศึกษาในทำนองเดียวกันได้

2) ผลการศึกษา (Results) เป็นการแสดงผลที่ได้จากการศึกษา และวิเคราะห์ในข้อ 1) ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่ และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการบรรยายในเนื้อเรื่อง และแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิ ตามความเหมาะสมผล ประกอบในการนำเสนอข้อมูล และอธิบายให้กระจ่าง

3) การอภิปรายผล (Discussion) เป็นการแปลหรือตีความข้อมูลที่ได้โดยเริ่มจากการสรุปผลให้เห็นเด่นชัด ต่อมาคือ การวิจารณ์ผลการวิจัยที่ได้ พิจารณาข้อดี ข้อเสียของวิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ มีการเปรียบเทียบว่าผลที่ได้สนับสนุนหรือขัดแย้งกับผลงานของผู้อื่นโดยให้เหตุผล ผลการวิจัยที่ได้ตอบปัญหาอะไรบ้าง มีการสรุปและเสนอแนะความคิดเห็นที่ได้จากผลงานนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องอื่น ๆ ต่อไป

2.3.3 ส่วนสรุป สรุปเนื้อหาทั้งหมดโดยย่อ โดยการตอบคำถามว่า ทำไม ทำอะไร ทำอย่างไร ได้ผลอะไร ต้องเขียนให้กระชับชัดเจน เข้าใจง่าย

2.3.4 ข้อเสนอแนะ (Suggestion) การแนะแนวการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

2.3.5 กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement) เป็นส่วนที่กล่าวขอบคุณต่อองค์กร หน่วยงาน หรือบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือร่วมมือในการวิจัย รวมทั้งแหล่งที่มาของเงินทุนวิจัย และหมายเลขของทุนวิจัย

2.3.6 เอกสารอ้างอิง (References) การอ้างอิงให้ใช้รูปแบบของ American Psychological Association (APA)

1) การอ้างอิงในบทความ กรณีที่ผู้เขียนต้องการระบุแหล่งที่มาของข้อมูลในเนื้อเรื่องให้ใช้วิธีการอ้างอิงในส่วนเนื้อเรื่องแบบ นาม-ปี (Author-date in-text Citation)

2) การอ้างอิงท้ายบทความ เป็นการรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนบทความได้ใช้อ้างอิงในการเขียนบทความ และจัดเรียงรายการตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่ง แยกผลงานภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

3. การเตรียมบทความ

รูปแบบการเตรียมต้นฉบับของวารสารวิจัยวิชาการ ประกอบด้วย

3.1 บทความต้องเป็นตัวพิมพ์ โดยใช้ชุดแบบอักษร (Font) ชนิดไทยสารบรรณ (TH Sarabun PSK)

3.2 เนื้อหา (ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ) ให้จัดพิมพ์เป็น ๑ คอลัมน์ และจัดพิมพ์เนื้อหาภาษาอังกฤษให้จัดพิมพ์เป็น Single Space

3.3 ถ้ามีรูปภาพ/ตารางประกอบ ควรมีภาพที่ชัดเจน ถ้าเป็นรูปถ่ายควรมีภาพถ่ายจริงแนบด้วย ให้จัดพิมพ์แยกออกจากเนื้อหา ให้ระบุคำว่า “ภาพที่” จัดกึ่งกลางของหน้ากระดาษได้ภาพ และ “ตารางที่” จัดชิดซ้ายของหน้ากระดาษ บนตาราง ตามด้วยหมายเลขกำกับใช้ตัวอักษรขนาด 14 ตัวหนา แสดงเนื้อหาสำคัญของเรื่อง ด้วยข้อความที่กะทัดรัด ชัดเจน ส่วนคำอธิบายใช้ตัวอักษรขนาด 14 ตัวปกติ

3.4 พิมพ์หน้าเดียวลงบนกระดาษพิมพ์สันขนาดบีห้า (B5) ขนาดของตัวอักษรเท่ากับ 16 ส่วนเลขหน้าขนาด 14 และใส่เลขหน้าตั้งแต่ต้นจนจบบทความ ยกเว้นหน้าแรก โดยมีเนื้อหาบทความรวมบรรณานุกรม ระหว่าง 8-15 หน้า

3.5 การตั้งค่าน้ำกระดาษพิมพ์ให้ห่างจากขอบกระดาษซ้ายกับด้านบน 1 นิ้ว และด้านขวากับด้านล่าง 0.5 นิ้ว

3.6 การเตรียมข้อมูลต้นฉบับบทความตามแบบฟอร์มที่กำหนดให้

3.6.1 ชื่อบทความภาษาไทย ใช้รูปแบบอักษรขนาด 18 หนา

3.6.2 ชื่อบทความภาษาอังกฤษ ใช้รูปแบบอักษรขนาด 18 ปกติ

3.6.3 ชื่อผู้เขียน และผู้ร่วมเขียน ใช้รูปแบบอักษรขนาด 16 ปกติ

3.6.4 หัวข้อหลัก ใช้รูปแบบอักษรขนาด 18 หนา

3.6.5 หัวข้อย่อย ใช้รูปแบบอักษรขนาด 16 หนา

3.6.6 เนื้อเรื่อง ใช้รูปแบบอักษรขนาด 16 ปกติ

ตั้งค่าน้ำกระดาษ B5

ด้านบนและด้านซ้าย 1.0 นิ้ว

ด้านล่างและด้านขวา 0.5 นิ้ว

TH Sarabun PSK

16 point 1 กติ



ชื่อเรื่องภาษาไทย

→ TH Sarabun PSK 18 point ตัวหนา

ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ

→ TH Sarabun PSK 18 point ตัวหนา

ชื่อผู้เขียน*, ผู้ร่วมเขียนคนที่ 2** และผู้ร่วมเขียนคนที่ 3*** (ภาษาไทย)

ชื่อผู้เขียน*, ผู้ร่วมเขียนคนที่ 2 และผู้ร่วมเขียนคนที่ 3 (ภาษาอังกฤษ)

บทคัดย่อภาษาไทย

TH Sarabun PSK 18 point ตัวหนา

คำสำคัญ:

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ

TH Sarabun PSK 18 point ตัวหนา

Keywords:

* ต้นสังกัด/หน่วยงาน E-mail:

** ต้นสังกัด/หน่วยงาน E-mail:

*** ต้นสังกัด/หน่วยงาน E-mail:

1. บทนำ TH Sarabun PSK 18 point ตัวหนา

TH Sarabun PSK 16 point ปกติ

ย่อหน้า 0.7"

หรือตัวอักษรที่ 8

TH Sarabun PSK 14 point ตัวปกติ

2. วัตถุประสงค์

ย่อหน้า 0.7" หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 8

3. ขอบเขตการวิจัย

4. วิธีดำเนินการวิจัย

5. ผลการวิจัย

6. อภิปรายผล

7. กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี)

8. ข้อเสนอแนะ

บรรณานุกรม

TH Sarabun PSK 18 point ตัวหนา

4. การเขียนเอกสารอ้างอิง

4.1 การอ้างอิงในบทความ

กรณีที่ผู้เขียนต้องการระบุแหล่งที่มาของข้อมูลในเรื่องให้ใช้วิธีการอ้างอิงในส่วนเนื้อเรื่องแบบ นาม-ปี (Author-date in-text Citation) หลักเกณฑ์การอ้างอิงใช้ระบบนาม-ปี (Name-Year System) โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

4.1.1 นามของผู้เขียนที่เขียนเป็นภาษาไทย ให้เขียนทั้งชื่อและสกุล ส่วนนามของชื่อผู้เขียนที่เขียนเป็นภาษาต่างประเทศ ให้เขียนเฉพาะนามสกุล (Last Name)

4.1.2 ปี หมายถึง พ.ศ. หรือ ค.ศ. ที่เอกสารได้รับการตีพิมพ์มีข้อกำหนด ดังนี้

- 1) เขียนรายงานเป็นภาษาไทย เอกสารที่ใช้อ้างอิงเป็นภาษาไทย ให้ใช้ พ.ศ.
- 2) เขียนรายงานเป็นภาษาไทย เอกสารที่ใช้อ้างอิงเป็นภาษาอังกฤษ ให้ใช้ ค.ศ.

3) เขียนรายงานเป็นภาษาอังกฤษ เอกสารที่ใช้อ้างอิงเป็นภาษาไทยเขียนเป็นภาษาอังกฤษ ให้ใช้ ค.ศ.

4.2 การอ้างอิงท้ายบทความ

เป็นการรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนบทความได้ใช้อ้างอิงในการเขียนบทความ และจัดเรียงรายการตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่ง รูปแบบการอ้างอิงนั้น แตกต่างกันไปตามชนิดของหลักฐานของการอ้างอิง เช่น หนังสือ บทความในหนังสือ บทความในวารสาร บทความในหนังสือพิมพ์ วิทยานิพนธ์ เอกสารที่ยังไม่ตีพิมพ์ และการสัมภาษณ์/การสนทนากลุ่มย่อย ในการพิมพ์เชิงบรรณานุกรม สำหรับหนังสือที่อ้างถึงเป็นครั้งแรกในแต่ละบท ให้ลงรายการอย่างสมบูรณ์ ตามแบบอย่างเอกสารประเภทต่าง ๆ ดังนี้

4.2.1) คัมภีร์พระไตรปิฎกหรือหนังสือสำคัญพิมพ์เป็นชุด

ให้อ้างชื่อย่อคัมภีร์ เล่ม/ข้อ/หน้า. และให้วงเล็บ คำว่า (บาลี) ไว้หลังคำย่อ ในกรณีที่ใช้พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี หรือวงเล็บคำว่า (ไทย) ไว้หลังคำย่อ ในกรณีที่ใช้พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย เช่น ขุ.ชา. (บาลี) 27/87/53, ขุ.ชา. (ไทย) 27/87/87.

4.2.2) หนังสือ

1) หนังสือทั่วไป (General Books)

ผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). **ชื่อเรื่อง**. ชื่อชุดและลำดับที่ (ถ้ามี) หรือ เล่มที่ (ถ้ามีหลายเล่ม). พิมพ์ครั้งที่ (กรณีที่พิมพ์มากกว่า 1 ครั้ง). (สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์).

2) บทความในวารสาร (Articles in the Journals)

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). “ชื่อบทความ”. **ชื่อวารสาร**. ปีที่พิมพ์(ฉบับที่).

3) บทความในหนังสือพิมพ์ (Columns in the Newspaper)

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). “ชื่อบทความ”, **ชื่อหนังสือพิมพ์**. (วัน เดือน).

4) ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ (Dissertation/Thesis)

ชื่อผู้วิจัย. (ปีที่สำเร็จ). “ชื่อดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์”, **ระดับofdุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ สาขาวิชา**, (คณะหรือบัณฑิตวิทยาลัย: ชื่อสถาบัน).

5) รายงานวิจัย

ชื่อผู้วิจัย (และคณะ). (ปีที่สำเร็จ). “ชื่อหัวข้อรายงานการวิจัย”, **รายงานวิจัย**, (ชื่อแผนกวิชา กองหรือคณะ: สถาบัน มหาวิทยาลัย หรือกระทรวง).

6) เอกสารอื่น ๆ ที่ไม่ได้ตีพิมพ์ (Other Unprinted Documents)

ให้ใช้รูปแบบเหมือนการลงเชิงบรรณย ยกเว้นชื่อเรื่องใส่ไว้ในเครื่องหมายอัญประกาศ และระบุลักษณะของเอกสารนั้น เช่น อัดสำเนา หรือ Mimeographed พิมพ์ดีดหรือ Typewriter แล้วแต่กรณี ไว้ในเครื่องหมายวงเล็บตอนสุดท้ายของรายการ

5. ลิขสิทธิ์

เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายลิขสิทธิ์ ผู้เขียนทุกท่านต้องลงลายมือชื่อในแบบฟอร์มใบมอบลิขสิทธิ์บทความให้แก่วารสารฯ พร้อมกับบทความต้นฉบับที่ได้แก้ไขครั้งสุดท้าย นอกจากนี้ ผู้เขียนทุกท่านต้องยืนยันว่าบทความต้นฉบับที่ส่งมาตีพิมพ์นั้น ได้ส่งมาตีพิมพ์เฉพาะในวารสารวิจัยวิชาการเพียงแห่งเดียวเท่านั้น หากมีการใช้ภาพ หรือตารางของผู้เขียนอื่นที่ปรากฏในสิ่งตีพิมพ์อื่น ผู้เขียนทุกท่านต้องขออนุญาตเจ้าของลิขสิทธิ์ก่อน พร้อมทั้งแสดงหนังสือที่ได้รับการยินยอมต่อบรรณาธิการ ก่อนที่บทความจะได้รับการตีพิมพ์

6. การติดต่อโฆษณาและการสมัครสมาชิก

การติดต่อโฆษณา การสั่งซื้อ และการสมัครเป็นสมาชิกวารสารวิจัยวิชาการ กรุณาติดต่อ “บรรณาธิการวารสารวิจัยวิชาการ” กรุณาติดต่อสำนักงานวารสารวิจัยวิชาการ หลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์ เลขที่ 999 หมู่ 6 ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ 60000 โทรศัพท์ 056-219999 โทรสาร 056-219998 E-mail journal.jra@gmail.com

8. อัตราค่าวารสาร

กำหนดออกวารสารปีละ 3 ฉบับ จำหน่ายราคาฉบับละ 199 บาท ไม่รวมค่าส่ง

9. อัตราค่าสมาชิก

ปีละ 300 บาท



หนังสือขอส่งบทความเพื่อพิจารณาการตีพิมพ์ในวารสารวิจัยวิชาการ

ชื่อเรื่องภาษาไทย:

ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ:

ชื่อผู้เขียน (ทุกคน): 1. ชื่อ-สกุล (ไทย)

(อังกฤษ)

E-mail Address:

2. ชื่อ-สกุล (ไทย)

(อังกฤษ)

E-mail Address:

3. ชื่อ-สกุล (ไทย)

(อังกฤษ)

E-mail Address:

ที่อยู่/สถานที่ทำงาน :

หมายเลขโทรศัพท์: E-mail Address:

ระบุประเภทของต้นฉบับ

☐ บทความทางวิชาการ (Academic Article) จำนวนหน้าต่อบทความ

☐ บทความวิจัย (Research Article) จำนวนหน้าต่อบทความ

☐จำนวนหน้าต่อบทความ

คำรับรองของผู้เขียน: ผู้เขียนทุกคน ขอรับรองว่า

☒ บทความที่เสนอมานี้ไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่มาก่อน และไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น

☒ หากผู้เขียนต้องการถอนบทความไม่ว่ากรณีใด ๆ ผู้เขียนยินดีชดเชยค่าดำเนินการพิจารณาบทความ

☒ ผู้เขียนยินดียินยอมให้กองบรรณาธิการสรรหาผู้กลั่นกรองโดยอิสระ เพื่อพิจารณาบทความนี้ และสามารถตรวจแก้ไขบทความดังกล่าวได้ตามที่เห็นสมควร

☒ ลิขสิทธิ์ในการทำซ้ำ ดัดแปลง หรือนำออกโฆษณา ไม่ว่าในรูปแบบลักษณะอย่างไร หรือวิธีใด เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

ลายมือชื่อผู้เขียน (ทุกคน)

วันที่.....

☐ กองบรรณาธิการวารสารตรวจสอบความ
สมบูรณ์และความถูกต้องของต้นฉบับ

ลงชื่อ.....กองบรรณาธิการ
(.....)

ตำแหน่ง

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

☐ ยินดีรับบทความเพื่อเสนอให้ Peer Review

พิจารณาก่อนการตอบรับให้ตีพิมพ์บทความลงวารสาร

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่ง

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



ใบสมัครสมาชิก

ที่.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

กราบনมัสการ/เรียน บรรณาธิการวารวิจัยวิชาการ

ข้าพเจ้า ชื่อ-ฉายา/นามสกุล (ภาษาไทย)

(ภาษาอังกฤษ).....

ที่อยู่/สถานที่ทำงาน :

หมายเลขโทรศัพท์:E-mail Address:.....

มีความประสงค์จะขอสมัครเป็นสมาชิกวารสารวิจัยวิชาการ

☐ สมาชิกประเภทรายปี 750 บาท (จำนวน 3 เล่ม)

☐ เล่มละ 250 บาท

พร้อมนี้ข้าพเจ้าได้ส่ง

☐ เงินสด

☐ ธนาณัติ สั่งจ่าย.....

☐

โปรดนำส่งวารสารวิจัยวิชาการ

.....

.....

ลงชื่อ

(.....)

(สำหรับเจ้าหน้าที่)

ค่าบำรุงปี พ.ศ..... เลขที่ใบเสร็จ.....

ลงวันที่..... เดือน..... พ.ศ..... ลงบัญชีแล้ว.....