

**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 สมชาติ (ทวีกุล)
อาจารย์ ดร.ภาราดร แก้วบุตรดี
นายจรูญศักดิ์ สุนทรเดชา
อาจารย์รัฐวัฒน์ สรรสวัสดิ์
อาจารย์ภาวินี บุญจันดา
นายดิเรก ตัวลอย
นายจักรี บัวยา

หน่วยงานภายนอก

รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร์ วสันนท์	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 ฐริปญโญ, 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 นียมมากร | 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 เมธีวรรณ | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 25. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 26. อาจารย์ ดร.ปฐิธรรม สำเนียง | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

1. ศาสตราจารย์ ดร.วัชร งามจิตรเจริญ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2. ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.กาญจนา เจริญศรี มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
3. ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ร้อยโท ดร.บรรจบ บรรณรุจิ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. รองศาสตราจารย์ ดร.กุหลาบ รัตนสังข์ธรรม มหาวิทยาลัยบูรพา
5. รองศาสตราจารย์ ดร.ชลอ ลีสุวรรณ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
6. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิญ รักสัตย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
7. รองศาสตราจารย์ ดร.ธานี เกสทอง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
8. รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัยวรรณ ภูเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
9. รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
10. รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร์ วสันนท์ 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.ทิมลพรรณ 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 2 คณะกองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสะดวกของ บทความก่อนการลงตีพิมพ์เพื่อคัดเลือก กลั่นกรองบทความให้เกิดความสมบูรณ์ และคุณภาพ มากที่สุด เพื่อตีพิมพ์ และเผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการที่มีข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะที่เป็น นวัตกรรม รวมถึงความคิดริเริ่มที่มีผลกระทบต่อชุมชน สังคมและประเทศชาติ และเพื่อเป็นการ พัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ โดยฉบับนี้เน้นการนำเสนอบทความวิจัย บทความวิจัยอันประกอบด้วย บทความวิจัย 7 บท และบทความวิชาการ 3 บท ดังนี้

พระสุทัศน์ จิตโสภณ (ตะกรุดเงิน) บทความวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการกองทุน หมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์” พบว่า

1. ระดับความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและ ชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและ ชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไป น้อย ดังนี้ ด้านประสิทธิผลด้านกระบวนการภายใน ($\bar{X} = 3.65$) ด้านประสิทธิผลด้านการเรียนรู้ และการพัฒนา ($\bar{X} = 3.59$) ด้านประสิทธิผลด้านการเงิน ($\bar{X} = 3.58$) ด้านประสิทธิผลด้าน ผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการ กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สมาชิกที่มี เพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ วัตถุประสงค์ในการขอกู้ยืม ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะจากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ปัญหา อุปสรรค ได้แก่ 1) บริบทพื้นที่ท้องถิ่นนั้น ๆ มีประเพณีวัฒนธรรมมีแนวคิดต่างกัน 2) สมาชิกและ คณะกรรมการไม่ทำตามกฎระเบียบข้อบังคับของกองทุนหมู่บ้าน ชอบทำตามใจตนเอง 3) เมื่อถึง

กำหนดส่งคืนชำระเงินคืนให้กับกองทุน สมาชิกไม่นำเงินมาคืนตามที่แจ้งให้สมาชิกทราบล่วงหน้า 15 วัน และ 4) คณะกรรมการไม่มีการปรึกษาหารือกับสมาชิก เพื่อให้รับทราบปัญหาต่าง ๆ

พระมหาสุเมฆ สมานิต (ทวีกุล) บทความวิจัยเรื่อง “แรงงูใจที่มีผลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงนของบุคลากรองคกรบริหารส่วนตำบลในอำเภอมืองพิจิตร จังหวัตพิจิตร” พบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงนของบุคลากรองคกรบริหารส่วนตำบลในอำเภอมืองพิจิตร จังหวัตพิจิตร พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงน รายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรปฏิบัติงนขององคกรบริหารส่วนตำบลในอำเภอมืองพิจิตร จังหวัตพิจิตร

2. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงนของบุคลากรองคกรบริหารส่วนตำบลในอำเภอมืองพิจิตร จังหวัตพิจิตร พบว่าแรงงูใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r=0.861$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก 3 ด้าน ด้านวินัยในการทำงาน ($r=0.844$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($r=0.818$) และด้านความคิดสร้างสรรค์ ($r=0.766$) ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือด้านความรับผิดชอบ ($r=0.749$) โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แนวทางพัฒนาแรงงูใจที่มีผลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงนของบุคลากรองคกรบริหารส่วนตำบลในอำเภอมืองพิจิตร จังหวัตพิจิตร 1) นโยบายและแนวทางการบริหารงานควรจัดทำให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งหน้าที่ 2) ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและจริงใจในการแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ 3) หน้าที่และความรับผิดชอบควรมีการกำหนดให้เหมาะสมและมีขั้นตอนในการการปฏิบัติงนที่ได้มาตรฐาน ไม่ทับซ้อนกัน 4) ควรให้บุคลากรรับผิดชอบงานที่ถนัดและเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงนโดยไม่ออกนอกกรอบกฎ ระเบียบ 5) ส่งเสริมบุคลากรเข้าอบรมในงานที่ยังขาดความรู้ 6) ในการปฏิบัติและประเมินผลงานควรใช้ระบบคุณธรรมเพื่อความโปร่งใส 7) ควรนำหลักธรรมมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติราชการให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

พระมหาสุพัฒน์ สิริวัฒน (พันธ์นวม) บทความวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรมขององคกรบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัตนครสวรรค์” พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรมขององคกรบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัตนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบุคลลปโรปรัญญา ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมา คือ

ด้านธัมมัญญาตา ($\bar{X} = 3.77$) ด้านอัตตัญญาตา ($\bar{X} = 3.75$) ด้านปริสัญญญาตา ($\bar{X} = 3.67$) ด้านมัตตัญญาตา ($\bar{X} = 3.61$) ด้านอรรถัญญาตา ($\bar{X} = 3.57$) และด้านกาลัญญาตา ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีอายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3. ปัญหา อุปสรรค ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า โครงการบางครั้งไม่ตรงต่อความต้องการของประชาชน การอนุรักษ์โบราณสถานที่ทำได้ยากเนื่องจากเป็นสถานที่อยู่ติดกับชุมชน ผู้บริหารมีเวลาในการพบปะประชาชนน้อย วันหยุดราชการเยอะ กิจกรรมน้อยและการทำงานยังไม่โปร่งใส เห็นแก่พวกพ้องทำให้ประชาชนขาดความเชื่อมั่น และการทำงานสร้างปัญหาและเบียดเบียนแก่ประชาชน

พระครูอุเทศธรรมปริชา (โสภณ/อหิโสโก) บทความวิจัยเรื่อง “สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี” พบว่า

1. สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสอนศีลธรรมในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี โดยภาพรวม มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ด้านสื่อการเรียนการสอน มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนในด้านที่เหลืออื่น ๆ มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี โดยจำแนกตาม

ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การสอน พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่วางไว้

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี สามารถแยกรายด้านมีรายละเอียดดังนี้ คือ 1) ด้านเนื้อหาหลักสูตรควรจัดหลักสูตรเสริมภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้มากยิ่งขึ้น 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน ควรจัดการเรียนการสอนให้หลากหลาย ไม่ควรอยู่แต่ในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว 3) ด้านสื่อการเรียนการสอน ควรใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายทันสมัย เช่น โปรเจคเตอร์ เพื่อชักจูงความสนใจของผู้เรียนให้มากกว่านี้ ด้านการวัดและประเมินผลสมควรประเมินผู้เรียนหลาย ๆ ด้าน เช่น ความรู้ ความประพฤติ

เจ้าอธิการ สมพงษ์ สุจิตโต (ณะคุณ) บทความวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้จิตสาธารณะของพุทธบริษัทตามหลักพุทธธรรม” พบว่า

1. จิตสาธารณะเป็นความตระหนักของบุคคลถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมทำให้เกิดความรู้สึกรับรู้ถึงปัญหาที่จะช่วยเหลือสังคมต้องการเข้าไปแก้วิกฤตการณ์โดยรับรู้ถึงสิทธิควบคู่ไปกับหน้าที่และความรับผิดชอบสำนึกถึงพลังของตนเองที่สามารถร่วมแก้ไขปัญหานั้นได้และลงมือกระทำแนวทางในการประยุกต์ใช้จิตสาธารณะของคนในสังคมจะเกิดขึ้นได้จากการคลุกคลีอยู่กับความถูกต้อง การปลูกฝังอบรมการฝึกปฏิบัติได้เห็นตัวอย่างที่ชวนให้ประทับใจ สิ่งเหล่านี้จะค่อยๆ ใส่น้ำใจของบุคคลให้เกิดจิตสำนึกที่ถูกต้องและการสร้างจิตสาธารณะให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล ดังนั้นสถาบันทางสังคมหลายภาคส่วนได้แก่สถาบันครอบครัวสถาบันการศึกษาสถาบันศาสนาและสถาบันสื่อมวลชนจึงต้องเข้ามามีส่วนร่วมร่วมกันสร้างจิตสาธารณะของคนในสังคม

2. หลักธรรมในการประยุกต์ใช้จิตสาธารณะของพุทธบริษัท เช่น หลักพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมประจำใจเพื่อให้ตนดำรงชีวิตได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์แก่คนพหุ เป็นแนวปฏิบัติของผู้ปกครอง และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วยเมตตา กรุณา มุติตา และอุเบกขา หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่ยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรีเอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ประกอบด้วยทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา ขรรวาสธรรม 4 เป็นคุณสมบัติของผู้ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตทางโลกประกอบด้วยสัจจะ ทมะ ขันติ และจาคะอิทธิบาท 4 เป็นหนทางสู่ความสำเร็จหรือเครื่องมือให้บรรลุถึงความสำเร็จ ประกอบด้วยฉันทะ วิริยะ จิตตะและวิมังสา

3. การประยุกต์ใช้จิตสาธารณะของพุทธบริษัท 4

ด้านการให้การแบ่งปัน พุทธบริษัท มีการประยุกต์โดยการนำประชาชนกลับไปสู่คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าที่ทรงเน้นให้เห็นแก่ประโยชน์สุขของสังคมเป็นใหญ่ ไม่บริโภคนกินความจำเป็น หรือเพราะความอยาก มีความสันโดษ พอใจที่จะมีกินมีอยู่ มีใช้เท่าที่จำเป็น รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เจือจานแก่ผู้อื่น มีความเมตตาอาทรต่อกัน เห็นแก่ผู้อื่นเสมือนเห็นแก่ตนเอง และรู้จักหน้าที่

ด้านความมีน้ำใจ พุทธบริษัทมีการประยุกต์โดยการสั่งสอนให้ให้ตั้งอยู่ในความดีให้ตั้งอยู่ในความสุจริต รู้จักบาปบุญ คุณและโทษ ทำตนให้เป็นประโยชน์แก่ชาติบ้านเมือง ดำรงอยู่ในภาวะแห่งอารยะชน ไม่ละเมิดในสิ่งที่ผิดศีลธรรม อนุเคราะห์ด้วยน้ำใจอันดีงาม ผู้มีน้ำใจประกอบด้วยเมตตาปราณีเพ่งเล็งอยู่แต่จะให้ได้รับความสุขทั่ว ๆ กัน เห็นโอกาสจะช่วยได้สถานใดก็ไม่ละเว้นในการที่จะช่วยให้บรรลุนั้น ๆ มีการสอนให้ละความชั่วประกอบความดี

ด้านการไม่เอาเปรียบผู้อื่น พุทธบริษัทมีการประยุกต์โดยการสั่งสอนให้มนุษย์เป็นมนุษย์เต็มตัวยิ่งขึ้น สอนให้มนุษย์ยุติธรรมโดยบอกว่าทุกคนให้เท่าเทียมกันอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข และยอมรับสิ่งแวดล้อม ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงข้อคิดเกี่ยวกับความมีคุณภาพ กับชีวิตทุกระดับ ข้อคิดนี้สะท้อนออกมาในวิธีการจะ สอนให้คนเสียสละ กระบวนการของการช่วยเหลือผู้อื่น

ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม พุทธบริษัทมีการประยุกต์โดยสั่งสอนให้คนรู้จักการเสียสละ หรือพฤติกรรมที่ทำเพื่อผู้อื่น อันที่จริงนั้นการเสียสละเป็นความดีที่สังคมทุกสังคมมีอยู่สถาบันทางศาสนาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นสถาบันที่มีอิทธิพลอย่างสูงต่อจิตใจของประชาชนเพราะต่างได้ยึดถือสถาบันนี้เป็นที่พึ่งทางใจมาอย่างเนิ่นนาน ฉะนั้น สถาบันทางศาสนาจึงอยู่ในฐานะที่จะช่วยสร้างสรรค์และพัฒนาจิตใจของคนในสังคมให้หันเข้ามาอยู่ความถูกต้องตามทำนองครองธรรม และมีวิธีการพัฒนาจิตสำนึกให้เกิดขึ้นได้อย่างดีที่สุด คือการสอนตัวเอง อันหมายถึงการที่ผู้อยู่ในสถาบัน องค์การทางศาสนาพึงต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างแก่คนในสังคมในด้านการช่วยเหลือส่วนรวม

จินกุล หลวงอภัย บทความวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์” พบว่า

1) การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักธรรมที่นำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีวิธีการของตัวเองไม่ว่าองค์การใดก็ตามสามารถเลือกสรรวิธีการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ตามความเหมาะสมกับหน่วยงานของตนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ในขณะเดียวกันการเริ่มต้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้น 3 กิจกรรมที่สำคัญคือ การฝึกอบรม เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในปัจจุบัน การศึกษา เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในอนาคต การพัฒนา เป็นการเรียนรู้ที่มีได้มุ่งเน้นการทำงาน แต่มุ่งถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ไปในทางที่ดีขึ้น และในทางพระพุทธศาสนามีหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ หลักภาวนา หมายถึง การเจริญ การทำให้เป็น ให้มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา ซึ่งมีอยู่ 4 ประการ คือ กายภาวนา คือ การพัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักปฏิบัติต่ออินทรีย์ทั้งห้าในทางที่เป็นคุณ และพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ศิลภาวนา คือ การพัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดีเกื้อกูลแก่กัน จิตตภาวนา คือ การพัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย ปัญญาภาวนา คือ การพัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลส และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

2) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ดำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.39$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชั้นกายภาวนา ($\mu= 3.48$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชั้นจิตภาวนา ($\mu= 3.30$)

3) ปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ดำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ขาดแรงกระตุ้น ที่จะพัฒนาคุณภาพการทำงานของตน ให้เจริญก้าวหน้าอย่างเห็นได้ชัดเจน ขาดทักษะในการใช้งานเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร ทำให้บุคลากรไม่ได้รับข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในอันจะทำให้เกิด ความเข้าใจที่ดีต่อการเรียนการสอน ไม่ค่อยมีการฝึกอบรมวิชาการเฉพาะด้านให้บุคลากร จึงขาด ความชำนาญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ไม่ค่อยมีการพัฒนาบุคลากรด้านจิตใจ

ดำรงศักดิ์ นาคกระจำจ บทความวิจัยเรื่อง “ความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงาน ทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาล: กรณีศึกษาเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์” พบว่า

1) ระดับความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับในจังหวัด นครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu =3.32$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความพร้อมด้านทรัพยากร ($\mu =3.40$) ด้านความพร้อมของนโยบาย (μ

=3.34) ด้านความพร้อมของบุคลากร ($\mu = 3.29$) ด้านความพร้อมของชุมชน ($\mu = 3.29$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความพร้อมของระบบองค์กร ($\mu = 3.32$)

2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ คือนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล และบุคลากรด้านการทะเบียนที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาล : กรณีศึกษาเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์

3) ปัญหา อุปสรรค ต่อความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า เนื่องจากเทศบาลเป็นองค์กรขนาดใหญ่ กระบวนการขั้นตอนเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ อาจจะใช้เวลาในการดำเนินงานนานพอสมควร จึงยังไม่มีความพร้อมในทุก ๆ ด้านเพื่อรองรับการถ่ายโอนงานทะเบียนทั่วไป และนโยบายที่จะถ่ายโอนยังไม่ชัดเจนว่าจะถ่ายโอนให้เทศบาลทั้งหมดหรือบางส่วน ในการกำหนดนโยบายนั้น ประชาชนไม่ได้รับประโยชน์ แต่กำหนดนโยบายเอื้อต่อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้อง ในขณะเดียวกันบุคลากรเจ้าหน้าที่มีจำนวนไม่เพียงพอที่จะรับผิดชอบ ยังไม่มีความรู้ในด้านงานทะเบียนทั่วไป และงบประมาณไม่เพียงพอ ในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ หรือครุภัณฑ์ ตลอดจนเทศบาลได้ยังไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการรับการถ่ายโอนงานทะเบียนทั่วไป

สิงห์คำ มณีจันทสุข บทความวิชาการเรื่อง “ประชาธิปไตยกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน” พบว่า ประชาธิปไตยกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนทำให้ได้รับทราบถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมทางการเมืองที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาระบบประชาธิปไตย รวมทั้งสิทธิและภาระหน้าที่ของประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองตามช่องทางและกระบวนการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันกำหนดไว้ ซึ่งหากประชาชนมีความเข้าใจในกระบวนการมีส่วนร่วมทางการเมือง พร้อมทั้งตื่นตัวเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้นก็จะส่งผลต่อการพัฒนาระบบประชาธิปไตยของไทยให้ก้าวหน้าและยั่งยืน

ทัมมพร นิพนธ์พิทยา บทความวิชาการเรื่อง “ความสำคัญของการวิจัยทรัพยากรมนุษย์” พบว่า ทรัพยากรมนุษย์ในยุค 4.0 มุมมองธุรกิจและการทำงานในยุคปัจจุบันจะเน้นผู้ที่มีความสามารถ การจัดการข้อมูลทางธุรกิจและกลยุทธ์ทางสังคมคือสิ่งที่ขาดไม่ได้ ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องอาศัยเทคโนโลยีช่วยในการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงาน เสริมสร้าง

พลังให้แก่บุคลากรทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมและปรับตัวได้ท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ฐิติทัตน์ นิพนธ์พิทยา บทความวิชาการเรื่อง “การเจรจาต่อรองในการบริหารจัดการภาครัฐ” พบว่า การเจรจาต่อรองในการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจจากการต่อรองอย่างเป็นทางการ เพื่อการยอมรับและความเห็นชอบในการเปลี่ยนแปลงข้อเสนอที่ได้ทำการเจรจากัน หรือเป็นขั้นตอนที่สองฝ่ายขึ้นไปมีการต่อรองกันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อเสนอ หรือเป็นการประชุมเพื่อค้นหาข้อตกลงที่ยอมรับร่วมกัน หรือเป็นขั้นตอนของการตัดสินใจร่วมกันเมื่อแต่ละฝ่ายมีความพึงพอใจและความต้องการที่แตกต่างกัน กระบวนการของบุคคลที่ต้องการแก้ปัญหาโดยสันติวิธีในการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้เกิดการประนีประนอม พยายามหาข้อตกลงที่ยอมรับได้



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครเดช พรหมกัลป์)

บรรณาธิการวารสารวิจัยวิชาการ

สารบัญ

กองบรรณาธิการ

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ

บทบรรณาธิการ

บทความวิจัย:

ประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

: พระสุทัศน์ จิตโสภณ (ตะกรุดเงิน) 1

แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

: พระมหาสุเมธ สมาหิโต (ทวีกุล) 15

ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอ

บรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

: พระมหาสุพัฒน์ สิริวัฒน (พันธน์วณ) 29

สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี

: พระครูอุเทศธรรมปรีชา (โสภณ/อหีสโก) 49

การประยุกต์ใช้จิตสาธารณะของพุทธบริษัทตามหลักพุทธธรรม

: เจ้าอธิการ สมพงษ์ สุจิตโต (ธนะคุณ) 59

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์

: จินุกุล หลวงอภัย 75

ความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาล:

กรณีศึกษาเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์

: ดำรงค์ศักดิ์ นาคกระจำง 93

บทความวิชาการ:

ประชาธิปไตยกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน

: สິงห์คำ มณีจันสุข 109

ความสำคัญของการวิจัยทรัพยากรมนุษย์

: ทัมมพร นิพนธ์พิทยา 121

การเจรจาต่อรองในการบริหารจัดการภาครัฐ

: ฐิติทัศน์ นิพนธ์พิทยา 137

ภาคผนวก

ขั้นตอนการดำเนินงานวารสารวิจัยวิชาการ 155

แนวปฏิบัติในการเตรียมต้นฉบับบทความเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสาร

วิจัยวิชาการ 156

หนังสือขอส่งบทความเพื่อพิจารณาการตีพิมพ์ในวารสารวิจัยวิชาการ 166

ใบสมัครสมาชิก 167

ประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

The Effectiveness of the Village and Urban Community Fund
Management in Thatako District, Nakhon Sawan Province

พระสุทัศน์ จิตโสภโณ (ตะกรุดเงิน)*

Phra Suthat Thitasopano (Takrudngone)

บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ สํารวจกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 383 คน จากสมาชิกทั้งหมด 8,928 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มโควตา คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โร ยามาเน่ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.845 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติพรรณนาที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 9 รูป/คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง (Structured Interview Form) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

* หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านประสิทธิผลด้านกระบวนการภายใน ($\bar{X} = 3.65$) ด้านประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ($\bar{X} = 3.59$) ด้านประสิทธิผลด้านการเงิน ($\bar{X} = 3.58$) ด้านประสิทธิผลด้านผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สมาชิกที่มี เพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และวัตถุประสงค์ในการขอกู้ยืม ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะจากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ปัญหาอุปสรรค ได้แก่ 1) บริบทพื้นที่ท้องถิ่นนั้น ๆ มีประเพณีวัฒนธรรมมีแนวคิดต่างกัน 2) สมาชิกและคณะกรรมการไม่ทำตามกฎระเบียบข้อบังคับของกองทุนหมู่บ้าน ชอบทำตามใจตนเอง 3) เมื่อถึงกำหนดส่งคืนชำระเงินคืนให้กับกองทุน สมาชิกไม่นำเงินมาคืนตามที่แจ้งให้สมาชิกทราบล่วงหน้า 15 วัน และ 4) คณะกรรมการไม่มีการปรึกษาหารือกับสมาชิก เพื่อให้รับทราบปัญหาต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ ได้แก่ 1. ให้มีการศึกษามีความรู้ในบริบทพื้นที่ท้องถิ่นนั้น ๆ ว่าเขามีประเพณีวัฒนธรรมมีแนวคิดแบบใดอย่างไรให้นำมาศึกษาเรียนรู้แล้วนำมาพัฒนา ต่อไปเพื่อความสำเร็จ 2. สมาชิกและคณะกรรมการจะต้องทำตามกฎระเบียบข้อบังคับของกองทุน ไม่ใช่ทำตามใจตนเอง จะต้องเป็นคนมีพรหมวิหารธรรมคุณธรรมจริยธรรม 3. เมื่อถึงกำหนดส่งคืนชำระเงินคืนให้กับกองทุนสมาชิกก็จะนำเงินมาคืนตามที่แจ้งให้สมาชิกทราบล่วงหน้า และ 4. สมาชิกและคณะกรรมการเข้ามาปรึกษาหารือกัน เพื่อให้รับทราบปัญหาต่าง ๆ เพื่อจะหาทางแก้ไขแสดงความคิดเห็น เพื่อที่จะให้กองทุนดำเนินงานต่อไปได้

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, กองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง, การจัดการ

Abstract

The purposes of this research were ; 1. to study the opinion levels towards the effectiveness of the management of the village and community fund in Thatako District, Nakhon Sawan Province, 2. to study the comparisons the people's opinions towards the effectiveness by considering the personal factors, and 3. to study problems, Threats obstacles and suggestions towards towards the effectiveness of the management of the village and community fund in Thatako District, Nakhon Sawan Province.

This research was the mixed method between quantitative and qualitative research. The quantitative research was a survey conducted with 383 from 8,928 members of the village and community fund in Thatako District, Nakhon Sawan Province. Quota random sampling was applied in this research, Taro-Yamane was used to arrange the sample group, questionnaire was used to collect the data and the entire confidence value was equal to 0.845. The data were analyzed by statistical package for the social sciences research and the descriptive statistics were Frequency, Percentage, Means and Standard deviation. The hypothesis was examined by T-test and F-test, they were used to for testing of variance as well as pair-wise comparison. One Way ANOVA and Least Significant Difference were used for analyzing the data. For qualitative research, In-Depth Interview with 9 keys informants were used to analyze the data and using the structured interview form the context clues technique and using descriptive content analysis techniques.

The results revealed that:

1. The opinion of members towards the effectiveness of the management of the village and community fund in Thatako District, Nakhon Sawan Province was at high level ($\bar{X}=3.59$), considering each aspect found that all aspects were at high level sorted from descending order as follows : internal process ($\bar{X}=3.59$), financial ($\bar{X}=3.58$), service ($\bar{X}=3.54$) respectively.

2. The results of comparison the members' opinions towards the effectiveness of the management of the village and community fund in Thatako

District, Nakhon Sawan Province by classifying the personal factors found that the different of genders, education levels, ages, statuses, careers, income and the loan's purposes had no different opinions, therefore the hypothesis was rejected.

3. Problems, threats, and suggestions from quantitative research found that the problems and threats were: 1) the local area context had different cultural traditions, 2) the members and the board did not follow the rules and regulations of the village fund Like to indulge themselves 3) when due to return the payment to the fund Members do not bring money back as informed to the members 15 days in advance and 4) the committee did not have consultations with members In order to acknowledge various problems.

The suggestions 1) should study the local area to learn the concept of tradition and culture in order to develop it until getting success, 2) the members have to follow the rules of the village fund and they have to follow the principles virtuous existence and moral virtues, 3) the members have to reimburse to the village fund on time as they are notified, 4) the board of committee and all members should discuss and solve the problems together in order to keep the fund working.

Keywords: Effectiveness, Village and Urban Community Fund, Management

1. บทนำ

ความเป็นมาและความยากจนเป็นปัญหาสำคัญระดับประเทศที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อสังคมไทยและเป็นปัญหาเรื้อรังที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ เพราะในอดีตประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์สำคัญของการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญโดยนำทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ภายในประเทศเป็นจำนวนมากมาใช้แต่อีกด้านหนึ่งเกิดจากผลประโยชน์จากการขยายตัวทางเศรษฐกิจไม่เป็นธรรม คือ ภาคชนบทซึ่งมีผู้ประกอบการอยู่เป็นส่วนใหญ่กลับทวีปัญหาต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นและที่เห็นเด่นชัดคือ ปัญหาความยากจน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคมโดยให้ความสำคัญกับ “การพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก” (ศิริขวัญ วิเชียรเพลิศ, 2558, หน้า 1) ให้มีความหลากหลายและแข็งแกร่งมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการจัดตั้ง

“กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ” (สำนักงานพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน, 2554) ระบบได้บ้างบางส่วน ทำให้เป็นการช่วยประหยัดค่าดอกเบี้ยเงินกู้ยืมระบบลงได้ สมาชิกและคณะกรรมการควรมีความซื่อสัตย์สุจริตรู้จักระบบการจัดการเรื่องเงิน รู้จักทำบัญชีการเงิน รายรับ รายจ่าย มีศักยภาพไม่เห็นแก่ระบบอุปถัมภ์ญาติพี่น้อง พวกพ้อง มีคุณธรรมจริยธรรม รู้จักการออม ประหยัด รู้จักเก็บตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิต จะต้องยึดหลักระบบคุณธรรม จริยธรรมไม่เห็นแก่พวกพ้อง ญาติพี่น้อง คณะกรรมการจะต้องมีพรหมวิหารธรรม มีความเป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีความโปร่งใสถูกต้องไม่เห็นแก่ญาติพี่น้อง จะต้องดูแลเงินที่นำมาหรือออกไป ว่ามีความโปร่งใสมีความเป็นธรรมแก่สมาชิกทุกคน ผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรมจริยธรรม มีสัจจะ และทำให้เกิดการพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ สร้างอาชีพ มีเงินทุนประกอบอาชีพในชุมชน มีความรักความสามัคคีที่ดีต่อกันรับผิดชอบต่อกันได้ดี ให้ดูแบบอย่างองค์กรอื่นๆที่ประสบผลสำเร็จว่าเขาทำอย่างไรมีจุดเด่นจุดด้อยอะไร นำสิ่งที่เรียนรู้มาพัฒนามาประยุกต์ใช้ในองค์กร

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าเรื่อง “ประสิทธิภาพการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นพื้นฐานในการเสนอแนะแนวทางพัฒนาเงินกองทุนหมู่บ้านของรัฐบาลนั้น เพื่อต้องการให้ประชาชนในหมู่บ้านนั้น ๆ ได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและชุมชน เพื่อให้พึ่งพาตนเองให้มากขึ้น โดยการจัดการเงินกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองนั้น ๆ ให้มีประสิทธิภาพในการจัดการเงินกองทุนของตนเอง ให้มีคุณค่าและมีประโยชน์ในการใช้จ่ายเงินต่อการจัดการและการควบคุมกำกับดูแลเงินกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองได้ดี ต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

2.3 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ“ประสิทธิภาพการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์”

3. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเนื้อหาของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา “ประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากแนวคิด/ทฤษฎีของ Kaplan and Norton โดยการทำงานให้มีประสิทธิผลต้องขึ้นอยู่กับคณะกรรมการที่ได้รับเลือกจากสมาชิกกองทุนฯ โดยตรง ซึ่งจะพิจารณาได้ ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ประสิทธิภาพด้านการเงิน 2) ประสิทธิภาพด้านผู้รับบริการ 3) ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายใน 4) ประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

ตัวแปรต้น คือข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน วัตถุประสงค์ในการขอกู้ยืม

ตัวแปรตาม คือ “ประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากแนวคิด/ทฤษฎี Kaplan and Norton โดยการทำงานให้มีประสิทธิผลต้องขึ้นอยู่กับคณะกรรมการที่ได้รับเลือกจากสมาชิกกองทุนฯ โดยตรง ซึ่งจะพิจารณาได้ ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ประสิทธิภาพด้านการเงิน 4) ประสิทธิภาพด้านผู้รับบริการ 3) ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายใน 4) ประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และการพัฒนา แบบสอบถามสมาชิกกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งมีจำนวนจำนวน 383 คน จากสมาชิกทั้งหมด 8,928 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 รูป/คน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการใช้เชิงปริมาณ สุ่มกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นสมาชิกในประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโกจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 383 คน จากสมาชิกทั้งหมด 8,928 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มโควตา คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โร ยามาเน่ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.845 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติพรรณนาที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference :

LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 9 รูป/คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง (Structured Interview Form) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

5. ผลการวิจัย

5.1 ระดับความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภотаตะโก จังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภотаตะโก จังหวัดนครสวรรค์อยู่ในระดับมากคือ ด้านประสิทธิผลด้านการเงิน ($\bar{X} = 3.58$) ด้านประสิทธิผลด้านผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.54$) ด้านประสิทธิผลด้านกระบวนการภายใน ($\bar{X} = 3.65$) และด้านประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ($\bar{X} = 3.59$) มีความคิดเห็นในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

5.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภотаตะโก จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สมาชิกที่มี เพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และวัตถุประสงค์ในการขอกู้ยืม ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภотаตะโก จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

5.3. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะจากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ปัญหาอุปสรรค ได้แก่ 1) บริบทพื้นที่ท้องถิ่นนั้น ๆ มีประเพณีวัฒนธรรมมีแนวคิดต่างกัน 2) สมาชิกและคณะกรรมการไม่ทำตามกฎระเบียบข้อบังคับของกองทุนหมู่บ้าน ชอบทำตามใจตนเอง 3) เมื่อถึงกำหนดส่งคืนชำระเงินคืนให้กับกองทุน สมาชิกไม่นำเงินมาคืนตามที่แจ้งให้สมาชิกทราบล่วงหน้า 15 วัน และ 4) คณะกรรมการไม่มีการปรึกษาหารือกับสมาชิก เพื่อให้รับทราบปัญหาต่าง ๆ

6. อภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูล ประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภотаตะโก จังหวัดนครสวรรค์ มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

6.1 ความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภотаตะโก จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า สมาชิกที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมาชิกที่มี เพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน วัตถุประสงค์ในการขอกู้ยืม สมาชิกมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาเนรมิต จิตตญาโณ (ปั่นส่ง) (2557)** ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองอรัญญิก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก” พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองอรัญญิก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าประชาชนที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีระดับความคิดเห็น ประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองอรัญญิก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ครบทุกด้าน ในระดับมากทุกด้านโดยรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

6.2 ความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกเป็นรายด้าน

1) ด้านประสิทธิผลด้านการเงิน ผลการวิจัย พบว่า สมาชิกที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมในด้านประสิทธิผลด้านการเงิน อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ มีการจัดการกองทุนหมู่บ้านฯ ควรช่วยเหลือและเกื้อกูลเฉพาะประชาชนที่เป็นสมาชิกของกองทุนหมู่บ้านเท่านั้น กองทุนหมู่บ้านฯ มีอำนาจอนุมัติเงินไม่เกิน 30,000 บาท จากการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนทุกคนสามารถกู้ยืมเงินได้ และสมาชิกกองทุนหมู่บ้านฯ มีความเชื่อมั่นและยอมรับการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านฯ อยู่ในระดับมาก โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฐิติพร สะสม (2553)** ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนา กรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน” พบว่า วัดพระธาตุแช่แห้งได้มีการจัดการระบบการบริหารและการจัดการวัด โดยได้เน้น การบริหารงานบุคคล การบริหารงานธุรการ การบริหารงานการเงิน/บัญชี การบริหารงานศาสนสมบัติ การบริหารงานกิจกรรมของวัด ซึ่งการบริหารงานดังที่กล่าวมานี้มีระบบการบริหารงานที่ชัดเจน โปร่งใส มีการจัดรูปแบบของคณะกรรมการการบริหารในส่วนงานต่าง ๆ การจัดระบบการบริหารงานของวัดพระธาตุแช่แห้ง จะ

เน้นในเรื่องของความสะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพโดยจะเห็นได้จากการแบ่งงานออกเป็นแต่ละฝ่าย มีหน้าที่รับผิดชอบ โดยตรงจึงทำให้ง่ายต่อการติดต่อประสานงานและจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่แต่ละฝ่ายงานมีความตั้งใจและปฏิบัติตามระบบต่าง ๆ ที่ทางวัดได้กำหนดได้อย่างดีเยี่ยม ในส่วนของปัจจัยที่มีผลสัมฤทธิ์และผลกระทบต่อการบริหารและการจัดการวัดพระธาตุแช่แห้งนั้น จากการศึกษาทราบว่า เพราะปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความมีภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส บุคลากร งบประมาณ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ คณะสงฆ์ ภาครัฐ และองค์กรเอกชน ซึ่งปัจจัยทั้งสองส่วนต่างเอื้อผลประโยชน์ส่งเสริมซึ่งกันจนทำให้วัดพระธาตุแช่แห้งประสบความสำเร็จในการบริหารอันจะได้เป็นต้นแบบที่ดีงามในการพัฒนาวัดในพระพุทธศาสนาวัดหนึ่งสืบไป

2) ด้านประสิทธิผลด้านผู้รับบริการ ผลการวิจัย พบว่า สมาชิกที่มีความคิดเห็นต่อ

ประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอนาทม จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมในด้านประสิทธิผลด้านผู้รับบริการ อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอนาทม จังหวัดนครสวรรค์ แสดงให้เห็นว่าพบว่ากองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองอำเภอนาทมมีเจ้าหน้าที่ให้บริการอย่างเพียงพอต่อความต้องการของสมาชิก กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองอำเภอนาทมมีการบริหารจัดการงบประมาณของกองทุนหมู่บ้านฯ มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ และกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองอำเภอนาทมฯ เมื่อมีปัญหา ข้อโต้แย้งเกิดขึ้น คณะกรรมการสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างทันท่วงที โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูวิสุทธาณันทคุณ (ครุฑธา)** (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการวัดเขาช่องพราน จังหวัดราชบุรี” พบว่าประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวัดโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านทั้งด้านการปกครอง ด้านการศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการและด้านการสาธารณสงเคราะห์ เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลพบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและประสบการณ์ในการเข้าวัดที่ต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) ด้านประสิทธิผลด้านกระบวนการภายใน ผลการวิจัย พบว่า สมาชิกที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอนาทม จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมในด้านประสิทธิผลด้านกระบวนการภายใน อยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่า กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองอำเภอนาทม มีการจัดทำทะเบียน เอกสารและบัญชีเกี่ยวกับงบประมาณของ

กองทุนหมู่บ้านฯ อย่างมีประสิทธิภาพ กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโกฯ มีคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านฯมีการรายงานผลและติดตามผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคของกองทุนให้หน่วยงานที่รับผิดชอบทราบ และกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองอำเภอท่าตะโกมีการอนุมัติเงินกู้ยืมแก่สมาชิก มีความเป็นธรรมแก่สมาชิกทุกคนอย่างไม่เห็นแก่พวกพ้อง เพื่อนฝูง โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พัชรี ศรีสุรินทร์** (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” พบว่า 1) การบริหารจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายเอียดในแต่ละด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุหรืออุปกรณ์และด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) เปรียบเทียบทักษะของบุคลากรและสมาชิกกลุ่มพัฒนาอาชีพที่มีต่อการบริหารจัดการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ การศึกษาและรายได้ต่อเดือน พบว่ามีทักษะต่อการบริหารจัดการแตกต่างกัน ส่วนด้านอาชีพไม่แตกต่างกัน และ 3) ข้อเสนอแนะ ควรเพิ่มงบประมาณด้านอุปกรณ์และเครื่องมือพร้อมจัดอบรมให้ความรู้ด้านระบบและจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัย ให้ความรู้ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การศึกษาดูงานหรืออบรมเพื่อสร้างแนวคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ควรศึกษาถึงประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ ก่อนที่จะนำเสนอต่อสาธารณชน โดยรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

4) ด้านประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ผลการวิจัย พบว่า สมาชิกที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมในด้านประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และการพัฒนา อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พบว่า กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองอำเภอท่าตะโกฯ ก่อให้เกิดการพัฒนาอาชีพ สร้างงานรายได้ แก่สมาชิกในชุมชน กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโกฯทำให้ประชาชนในชุมชนมีความสามัคคีกันในการพัฒนาชุมชน และกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองอำเภอท่าตะโกฯ เป็นแหล่งเงินทุนที่ทำให้ประชาชนสามารถพัฒนาอาชีพและสร้างงาน ทำให้ลดการพึ่งพาแหล่งทุนจากภายนอกชุมชน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ได้วิชัย เรืองพัชรินทร์ แฉ่งอ้อม** (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา 4 ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์” พบว่าเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา4 ในเขต

อำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์พบว่า เพศ กลุ่มอายุระดับการศึกษาอายุราชการและขนาดโรงเรียนก็พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ ” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

- 1) กองทุนหมู่บ้านฯ ควรช่วยเหลือและเกื้อกูลเฉพาะประชาชนที่เป็นสมาชิกของกองทุนหมู่บ้านเท่านั้น
- 2) กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองอำเภอท่าตะโกฯมีเจ้าหน้าที่ให้บริการอย่างเพียงพอต่อความต้องการของสมาชิก
- 3) กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองอำเภอท่าตะโกฯ มีการจัดทำทะเบียน เอกสาร และบัญชีเกี่ยวกับงบประมาณของกองทุนหมู่บ้านฯอย่างมีประสิทธิภาพและ
- 4) กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองอำเภอท่าตะโกฯก่อให้เกิดการพัฒนาอาชีพ สร้างงาน รายได้ แก่สมาชิกในชุมชน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

- 1) กองทุนหมู่บ้านฯ ควรช่วยเหลือและเกื้อกูลเฉพาะประชาชนที่เป็นสมาชิกของกองทุนหมู่บ้านเท่านั้น
- 2) กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองอำเภอท่าตะโกฯมีเจ้าหน้าที่ให้บริการอย่างเพียงพอต่อความต้องการของสมาชิก
- 3) กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองอำเภอท่าตะโกฯ มีการจัดทำทะเบียน เอกสาร และบัญชีเกี่ยวกับงบประมาณของกองทุนหมู่บ้านฯอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองอำเภอท่าตะโกฯก่อให้เกิดการพัฒนาอาชีพ สร้างงาน รายได้ แก่สมาชิกในชุมชน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป จากการศึกษานี้เรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ ” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

- 1) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับ “ประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์” เพิ่มเติม เช่น หลักคุณธรรมจริยธรรม, และหลักพรหมวิหาร 4 เป็นต้น
- 2) ควรมีการวิจัยทักษะการสร้าง “ประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์”
- 3) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับ “ประสิทธิผลการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์” ที่มีต่อการให้บริการประชาชน
- 4) ควรมีการสร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อเติมนอกจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก เช่น การพัฒนาอาชีพ สร้างงานและวัตถุประสงคในการขอกู้ยืมและการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

บรรณานุกรม

- ศิริขวัญ วิเชียรเพลิศ. (2558). รายงานการศึกษากองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานประมาณของรัฐบาล สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. แบบรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนระดับหมู่บ้าน อำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ ข้อมูลเดือนตุลาคม – พฤศจิกายน 2558.
- ฐานข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์. “การปกครองส่วนภูมิภาค อำเภอท่าตะโก”. 8 พฤศจิกายน 2558.
- ประมวลแนวทางการดำเนินงานกองทุนชุมชนเรื่องกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง สำนักงานพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน, 2554.
- พระมหาเนรมิต จิตตญาณ (ปั่นส่ง). (2557). “ประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองอรัญญิก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ฐิติพร สะสม. (2553). “ศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนา กรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูวิสุทธาสนันทคุณ (ครุฑธา). (2554). “การบริหารจัดการวัดเขาช่องพราน จังหวัดราชบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชรี ศรสุรินทร์. (2556). “การบริหารจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใน อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชรินทร์ แจ้งอิม. (2556). “การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา 4 ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

Motivation Effects the Working Behavior Personnel of Sub-district
Administrative Organizations in Mueang Phichit District, Phichit Province

พระมหาสุเมฆ สามีหิต (ทวีกุล)*

Phramaha Sumek Samahito (Taweekul)

บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร วิธีการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ สํารวจกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร จำนวน 224 คน จากประชากรทั้งหมด 510 คน โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบแบบไค-สแควร์ และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูป/คน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

* วัดเขารูปช้าง ตำบลดงป่าคำ อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร 66170

2. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร พบว่าแรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r=0.861$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก 3 ด้าน ด้านวินัยในการทำงาน ($r=0.844$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($r=0.818$) และด้านความคิดสร้างสรรค์ ($r=0.766$) ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือด้านความรับผิดชอบ ($r=0.749$) โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แนวทางพัฒนาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร 1) นโยบายและแนวทางการบริหารงานควรจัดทำให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งหน้าที่ 2) ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและจริงจังในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ 3) หน้าที่และความรับผิดชอบควรมีการกำหนดให้เหมาะสมและมีขั้นตอนในการการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน ไม่ทับซ้อนกัน 4) ควรให้บุคลากรรับผิดชอบงานที่ถนัดและเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานโดยไม่ออกนอกกรอบกฎ ระเบียบ 5) ส่งเสริมบุคลากรเข้าอบรมในงานที่ยังขาดความรู้ 6) ในการปฏิบัติและประเมินผลงานควรใช้ระบบคุณธรรมเพื่อความโปร่งใส 7) ควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติราชการให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, พฤติกรรมการปฏิบัติงาน, บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The objectives of this research are: 1) to study the relation of the personal factors toward working behaviors of personnel in the Sub-district Administrative Organization in Muang Phichit District, Phichit Province, 2) to study the motivation, effected the working behaviors of employees, 3) to study the problems and the way to develop that motivation on working behaviors of personnel in the Sub-district Administrative Organization in Muang Phichit District, Phichit Province.

This research used the mixed methods between quantitative and qualitative research. For the quantitative research, the sample survey were personnel in the Sub-district Administrative Organization in Muang Phichit District, Phichit

Province, selected 224 person from 510 of population. The Simple random sampling by using Taro-Yamane and data were collected by using questionnaire with the entire confidence value was equal to 0.972. The data were analyzed by using Statistical Package for the Social Science research and the descriptive statistics consisted of Frequency, Percentage, Means and Standard Deviation. The hypothesis was examined by Chi-Square test and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The qualitative research applied In-Depth Interview from 18 key informants by collecting through the structured Interviews Form and analyzed through descriptive technique.

The results revealed that

1. The relationship between personal factors and performance behavior of personnel of sub-district administrative organizations in Mueang Phichit district Phichit Province found that personnel with gender, age, education level, position, duration of work income per month There was no relationship with the performance behavior of the sub- district administrative organizations in Mueang Phichit district. Phichit province.

2. The relationship between motivation and performance Behavior of personnel of Sub -district Administrative Organizations in Mueang Phichit District Phichit province Found that overall motivation had a very high level of relationship ($r = 0.861$) when considering each aspect, it was found that there was a very high level of relationship 3 aspects in the discipline of work ($r = 0.844$) human relations ($r = 0.818$) and creativity ($r = 0.766$) respectively and have a high level of relationship was the responsibility ($r = 0.74$) With all aspects having a statistically significant relationship at 0.01 level.

3. Guidelines for developing incentives that affect the performance behavior of personnel of the sub-district administrative organizations in Mueang Phichit District Phichit Province 1) policy and management guidelines should be established to cover all positions. 2) management should have a vision, open to listen to the opinions of the personnel and sincere in solving various problems 3) the duties and responsibilities should be defined appropriately and there were procedures for standardized

operations, not overlapping 4) should allow personnel to be responsible for the task that was appropriate and open to the opportunity to use creativity to apply in the work without leaving the rules and regulations 6) In practice and evaluation of work, the moral system should be used for transparency. 7) the principles of good governance should be used in the implementation of the government to be more concrete.

Keywords: Motivation, Performance Behavior

1. บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น (มานิตย์ จุมปา, 2555, หน้า 441) ที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ย่อมทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับประชาชนและทราบถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่นั้น ๆ ว่ามีความประสงค์ที่จะให้หน่วยงานราชการช่วยเหลือในสิ่งใดตลอดถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ดังนั้นจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจจริง มีประสิทธิภาพที่จะมุ่งแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิตที่ดีงาม ตามวิถีทางประชาธิปไตย ตลอดจนให้องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเป็นศูนย์รวมของประชาคมตำบลได้อย่างแท้จริงไปในขณะเดียวกัน (อรรถพล สีหนาว, 2550)

พระธรรมธีรราชมหามุนี (ช่วง วรปุญโญ) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมการปฏิบัติงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท คือ (1) เถยยกมมندا ปฏิบัติงานแบบขโมย (2) อิดกมมندا ปฏิบัติงานแบบลูกหนี้ (3) ทายชกมมندا ปฏิบัติงานแบบทายาท (4) สามิกมมندا ปฏิบัติงานแบบเจ้าของ (พระธรรมธีรราชมหามุนี (ช่วง วรปุญโญ), 2554, หน้า 30) สะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนที่จะทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มใจหรือหย่อนยานในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการพัฒนาแก้ไขปัญหาของบุคลากรรวมทั้งการพัฒนาและปรับพฤติกรรมการปฏิบัติงานโดยต้องอาศัยการเรียนรู้ของมนุษย์เป็นพื้นฐาน (เอกราช ปลอดโปร่ง, 2557) หน้าที่ของนักบริหารจึงต้องพยายามใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในบรรดาเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความรู้สึกรู้คิด มีอารมณ์ มี

ความต้องการที่หลากหลาย มีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน สามารถที่จะคาดคะเนได้ล่วงหน้าว่าจะเป็นอย่างไร ซึ่งจะมีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร” เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นพื้นฐานในการเสนอแนะแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

3. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับรูปแบบของแรงจูงใจตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของอับราฮัม มาสโลว์ (Herzberg, F., Barnard, M. and synderman, B, 1959, p. 25) และพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามแนวคิดของณัฐริกา เจยาคม (2551) โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวแปรต้น คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ลำดับขั้นความต้องการของอับราฮัมมาสโลว์อันประกอบด้วยความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการการยอมรับนับถือ ความต้องการความสำเร็จ ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านวินัยในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ สอบถามจากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 224 คน การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 ท่าน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ สุ่มจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร จำนวน 224 คน จากประชากรทั้งหมด 510 คน โดยใช้สูตรของทาร์โร ยามาเน่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการทดสอบสมมติฐานด้วยเทคนิคแบบไค-สแควร์และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูป/คน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

5. ผลการวิจัย

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร จึงปฏิเสธสมมติฐาน

5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร พบว่า แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก จำแนกความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก 3 ด้าน คือ ด้านวินัยในการทำงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดสร้างสรรค์ตามลำดับและมีความสัมพันธ์ในระดับสูง 1 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ โดยทุกด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.3 แนวทางพัฒนาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

- 1) ควรจัดทำนโยบายและแนวทางการบริหารงานให้ครอบคลุมกับทุกตำแหน่งหน้าที่
- 2) ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและจริงจังในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ
- 3) ควรมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้เหมาะสมและมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐาน ไม่ทับซ้อนกัน

- 4) ควรให้บุคลากรรับผิดชอบงานที่ถนัดและเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานโดยไม่ออกนอกกรอบกฎ ระเบียบ
- 5) ส่งเสริมบุคลากรเข้าอบรมในงานที่ยังขาดความรู้
- 6) ในการปฏิบัติและประเมินผลงานควรใช้ระบบคุณธรรมเพื่อความโปร่งใส
- 7) ควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติราชการให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

6. อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร” ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงานและรายได้โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวินัยในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วาริกร สุพันธุ์นา และคณะ** ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก” ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลกทั้งชาย และหญิงมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (วาริกร สุพันธุ์นา และคณะ, 2556) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ภินันท์ รัชตาจ้าย** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน” ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีเพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (ภินันท์ รัชตาจ้าย, 2555) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นภศวรรณ บุญอินทร์** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานมีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่

แตกต่างกัน (นภศวรรณ บุญอินทร์, 2558) ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ **ปัทมิตา อุดมศิริ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์” โดยการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานและรายได้ของลูกจ้างประจำ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานตำบล โดยรวมแตกต่างกัน (ปัทมิตา อุดมศิริ, 2556) และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปฐมวงศ์ สีหาเสนา** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี” โดยการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (ปฐมวงศ์ สีหาเสนา, 2557) และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **วาริกร สุพันธ์นา และคณะ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก” ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงาน มีผลต่อแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (วาริกร สุพันธ์นา และคณะ, 2556)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร การศึกษาวิจัยพบว่า แรงจูงใจ คือ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการการยอมรับนับถือ ความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านวินัยในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r=0.860^{**}$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นสามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

ด้านวินัยในการทำงาน จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการการยอมรับนับถือ ความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงตามลำดับ และความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย มีความสัมพันธ์ในระดับสูงตามลำดับ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงถึง บุคลากรมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ สามารถทำงานได้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบเพราะองค์การมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เหมาะสมโดยบุคลากรจะ

ปฏิบัติตามระเบียบวินัยเพื่อความมั่นคงในการทำงาน เพราะความต้องการ 5 ชั้น มีผลต่อพฤติกรรม โดยระเบียบวินัยสร้างความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมพร สิงห์ชัยและคณะ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง 2. ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีผลการปฏิบัติงานในระดับดี 3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (สมพร สิงห์ชัยและคณะ, 2555, หน้า 45-54) และมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **ณัฐริกา เจยาคม** “พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา” พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความมีวินัย มีการแสดงพฤติกรรมโดย มีความเอาใจใส่ต่อการทำงานมีการวางแผนการทำงานล่วงหน้าและปฏิบัติตามกฎระเบียบ อย่างเคร่งครัดแม้จะไม่มีระบบตรวจสอบติดตามควบคุมการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการการยอมรับนับถือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการความปลอดภัยและความต้องการด้านร่างกายมีความสัมพันธ์ในระดับสูงตามลำดับ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงถึง บุคลากรมีความรับผิดชอบ และตั้งใจทำงาน ให้สำเร็จโดยจะพยายามทำงานในหน้าที่สำเร็จตามกำหนด มีการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ตนเองรับผิดชอบและมีความภาคภูมิใจในองค์กร มีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำและร่วมตรวจสอบและบุคลากรรู้ขอบเขตของอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปฐมวงศ์ สีหาเสนา** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี” โดยการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นิภา แสงศิริ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์” โดยการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา

คือ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ (นิภา แสงศิริ, 2550) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาริกร สุพันธุ์นา และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก” ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก พบว่าแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายข้อพบว่าแรงจูงใจที่อยู่ในระดับมากมีถึง 8 ข้อด้วยกัน โดยแรงจูงใจที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ (วาริกร สุพันธุ์นา และคณะ, 2556)

ด้านมนุษยสัมพันธ์ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากตามลำดับ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย มีความสัมพันธ์ในระดับสูงตามลำดับ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงถึง บุคลากรให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อทำงานให้เสร็จทันเวลาโดยพบว่ามีการทำงานเป็นทีมและมีความรู้สึกไว้วางใจกันโดยที่ ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเอาใจใส่บุคลากร มีการประสานงานงานเป็นไปตามกรอบของงานและมีความเอาใจใส่ โอบอ้อมอารี เป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ภายในองค์การและภายนอกองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี” โดยการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐริกา เจยาคม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา” พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์พนักงานมีการแสดงพฤติกรรมโดย มีความสนใจที่จะอาสาช่วยงานต่าง ๆ ของทางโรงงานอุตสาหกรรม ชอบให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร สิงห์ชัยและคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี”

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความคิดสร้างสรรค์ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการการยอมรับนับถือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการความปลอดภัยและความต้องการด้านร่างกาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูงตามลำดับ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงถึง บุคลากรมีการค้นคว้าศึกษาหาวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานเกิดความพอใจกับผลงานที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์โดยที่ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ เอื้อต่อการทำงานบุคลากรจึงมีความต้องการความสำเร็จเป็นแรงผลักดันให้คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ดังนั้นผู้ที่มีแรงจูงใจสูงย่อมมีความคิดสร้างสรรค์มีวิธีการแก้ไขปัญหาและผู้บริหารควรใช้หลักอิทธิบาท 4 กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ณัฐจิรา เจยาคม** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา” พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์: มีการแสดงพฤติกรรมโดยมีการพัฒนาการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากการสร้างเครือข่ายในการทำงานและมีการจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 1) องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดทำนโยบายและแนวทางการบริหารงานให้ครอบคลุมกับทุกตำแหน่งหน้าที่ 2) ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรที่เสนอด้วยความเต็มใจและจริงจังในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ 3) ผู้บริหารควรมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรให้เหมาะสมและมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐาน ไม่ทับซ้อนกัน 4) ผู้บังคับบัญชาควรให้บุคลากรรับผิดชอบงานที่ถนัดและเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานโดยไม่ออกนอกกรอบกฎระเบียบ รวมทั้งส่งเสริมให้เข้าอบรมในงานที่บุคลากรยังขาดความรู้เพื่อสามารถทำงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากสายงานตามที่ได้รับมอบหมาย 5) ในการปฏิบัติงานควรใช้ระบบคุณธรรมเพื่อความโปร่งใสในเวลาประเมินผลงานโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ควรปฏิบัติด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน 6)

ควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

8.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ 1) ควรนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปเป็นฐานข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น 2) ควรนำข้อสรุปแนวทางและข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปเป็นฐานข้อมูลเพื่อการแก้ไขและการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ในส่วนที่ยังบกพร่องอยู่ให้ดียิ่งขึ้น 3) ควรมีการนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาบูรณาการปรับใช้ในการจูงใจและเป็นหลักในการบริหารจัดการให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ยั่งยืน 4) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ให้หลากหลายวิธีเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ถูกต้อง และสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์สืบไป

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร” ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้ 1) ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร เช่น พฤติกรรมของผู้บริหาร นโยบายของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่จะส่งเสริมการปฏิบัติงาน เป็นต้น 2) ควรศึกษาแรงจูงใจในทฤษฎีอื่น ๆ ให้เกิดความหลากหลายเพื่อนำผลจากการศึกษาวิจัยมาปรับใช้ได้อย่างหลากหลายยิ่งขึ้น 3) ควรศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภออื่นหรือจังหวัดอื่น เพื่อนำผลจากการวิจัยไปพัฒนาองค์การสืบไป

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

(1) หนังสือ :

มานิตย์ จุมปา. (2555). **คำอธิบายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 เล่ม 1**. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

(2) วารสาร :

พระธรรมธีรราชมหามุนี (ช่วง วรปุณฺโญ). (2554). “ลักษณะการทำงาน 4 ประการ”. **สายตรงศาสนา**. ปีที่ 8 ฉบับที่ 7 เมษายน.

สมพร สิงห์ชัยและคณะ. (2555). “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี”. **บทความวิจัย**. **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์**. ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน.

(3) วิทยานิพนธ์ :

ณัฐฐิกา เจยาคม. (2551). “พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นภศวรรณ บุญอินทร์. (2558). “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นิภา แสงศิริ. (2550). “แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน**. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปัทิตตา อุดมศิริ. (2556). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วาริกร สุพันธุ์นา และคณะ. (2556). “ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อรรถพล สีหนาจ. (2550). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตเมือง
ยโสธร จังหวัดยโสธร”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต**. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เอกราช ปลอดโปร่ง. (2557). “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศบาล สำนักงานเขต
บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐ
ประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

2. ภาษาอังกฤษ

Abranam H Maslow. (1968). “A Theory of Human Motivation”. *Psychological
Review*.

Herzberg, F. Barnard, M. and synderman, B. (1959). **The Motivation to work**. New York
John Wiley.

ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัพพริธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

Leadership According to Sappurisa-dhamma of Administrators at Sub-District Administrative Organizations in Banphotphisai District, Nakhon Sawan Province

พระมหาสุพัฒน์ สิริวัฒนโณ (พันธนูม)*

Phramahasuphat Sirivanno (Panthanuam)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัพพริธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัพพริธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัพพริธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

การศึกษครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 396 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัพพริธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้น สองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณี

* นิสิตหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 10 รูป/คน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบุคคลโปภปรัญญตา ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมา คือ ด้านธัมมัญญตา ($\bar{X} = 3.77$) ด้านอัตตัญญตา ($\bar{X} = 3.75$) ด้านปรัสญญตา ($\bar{X} = 3.67$) ด้านมัตตัญญตา ($\bar{X} = 3.61$) ด้านอัตถัญญตา ($\bar{X} = 3.57$) และด้านกาลัญญตา ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ

2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีอายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3) ปัญหา อุปสรรค ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า โครงการบางครั้งไม่ตรงต่อความต้องการของประชาชน การอนุรักษ์โบราณสถานที่ทำได้ยากเนื่องจากเป็นสถานที่อยู่ติดกับชุมชน ผู้บริหารมีเวลาในการพบปะประชาชนน้อย วันหยุดราชการเยอะ กิจกรรมน้อยและการทำงานยังไม่โปร่งใส เห็นแก่พวกพ้องทำให้ประชาชนขาดความเชื่อมั่น และการทำงานสร้างปัญหาและเบียดเบียนแก่ประชาชน

ข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ผู้บริหารควรจัดหางบประมาณช่วยเหลือเร่งด่วนจากรัฐบาลเพื่อเสนอโครงการช่วยเหลือประชาชน มีนโยบายด้านการป้องกันสาธารณสุขภัยที่ต่อเนื่องและมีการประชาสัมพันธ์เตือนภัยอย่างรวดเร็ว ควรมีการสำรวจความสุขของประชาชนและสถานที่มี

คุณค่าทางวัฒนธรรมของชุมชน ใส่ใจในเรื่องที่เป็นแนวทางมุ่งสู่เป้าหมายอย่างชัดเจนและให้การส่งเสริมพัฒนาชุมชนและให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ ควรแบ่งเวลาพบปะประชาชน จัดกิจกรรมให้พอเหมาะพอควรกับชุมชน เสียสละความสุขส่วนตนเพื่อความสุขส่วนรวม ควรมีการประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจในด้านสิทธิและหน้าที่ในการมีส่วนร่วมของประชาชนให้ทั่วถึงยิ่ง ๆ ขึ้นไปและทำงานโดยไม่สร้างปัญหาและเบียดเบียนประชาชน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำของผู้บริหาร, หลักสัปปุริสธรรม, องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The objectives of this study were: 1) to study the leadership according to the Sappurisa-dhamma (virtues of a gentleman) of the administrators at Sub-District Administrative Organizations in Banphotphisai District, Nakhon Sawan Province, 2) to compare the opinion of the people toward the leadership according to the Sappurisa-dhamma of the administrators at Sub-District Administrative Organizations in Banphotphisai District, Nakhon Sawan Province by classifying on the personnel factors, and 3) to study problems, barriers, and suggestions for the leadership according to the Sappurisa-dhamma of the administrators at Sub-District Administrative Organizations in Banphotphisai District, Nakhon Sawan Province.

This Research was mixed methods, by quantitative research used survey Research. The sample of this study was 396 people in Sub-district Administrative Organizations in Banphotphisai District, Nakhon Sawan Province. The used tools for data collection were Questionnaires analyzed data were frequency, percentage, mean, standard deviation and hypothesis testing. To compare the opinions of the people toward the leadership of the administrators according to sappurisa-dhamma of Sub-district Administrative Organizations in Banphotphisai District, NakhonSawan Province. The used statistics was t-test in the case of two groups of variables and F – test using one- way analysis of variance (one way ANOVA). In the case of three differences, the comparison of the mean difference was paired with the least

significant difference methods (Least Significant Difference : LSD) and qualitative research, by in-depth interview with 10 key informants and using contextual content analysis techniques.

Results of the Research

1. Overall, the level of the leadership according to the Sappurisa-dhamma of the administrators at Sub-District Administrative Organizations in Banphotphisai District, Nakhon Sawan Province was at the high level ($\bar{X} = 3.66$). When considering each aspect, it was found that the Puggalannuta (knowing the different individuals) was at the highest level ($\bar{X} = 3.83$). Then, the Dhammannuta (knowing the cause) was $\bar{X} = 3.77$, the Atthannuta (knowing the purpose) was $\bar{X} = 3.75$, the Parisannuta (knowing the society) was $\bar{X} = 3.67$, the Mattannuta (knowing how to be temperate) was $\bar{X} = 3.61$, the Attannuta (knowing oneself) was $\bar{X} = 3.57$ and the Kalannuta (knowing the proper time) was $\bar{X} = 3.54$.

2. The comparison of the opinion of the people toward the leadership according to the Sappurisa-dhamma of the administrators at Sub-District Administrative Organizations in Banphotphisai District, Nakhon Sawan Province by classifying on the personal factor found that the people having the different age, degree of education, occupation and income had the different opinion toward the leadership according to the Sappurisa-dhamma of the administrators at Sub-District Administrative Organizations in Banphotphisai District, Nakhon Sawan Province at 0.05 and 0.01 of statistical significance. Therefore, the hypothesis is accepted. However, the people having the different gender had no the different opinion toward the leadership according to the Sappurisa-dhamma of the administrators at Sub-District Administrative Organizations in Banphotphisai District, Nakhon Sawan Province. Therefore the hypothesis is denied.

3. The problems, barriers, and suggestions for the leadership according to the Sappurisa-dhamma of the administrators at Sub-District Administrative Organizations in Banphotphisai District, Nakhon Sawan Province were that some

projects did not suit to the need of the people, the ancient remains conservation was difficult because the ancient remains were near the community. Moreover, the administrators had the little time in meeting the people. There were a lot of the national holidays and the little activities. The administration was not transparent. The administrators supported their friends. It made the people unconfident. Moreover, the administration made the problems and exploited the people. The suggestions were that the administrators should provide the budget to help the people rapidly with presenting the project, have the policy in the disaster prevention continuously, and have the public relations for the warning. Moreover, the administrators should survey the happiness of the people and the places having the cultural value in the community, pay attention to the ways for leading to the goals clearly, develop the community, give the collaboration extremely, and allocate the time for meeting the people. The administrators should provide the activities suitable to the community, sacrifice their happiness to the public and have the public relations to make the understanding in the right and duty for the participation of people thoroughly. The administration did not make the problems and exploit the people.

Keywords: Leadership According to Administrators, Sappurisa-dhamma, Sub-District Administrative Organizations

1. บทนำ

ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานในองค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้นปัจจัยสำคัญที่สุดก็คือ ตัวผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการนำครอบครัว ชุมชน สังคม หรือประเทศชาติให้ไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองความร่มเย็นเป็นสุข อันเป็นเป้าหมายที่พึงประสงค์ของบุคคลและสังคมทั่วไปเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม สังคมมนุษย์กับการปกครองเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาพร้อมกัน เพราะธรรมชาติของมนุษย์เป็นที่ยอมรับกันว่าตั้งแต่เกิดมีขึ้นบนโลกมนุษย์ก็ได้แสดงสัญชาตญาณของสัตว์สังคมที่ปรารถนาอยู่ร่วมกันเป็นหมู่เป็นพวก เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่กันและปรารถนาความสุขทางใจจากการมีวงสมาคมมากกว่า

อยู่ตามลำพังการที่มนุษย์มีสังคมที่ต้องอยู่ร่วมกันนั้นมีความต้องการพื้นฐานมนุษย์ต้องการแสวงหาปัจจัยสี่ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่มที่อยู่อาศัยและยารักษาโรคโดยร่วมมือกัน แสวงหาจึงมีความสะดวกและปลอดภัยจะต้องมีผู้ดูแลคุ้มครองมีผู้แนะนำสั่งสอนและเป็นแบบอย่างให้ดำเนินชีวิต ตลอดจนเมื่ออยู่ร่วมกันในสังคมก็ต้องมีผู้นำหรือผู้ปกครองที่มีความสามารถในการพัฒนาแก้ไขปัญหาและนำไปสู่จุดหมายที่ดี (คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2551, หน้า 2)

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่าในการบริหารงานขององค์กรนั้นผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กรนั้น ๆ ทั้งนี้เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องทำการวางแผน สั่งการ ดูแลและควบคุมให้บุคลากรขององค์กรสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่าผู้นำจะต้องทำอะไรหรือมีวิธีการอย่างไร จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถและพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (Leadership) นั้นเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ปัจจัยที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งแห่งความสำเร็จของการทำหน้าที่ผู้นำ คือ การเป็นผู้ประกอบด้วยคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความต้องการของคนอื่นซึ่งความต้องการเป็นตัวกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการตัดสินใจ ถ้าเปลี่ยนความต้องการของคนอื่น ได้ก็เปลี่ยนใจของคนนั้นได้ ผู้นำที่ดีจะช่วยให้คนพัฒนาความต้องการของตนเองทั้งในการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลอื่นให้มีความต้องการที่ถูกต้องดีงามและให้หมูชนมีการประสานความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพราะการพัฒนาความต้องการเป็นการพัฒนาความสุขของคน เพราะความสุขเกิดจากการตอบสนองความต้องการ ถ้าหากเปลี่ยนความต้องการได้ก็เปลี่ยนวิธีการหาความสุขของเขาได้ด้วยเมื่อทำอะไรตรงกับความต้องการก็ทำให้เขาสนใจและมีความสุขคนก็จะร่วมมือทำอย่างเป็นไปเองโดยประสานกลมกลืนและเต็มใจจะหาทางทำให้สำเร็จพร้อมที่จะทำและทำได้ง่ายแต่ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้นำกระทำการที่ผิดความต้องการของคนทั้งสองฝ่ายก็จะไม่มีความสุขและสิ่งที่ทำก็ยากจะสำเร็จเพราะในองค์กรหนึ่ง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของภาครัฐหรือเอกชนบุคคลสำคัญที่จะทำให้กลไกในระบบการบริหารงานขององค์กรใด ๆ ดำเนินไปสู่จุดหมายที่ดีงามก็คือ “ผู้นำ” ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดการรวมถึงการริเริ่มการวางแผนการบริการกำกับการและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์กรผู้นำจึงเป็นผู้มีอิทธิพลที่สามารถส่งผลกระทบต่อ

ต่อความเป็นไปขององค์กรในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านที่เกี่ยวกับการบริหารและการบุคคลในทุ
องค์กรจึงจำเป็นต้องมีผู้นำ

ในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ที่เป็นยุคโลกไร้พรมแดนนี้ในแง่ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี
ต่าง ๆ ย่อมส่งผลให้ศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรสูงขึ้นตามลำดับไม่ว่าจะเป็นในระดับประเทศ
ในสถาบันของภาครัฐหรือเอกชนความอยู่รอดขององค์กรดังกล่าวย่อมขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจ
อย่างถูก ต้องรอบคอบและทันต่อสถานการณ์ของผู้บริหารซึ่งก็คือผู้นำขององค์กรนั้น ๆ

ในทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องมีผู้นำในทุกสังคมซึ่งประกอบด้วยสถาบันต่าง ๆ เช่น
สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษาและสถาบันศาสนาย่อมต้องมีผู้นำเพื่อช่วยกำหนดทิศทาง
ช่วยสั่งการช่วยควบคุมระบบและช่วยประสานให้คนทั้งหลายทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่
งามที่ได้วางไว้ร่วมกัน นอกจากนี้ปัญหาเกี่ยวกับผู้นำก็มักเกิดขึ้นในสังคมปัจจุบันเสมอ ผู้นำ
บริหารงานอย่างไม่มีเอกภาพไม่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันใช้อำนาจโดยมิชอบเพื่อแสวงหาผลประโยชน์
แทนตนและพวกพ้องและยึดหลักประโยชน์นิยมเป็นใหญ่โดยไม่คำนึงถึงความอยู่รอดขององค์กร
หรือคนในสังคมส่วนใหญ่ เมื่อเป็นเช่นนี้ย่อมทำให้เกิดสภาพการณ์ของสภาวะผู้นำที่ไม่พึงประสงค์
เกิดขึ้นในสังคมกล่าวคือ เป็นปัญหาเกี่ยวกับการขาดซึ่งคุณธรรม จริยธรรม อันเกี่ยวกับบทบาทและ
หน้าที่ของการเป็นผู้นำที่ดี จึงทำให้กลไกของการบริหารงานล้มเหลวซึ่งย่อมมีผลกระทบต่อความ
เสื่อมและความเจริญขององค์กรหรือสังคมนั้น ๆ และบางครั้งอาจส่งผลทำให้เกิดความล่มสลายแห่ง
องค์กรหรือสังคมนั้น ๆ นักบริหารต้องรู้จักความเด่นและความด้อยของตนเองการรู้ความเด่นก็เพื่อ
การทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตน ตามปกตินักบริหารมักมองเห็นความผิดพลาดของ
ลูกน้องได้ง่าย แต่มองข้ามความผิดพลาดของตน ดังพุทธพจน์ว่า “ความผิดพลาดของคนอื่นเห็นได้
ง่าย แต่ความผิดพลาดของตนเองนั้นเห็นได้ยาก” เมื่อนักบริหารทำงานผิดพลาดลูกน้อง ไม่กล้าบอก
หรือแนะนำ ดังนั้นนักบริหารต้องหัดมองตนและตั้งเตือนตนเอง สมดังพุทธพจน์ว่า “อดตนโง่หยด
ตาน้ำ จงเตือนตนด้วยตน” เช่น ถ้านักบริหารสั่งการหลาย ๆ ครั้งแต่ลูกน้องไม่เข้าใจนักบริหาร
ก็อย่าตำหนิลูกน้อง ว่าโง่เง่าเพราะบางทีเราเองอาจสั่งการไม่ชัดเจนก็เป็นได้ ดังภาษิตอุทานธรรม
ที่ว่า “ถ้าพูดไปเขาไม่รู้ อย่าว่าเขาว่าโง่เง่ามวงอะเซอะหนักหนาตัวของเราทำไมไม่โกรธว่าพูดจาให้เขา
ไม่เข้าใจ” การที่นักบริหารมองไม่เห็นความผิดพลาดของตนเองนั้นเป็นเรื่องธรรมดาเพราะวันหนึ่ง
ดวงตาของเรามีไว้สำหรับมองด้านนอกมันไม่ได้มองตัวเราเองเวลาคนอื่นทำผิดพลาดเราจะมองเห็น
ทันที แต่เวลาตัวเราทำผิดพลาดเองกลับมองไม่เห็น (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต),
2549, หน้า 48-49)

ดังนั้น เพื่อสำรวจตนเองนักบริหารต้องหัดมองด้านใน คือ เจริญวิปัสสนาเป็นการมองด้านในนั่นเอง วิปัสสนากรรมฐานเน้นเรื่องการเจริญสติพิจารณากาย เวทนา จิตและธรรมหรือความดีความชั่วในใจของเราเอง” พระไตรปิฎกได้กล่าวถึงคุณสมบัติของ “ผู้นำ” ดังมีคาถาพุทธศาสนสุภาษิตแสดงความได้ว่า “เมื่อฝูงโคว่ายข้ามน้ำ ถ้าโคจางูไปคด โคหมดทั้งฝูงนั้นก็ไปคดตามกัน เพราะมีผู้นำไปคด ฉันทไฉนหมู่มนุษย์ก็ฉันทนั้นบุคคลผู้ใดได้รับสมมติให้เป็นใหญ่หากบุคคลผู้นั้นมีความประพฤติไม่เป็นธรรมหมู่ประชาชนนอกนั้นก็จะประพฤติชั่วเสียหายแวันแคว้นทั้งหมดก็เลยากเสียหากผู้ปกครองเป็นผู้ไรธรรม” “เมื่อฝูงโคว่ายข้ามน้ำ ถ้าโคจางูไปตรง โคหมดทั้งฝูงนั้นก็ไปตรงตามกัน เพราะมีผู้นำที่ไปตรง ฉันทไฉนหมู่มนุษย์ ก็ฉันทนั้น บุคคลผู้ใดได้รับสมมติให้เป็นใหญ่หากบุคคลผู้นั้นประพฤติชอบธรรมหมู่ประชาชนนอกนั้นก็จะพลอยดำเนินตามทั้ง แวันแคว้นก็จะอยู่เป็นสุข หากผู้ปกครองตั้งอยู่ในธรรม” พุทธพจน์นี้ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของผู้นำที่มีต่อความอยู่รอดและสวัสดิภาพเพื่อให้การพัฒนาองคกรและการดำเนินชีวิตของกลุ่มบุคคลในสังคมมีความยั่งยืนและสันติสงบสุขของสังคมและประเทศชาติ โดยผู้นำจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีหากผู้นำขาดซึ่งคุณธรรมและจริยธรรมแล้วย่อมทำให้ผู้นั้นขาดความชอบธรรมในการทำหน้าที่ในองคกรนั้นต่อไป ทั้งนี้เนื่องจากคุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำที่ทำให้ได้รับการยอมรับความเชื่อถือตลอดจนการนับถือจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในองคกรและสังคมทั่ว ๆ ไป

สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ก็เป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับคนในชุมชนและทราบสภาพปัญหาของประชาชนและความต้องการของคนในชุมชนเป็นอย่างไร การจะทำให้คนในชุมชนมีความสุขเป็นไปแบบยั่งยืนจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชนเอง การกำหนดนโยบายหรือแผนงานต่าง ๆ ที่หน่วยงานรัฐเป็นผู้กำหนดก็ต้องได้รับการยอมรับจากคนในชุมชนหรือท้องถิ่นเอง ซึ่งจะทำให้การพัฒนาเป็นไปแบบอย่างยั่งยืนและมีความสุขกันทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน เพราะการพัฒนาท้องถิ่นถ้ารัฐเป็นผู้กำหนดเอง บางครั้งจะมีความเสี่ยงต่อการต่อต้านเหมือนกันถ้าโครงการนั้นไปกระทบกับการดำรงชีวิตและความเป็นอยู่ของคนในชุมชน ด้วยเหตุนี้การมีส่วนร่วมในการพัฒนาประชาชนจะเป็นตัวปัจจัยสำคัญที่จะทำให้นโยบายหรือโครงการนั้น ๆ ประสบความสำเร็จและได้รับความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายโดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องเป็นหน่วยหลักในการเป็นเจ้าภาพผู้ประสานงานทำให้เกิดความร่วมมือจากภาคประชาชนและนำไปสู่การทำงานหรือบริหารได้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำระดับใด ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ อย่างไรเพื่อนำเสนอผลวิจัยนี้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์และใช้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

3. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ทั้ง 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านธัมมัญญา อุตถัญญา อุตตัญญา มัตตัญญา กาลัญญา ปริสสัญญา และ บุคคลัญญาหรือบุคคลปโรปถัญญา โดยมีขอบเขตด้านตัวแปร คือ ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. อาชีพ 5. รายได้ ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะ ผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 83,253 คนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

จำนวน 10 รูป/คน ใช้พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 13 ตำบล ใช้ระยะเวลาดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2559 ถึงเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560 รวมเป็นระยะเวลา 10 เดือน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 396 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 10 รูป/คน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

5. สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 มีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 มีอาชีพลูกจ้าง จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.90 และมีรายได้ต่ำกว่า 9,000 บาท จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 42.70

ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบุคคลโปรรปัญญา ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมา คือ

ด้านธัมมัญญา ($\bar{X} = 3.77$) ด้านอรรถัญญา ($\bar{X} = 3.75$) ด้านปริสัญญญา ($\bar{X} = 3.67$) ด้านมัตตัญญา ($\bar{X} = 3.61$) ด้านอถัญญา ($\bar{X} = 3.57$) และด้านกาลัญญา ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ

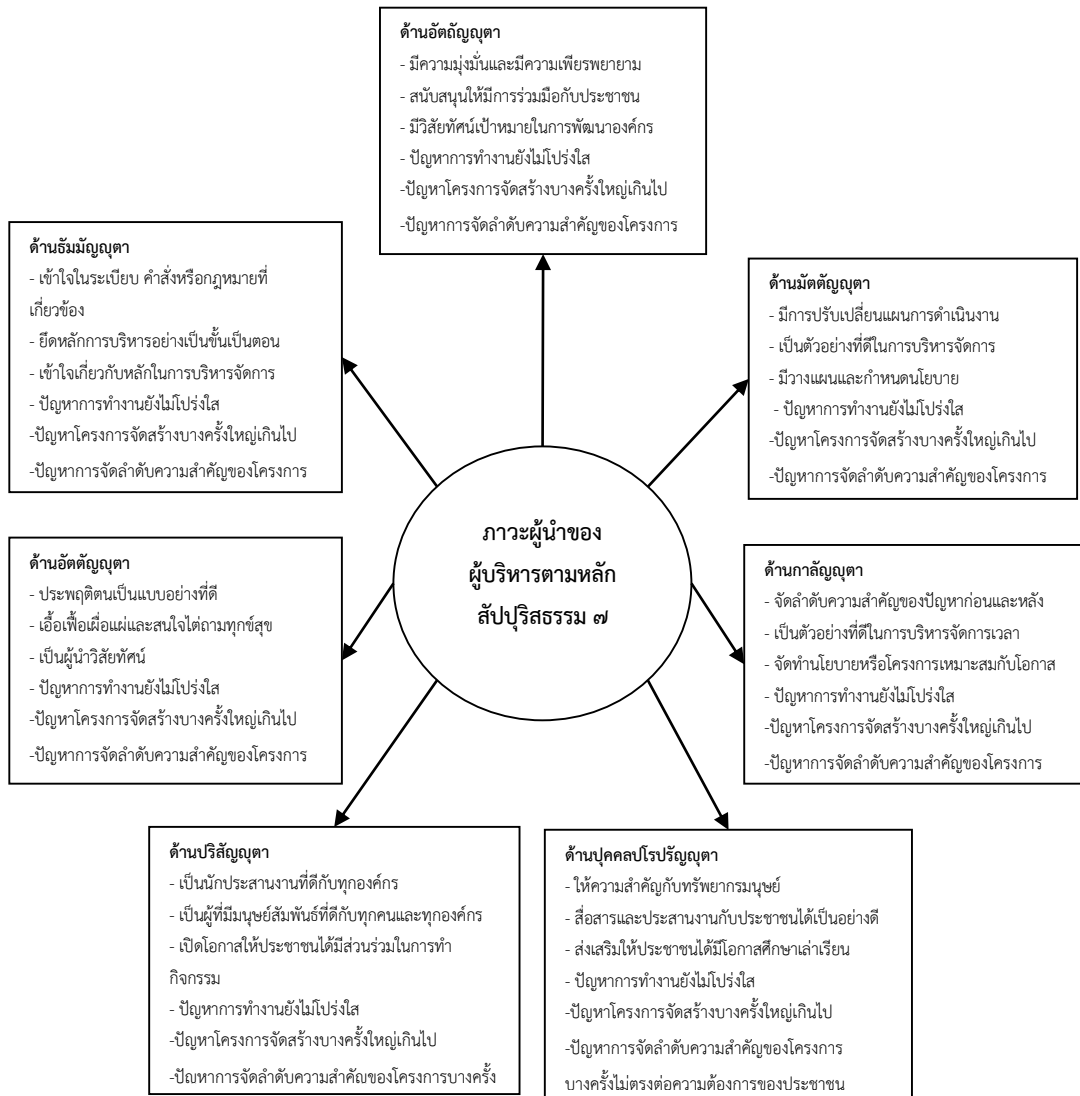
เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีอายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ปัญหา อุปสรรค ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า โครงการบางครั้งไม่ตรงต่อความต้องการของประชาชน การอนุรักษ์โบราณสถานที่ทำได้ยากเนื่องจากเป็นสถานที่อยู่ติดกับชุมชน ผู้บริหารมีเวลาในการพบปะประชาชนน้อย วันหยุดราชการเยอะ กิจกรรมน้อยและการทำงาน ยังไม่โปร่งใส เห็นแก่พวกพ้องทำให้ประชาชนขาดความเชื่อมั่น และการทำงานสร้างปัญหาและเบียดเบียนประชาชน

ข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ผู้บริหารควรจัดหางบประมาณช่วยเหลือเร่งด่วนจากรัฐบาลเพื่อเสนอโครงการช่วยเหลือประชาชน มีนโยบายด้านการป้องกันสาธารณภัยที่ต่อเนื่องและมีการประชาสัมพันธ์เตือนภัยอย่างรวดเร็ว ควรมีการสำรวจความสุขของประชาชนและสถานที่ที่มีคุณค่าทางวัฒนธรรมของชุมชน ใส่ใจในเรื่องที่เป็นแนวทางมุ่งสู่เป้าหมายอย่างชัดเจนและให้การส่งเสริมพัฒนาชุมชนและให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ ควรแบ่งเวลาพบปะประชาชน จัดกิจกรรมให้พอเหมาะพอควรกับชุมชน เสียสละความสุขส่วนตนเพื่อความสุขส่วนรวม ควรมีการประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจในด้านสิทธิและหน้าที่ในการมีส่วนร่วมของประชาชนให้ทั่วถึงยิ่ง ๆ ขึ้นไปและทำงานโดยไม่สร้างปัญหาและเบียดเบียนประชาชน

6. สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้สรุปเป็นองค์ความรู้ในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากแผนภาพที่ 1 กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในหมู่คณะ เพื่อความสมหวังตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ร่วมกันที่ทำให้เกิดความรักสามัคคี ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบไปด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพที่ดี และได้ประยุกต์หลักสัปปริสธรรม 7 ดังนี้ คือ

1. รู้หลักการ คือ เมื่อดำรงตำแหน่งหรือมีฐานะเป็นผู้นำแล้วเขาจะทำงานก็ตามจำเป็น ต้องรู้หลักการในเรื่องนั้น ๆ รู้งานรู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารบางประเทศชาติ ก็ต้องรู้หลักรัฐศาสตร์ รู้กติกาของรัฐ คือ กฎหมายต่าง ๆ ตั้งแต่กฎหมายรัฐธรรมนูญลงมาแล้วยืนหยัดอยู่ในหลักการนั้น ๆ เพื่อมิให้ปฏิบัติผิดพลาดและทำให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตัวผู้นำ และพร้อมที่จะทำตามความต้องการของผู้นำ

2. รู้จุดหมาย คือ ข้อนี้เป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะถ้าผู้ไม่รู้จุดหมายก็ไม่รู้จะนำคน และกิจการที่รับผิดชอบอยู่ไปทางไหนและนอกจากจะรู้จุดหมายในการบริหารแล้วจุดหมายนั้นจะต้องมีความชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ยิ่งกว่านั้นผู้นำยังจะต้องมีความแน่วแน่มั่นคงที่จะไปให้ถึงจุดหมายนั้นด้วยและข้อนี้เป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะบทพิสูจน์ผู้นำที่ประสบความสำเร็จก็คือ จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ในงานบรรลุผลสำเร็จผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เหตุที่กล่าวว่า การรู้จุดหมายเป็นเรื่องสำคัญก็เพราะเมื่อมีจุดมุ่งหมายชัดเจนแล้ว หากมีอะไรมากระทบกระทั่งในการดำเนินการก็จะไม่หวั่นไหว

3. รู้จักตนคือต้องรู้เสมอว่าตนเองคือใคร มีภาวะเป็นอะไร อยู่ในสถานะใด มีคุณสมบัติ มีความพร้อม ความถนัด มีสติปัญญา ความสามารถอย่างไร มีกำลังแค่ไหน มีจุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร ซึ่งจำเป็นต้องสำรวจตนเอง และเตือนตัวเองอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงตัวเอง ให้มีคุณสมบัติ มีความสามารถยิ่ง ๆ ขึ้นไป ไม่ใช่ว่าเป็นผู้นำแล้วจะเป็นคนสมบูรณ์แบบไม่ต้องพัฒนาตนเองแต่จงจำไว้ว่า ยิ่งเป็นผู้นำก็ยิ่งต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลา ให้นำได้ดียิ่งขึ้นไปอีก

4. รู้ประมาณคือ รู้จักพอดี หมายความว่า ต้องรู้จักขอบเขตความพอเหมาะที่จัดทำในเรื่องต่าง ๆ ไม่ใช่เอาแต่ใจตัวเองจะเอาให้ได้ทุกอย่าง แต่ต้องรู้จักว่าในการกระทำนั้น ๆ หรือในเรื่องงานนั้น ๆ มีองค์ประกอบหรือมีปัจจัยอะไรเกี่ยวข้องบ้าง ทำแค่ไหน องค์ประกอบของมันจึงจะพอดีพอเหมาะได้สัดส่วน เพราะถ้าพอดีก็จะพลาด ความพอดีจึงจะทำให้เกิดความสำเร็จที่แท้จริง ฉะนั้นจะต้องรู้จักประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และจัดให้ลงตัวพอเหมาะพอดี

5. รู้กาลคือ รู้จักเวลา เช่น รู้ลำดับ ระยะเวลา จังหวะ ปริมาณความพอเหมาะของเวลา ว่าเรื่องนี้จะลงมือตอนไหน เวลาไหนจะทำอะไรอย่างไรจึงจะเหมาะสมแม้แต่การพูดจาก็ต้องรู้จักกาลเวลา ตลอดจนการรู้จักวางแผนในการใช้เวลา เช่น วางแผนว่าสังคมมีแนวโน้มที่จะเกิดปัญหาอย่างนั้นอย่างนี้ในอนาคตและหากเหตุการณ์ทำนองนั้นเกิดขึ้นก็จะได้วางแผนรับมือกับสถานการณ์นั้น ๆ เป็นต้น

6. รู้ชุมชน คือรู้สังคม ตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวาง คือ รู้สังคมในเมือง รู้สังคมของประเทศชาติ ว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอะไร มีความต้องการอย่างไร เพื่อสนองความต้องการได้ถูกต้องหรือแก้ปัญหาได้ตรงจุด

7. รู้บุคคล คือ รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่ร่วมงานเพื่อจะได้ปฏิบัติต่อพวกเขาได้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผล สามารถให้บริการหรือให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามต้องการทั้งหมดนี้คือ คุณสมบัติ 7 ด้านของผู้นำที่ดีจากหลักธรรมสัปติธรรม โดยเรียงลำดับความสำคัญตั้งแต่ลำดับที่ 1 ลงมาถึงลำดับที่ 7 เป็นคุณสมบัติที่ผู้นำต้องมีเพื่อประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมาย

สรุปได้ว่า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่มุ่งเน้น ในการส่งเสริมผู้นำที่เป็นคนดี มีจริยธรรม มีคุณธรรมมาปกครองหมู่คณะสังคมและประเทศชาติเพื่อให้เกิดความสงบสุขการพัฒนาหมู่คณะสังคมและประเทศชาติให้มีศักยภาพที่มั่นคงและก้าวหน้าตลอดไปในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หลักสัปติธรรม 7 เถาที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนามีจำนวนมาก ซึ่งล้วนเป็นคุณธรรมสำหรับคนดี ขณะเดียวกันก็เป็นคุณธรรมสำคัญของผู้นำด้วยเช่นกัน จึงกล่าวได้ว่าพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่มุ่งเน้นการส่งเสริมผู้นำที่เป็นคนดีมีจริยธรรมมีคุณธรรมมาปกครองสังคมและประเทศชาติ เพื่อให้เกิดความสงบสุข เพื่อพัฒนาศักยภาพของสังคมประเทศชาติไปพร้อมกัน

6. อภิปรายผล

ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปติธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านธัมมัญญตา ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปติธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$)

ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นผู้เข้าใจเกี่ยวกับหลักในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ยึดหลักการบริหารจัดการอย่างเป็นขั้นเป็นตอนและเป็นผู้เข้าใจในระเบียบ คำสั่งหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องอีกทั้งยังเข้าใจบทบาทอำนาจและหน้าที่ของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อัศนี สุกิจใจ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำในการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม 7 : กรณีศึกษานายกเทศมนตรีนครพิบูลย์โลก” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนในเขตเทศบาลนครพิบูลย์โลก อำเภอเมือง จังหวัดพิบูลย์โลกที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของนายกเทศมนตรีนครพิบูลย์โลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ธัมมัญญา อุตัญญา อุตัญญา มัตตัญญา กาลัญญา ปรีชญัญญา ปุคคัลญญา (อัศนี สุกิจใจ, 2555)

2. ด้านอุตัญญา ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสนับสนุนให้มีการร่วมมือกับประชาชนเพื่อพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น มีความมุ่งมั่นและความเพียรพยายามที่จะขับเคลื่อนนโยบายไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้และมีวิสัยทัศน์หรือปรัชญา พันธกิจ เป้าหมายในการพัฒนาองค์กรซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูโสภิตสัทธาธรรม จันทโสภโณ (สังวาลย์ ขมวัน)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของพระสังฆาธิการในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพระภิกษุ คิดเป็นร้อยละ 82.14 มีอายุในช่วง 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.53 มีพรรษา ต่ำกว่า 5 พรรษา คิดเป็นร้อยละ 53.06 วุฒิการศึกษาสามัญชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นคิดเป็นร้อยละ 33.16 วุฒิการศึกษาทางนักรธรรม คือ ไม่มีวุฒิการศึกษาทางนักรธรรมคิดเป็นร้อยละ 32.14 และวุฒิการศึกษาบาลี คือไม่มีเปรียญธรรมคิดเป็นร้อยละ 94.9 พระภิกษุ สามเณรที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรต่อภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในอำเภออินทร์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรต่อภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในอำเภออินทร์บุรี อยู่ในระดับมากทุกด้าน (พระครูโสภิตสัทธาธรรม จันทโสภโณ (สังวาลย์ ขมวัน), 2555)

3. ด้านอุตัญญา ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นผู้นำและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน แสดงภาวะผู้นำต่อประชาชนด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และสนใจไต่ถามทุกข์สุขอีกทั้งเป็นผู้ที่สามารถกระจายวิสัยทัศน์ไป

ยังชุมชนต่างๆ ได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระบุญรุ่ง สมบุญโณ (ศรีสงวน) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักสังคหวัตถุ 4 : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์” จากผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักสังคหวัตถุ 4 : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็น ต่อภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในด้าน ทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา และ ด้านสมานัตตตา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.86$, $\bar{X} = 3.78$, $\bar{X} = 3.84$, $\bar{X} = 3.88$ ตามลำดับ) (พระบุญรุ่ง สมบุญโณ (ศรีสงวน), 2554)

4. ด้านมัตตัญญูตา ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) ทั้งนี้เพราะผู้บริหารจะปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานตาม สถานการณ์ต่าง ๆ ตามความเหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารจัดการโดยยึดหลักทางสายกลาง และยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวในการบริหารงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาศุภโชค มณีโชติ (มณีโชติ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของเจ้าอาวาสในอำเภอดงพญา จังหวัดนครสวรรค์” ผลการศึกษาพบว่า พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของเจ้าอาวาสในอำเภอดงพญา จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของเจ้าอาวาสในอำเภอดงพญา จังหวัดนครสวรรค์ ด้านกาลัญญูตาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด (พระมหาศุภโชค มณีโชติ (มณีโชติ), 2556)

5. ด้านกาลัญญูตา ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาก่อนและหลัง ได้ดี เป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารจัดการเวลาให้เกิดประโยชน์กับชุมชนจัด ทำนโยบายหรือโครงการเหมาะสมกับโอกาสและเวลา ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย นางอรนุช ขิพิมพ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในรายด้าน

พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านอัตถ์ญญตา ด้านปริสัญญตา ด้านกาลัญญตา ด้านปุคคลโรปรัญญตา ด้านมัตตัญญตา ด้านธัมมัญญตา และ ด้านอัตตัญญตา (อรนุช โขพิมพ์, 2556)

6. ด้านปริสัญญตา ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่นักประสานงานที่ดีกับทุกองค์กรและทุกภาคส่วน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนและทุกองค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของประชาชน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย **สุรัตน์ กลั่นประเสริฐ** ได้ศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 : กรณีศึกษา บริษัททรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณภาพผู้นำทางการบริหารในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 กรณีศึกษา บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้แก่ ด้านรู้จักเหตุ ด้านรู้จักผล ด้านรู้จักตน ด้านรู้จักประมาณ ด้านรู้จักกาล ด้านรู้จักชุมชนและด้านรู้จักบุคคล พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน (สุรัตน์ กลั่นประเสริฐ, 2553)

7. ด้านปุคคลโรปรัญญตา ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) ทั้งนี้เพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีโอกาสศึกษาเล่าเรียนเพิ่มเติม และรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากประชาชน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูโสภิตสัทธาธรรม จนทโสภโณ (สังวาลย์ ขมวัน)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของพระสังฆาธิการในอำเภอนิคมบ่งศรี จังหวัดสิงห์บุรี” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพระภิกษุ คิดเป็นร้อยละ 82.14 มีอายุในช่วง 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.53 มีพรรษา ต่ำกว่า 5 พรรษา คิดเป็นร้อยละ 53.06 วุฒิการศึกษาสามัญชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 33.16 วุฒิการศึกษาทางนักระธรรม คือ ไม่มีวุฒิการศึกษาทางนักระธรรมคิดเป็นร้อยละ 32.14 และวุฒิการศึกษาบาลี คือไม่มีเปรียญธรรมคิดเป็นร้อยละ 94.9 พระภิกษุ สามเณร ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรต่อภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในอำเภอนิคมบ่งศรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรต่อภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ

ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในอำเภออินทร์บุรี อยู่ในระดับมากทุกด้าน (พระครูโสภิตสัทธาธรรม จันทโสภณ (สังวาลย์ ขมวัน), 2555)

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรจัดโครงการอบรมพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมและหลักธรรมอื่นๆให้กับผู้นำในองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือประชาชนผู้สนใจ
2. ควรจัดโครงการอบรม การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการพัฒนาของท้องถิ่น ให้กับผู้นำและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มศักยภาพ ในการบริหารจัดการขององค์กรต่อไป
3. ควรจัดโครงการอบรม ปลุกฝังจิตสำนึกในคุณธรรมจริยธรรมและศีลธรรมให้กับผู้บริหารหรือผู้นำของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชนและเยาวชนที่สนใจในเขตพื้นที่

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลควรนำหลักสัปปุริสธรรมมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนนโยบายในการบริหารงานต่างๆ ภายในองค์กร เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายในองค์กรและประชาชนมากยิ่งขึ้น
2. ผู้นำควรมีปัญหา อุปสรรค ที่ได้จากการศึกษาวิจัยมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการพัฒนามากยิ่งขึ้น
3. ผู้นำควรส่งเสริมการปลุกฝังในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมหรือศีลธรรมให้กับคนในองค์กรและชุมชน ให้เกิดเป็นรูปธรรมและสามารถปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ควบคู่กับการบริหารจัดการ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ชุมชน

7.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องประสิทธิภาพ ในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย
2. ควรศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วม ในการบริหารงานของผู้บริหารมีการจัดการ และแก้ไขปัญหาภายในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย
3. ควรศึกษาแรงจูงใจของ เจ้าหน้าที่และประชาชน ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบรรพตพิสัย

บรรณานุกรม

- คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2551). **การปกครองคณะสงฆ์ไทย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูโสภิตสัทธาธรรม จนทโสภโณ (สังวาลย์ ชมวัน). (2555). “ภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของพระสังฆาธิการในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2549). **พุทธวิธีบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระบุญรุ่ง สมบุญโณ (ศรีสงวน). (2554). “ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักสังคหวัตถุ 4 : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุภโชค มณีโชติ มณีโชติ. (2556). “ภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของเจ้าอาวาสในอำเภอดงตาล จังหวัดนครสวรรค์” **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต พระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุรัตน์ กลั่นประเสริฐ. (2553). “ภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม 7: กรณีศึกษา บริษัททรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด มหาชน”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อรนุช โชติพิมพ์. (2556). “ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อัศนีย์ สุกิจใจ. (2555). “ภาวะผู้นำในการบริหารงานตามหลักสัปปริสธรรม 7 : กรณีศึกษานายกเทศมนตรีนครพิบูลย์โลก”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี

The Performance Competencies of Moral Teachers in Uthai Thani Primary
Educational Service Office

พระครูอุเทศธรรมปรีชา (โสภณ/อหิสโก)*

PhakruUthesthamapeecha (Sophon/Ahingsako)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อสมรรถนะของครูพระสอนศีลธรรมในการปฏิบัติงานในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี จำแนกตามสถานภาพทั่วไป และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสอนศีลธรรมในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี โดยภาพรวม มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ด้านสื่อการเรียนการสอน มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนในด้านที่เหลืออื่น ๆ มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

* นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี โดยจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การสอน พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่วางไว้

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี สามารถแยกรายด้านมีรายละเอียดดังนี้ คือ 1) ด้านเนื้อหาหลักสูตรควรจัดหลักสูตรเสริมภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน ควรจัดการเรียนการสอนให้หลากหลาย ไม่ควรอยู่แต่ในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว 3) ด้านสื่อการเรียนการสอน ควรใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายทันสมัย เช่น โปรเจคเตอร์ เพื่อชักจูงความสนใจของผู้เรียนให้มากกว่านี้ ด้านการวัดและประเมินผลสมควรประเมินผู้เรียนหลาย ๆ ด้าน เช่น ความรู้ ความประพฤติ

คำสำคัญ: สมรรถนะการปฏิบัติงาน, ครูพระสอนศีลธรรม

Abstract

This research was conducted with the following objectives: 1) to study the performance competencies of moral teachers in Uthai Thani primary Educational Service Office 2) to compare opinions of manager and teacher toward the performance competencies of moral teachers in Uthai Thani primary Educational Service Office , and 3) to find some useful suggestions for the performance competencies of moral teachers in Uthai Thani primary Educational Service Office . This research applied the Mixed Research consisting of the qualitative and quantitative research. This research study using mixed methods research which consist of the quantitative by using survey research methods use questionnaires to collect data and qualitative research collect data using interview form with key informants. Data analysis using a successful program) social science research.

The results of the study found that

1. Overall, the performance competencies of moral teachers in Uthai Thani primary Educational Service Office was in moderate level. When considering each aspect, it was found that the Instruction media was in little level. It was found that these were in moderate level.

2. The comparative result the opinion of the performance competencies of moral teachers in Uthai Thani primary Educational Service Office. Classifying by status, position, education degree, ages and experience in status found that was not significantly different at .05 levels.

3. Approachs for the development of work competencies of the moral teachers in schools of the office in Uthaithani Primary Educational Service Office can separate the details as follows: 1) The curriculum content should be provided in the school curriculum to enhance the students to have more potential. 2) Teaching and learning management. Should provide a variety of teaching and learning should not teaching in the classroom only 3) teaching media should use a variety of modern teaching materials, such as projectors, to convince more interest of the students. In measurement and evaluation should evaluate many aspects of students such as knowledge, behavior.

Keywords: Performance Competencies, Moral Teachers.

1. บทนำ

โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี งบประมาณ 2546 โดยข้อตกลงความร่วมมือระหว่างกระทรวงวัฒนธรรมกับกระทรวงศึกษาธิการ ในการสนับสนุนให้พระสงฆ์เข้าไปสอนศีลธรรมในโรงเรียนทั้งในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา เพื่อปลูกฝังให้นักเรียน นักศึกษา มีความรู้คู่คุณธรรม สามารถนำไปบูรณาการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสม มีความสุข และสามารถนำหลักธรรมไปพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ การสอนศีลธรรมในโรงเรียน (กรมวิชาการ, 2545, หน้า 1) มีความไม่พร้อมอยู่หลายด้าน คือ 1) ด้านหลักสูตรมีเนื้อหา

ของหลักสูตรมากเกินไป ขาดการแก้ไขปรับปรุง และไม่เหมาะสมกับผู้เรียนในปัจจุบันด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดครูเข้าสอนยังไม่เป็นระบบและได้มาตรฐาน ขาดแผนการเรียนการสอนที่ชัดเจน และการสอนขาดความยืดหยุ่น 2) การจัดการเรียนการสอนการเรียนการสอน การจัดครูเข้าสอนยังไม่เป็นระบบและได้มาตรฐาน ขาดแผนการเรียนการสอนที่ชัดเจน และการสอนขาดความยืดหยุ่น 3) ด้านสื่อวัสดุอุปกรณ์สื่อที่ทันสมัยมีไม่เพียงพอ สื่อที่มีอยู่ขาดคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน มีน้อยเกินไป ขาดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับสิ่งที่ได้เรียนมา และ 4) ด้านการวัดและประเมินผล เวลาในการเตรียมตัวเพื่อวัดผลประจำเดือนน้อยเกินไป การวัดผลเน้นความจำเป็นหลัก และขาดการบันทึกข้อมูลที่เป็นระบบ จึงสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 50) วัดจัดว่าเป็นศูนย์กลางการศึกษาของสังคมไทย เป็นแหล่งคำสั่งสอนและการฝึกอบรม กิจกรรมที่สำคัญของรัฐ หรือชุมชนจะมีพิธีกรรมทางพระพุทธศาสนาประกอบด้วยเสมอ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเน้นย้ำความสำคัญและเสริมคุณค่าทางจิตใจตนเอง เรียนจากประสบการณ์จริง และสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนนำไปประยุกต์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 หน้า 20) ทำให้มีความจำเป็นต้องศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนศีลธรรมในสถานศึกษาของครูพระ สอนศีลธรรม ตลอดจนความต้องการพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนการสอน เพื่อเสนอหลักสูตรประเภทต่าง ๆ ที่ช่วยในการเพิ่มพูนศักยภาพการจัดการเรียนการสอนของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาและหาแนวทางร่วมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนศีลธรรม พบว่า พระสอนศีลธรรมมีผลการประเมินในทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งกับการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาและ มัธยมศึกษา และพระผู้รับผิดชอบโครงการพระสอนศีลธรรมมีความเห็นว่า พระที่สอนอยู่ในปัจจุบัน ไม่มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการจัดการเรียนการสอน แต่มีความรู้ความเข้าใจและมีประสบการณ์ด้านพระพุทธศาสนา และส่วนใหญ่ไม่มีวุฒิการศึกษาทางสายสามัญ มีคุณวุฒิเพียงนักธรรมหรือบาลีเท่านั้น ซึ่งเมื่อเทียบวุฒิการศึกษาทางธรรมกับสายสามัญพระสอนศีลธรรมที่สำเร็จการศึกษาระดับนักธรรมชั้นเอก ซึ่งเทียบเท่ากับวุฒิการศึกษาทางสายสามัญระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากข้อมูลดังกล่าวทำให้ทราบว่า การดำเนินโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนยังมีปัญหาอยู่หลาย ๆ ด้าน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพน้อยลง ดังนั้นพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเมื่อทราบปัญหาแล้วเพิ่มสมรรถนะใน 4 ด้านข้างต้นที่ได้กล่าวก็สามารถทำการเรียนสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพสัทธิพลนักเรียนต่อไปในอนาคต ผู้วิจัยจึงมีความสนใจสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประ

ศึกษาอุทัยธานีและเห็นความสำคัญในการที่นำเอาหลักธรรมของพระพุทธศาสนาไปปลูกฝังให้แก่เด็กและเยาวชนนักเรียนได้มีคุณธรรมจริยธรรมที่ครบถ้วนสมบูรณ์เป็นคนไทยที่มีคุณภาพส่งผลให้สังคมไทยสุขสงบต่อไปอย่างยั่งยืนจึงสนใจศึกษารูปแบบการเพิ่มสมรรถนะของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนโดยมุ่งหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาพระสอนศีลธรรมและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิจัยเรื่องสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อสมรรถนะของครูพระสอนศีลธรรมในการปฏิบัติงานในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณโดยการสำรวจและเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี ให้มีสาระครอบคลุมครบถ้วน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้ศึกษาประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนที่พระสอนศีลธรรมเข้าไปทำการสอนในโรงเรียนซึ่งมีประชากรทั้งสิ้น 874 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการสุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (Krejcie, R.V., and Morgan D.W., 1970, pp. 607-610) ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ทั้งสิ้น 265 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากเลือกพื้นที่ที่จะทำการศึกษาตามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี โดยพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จับฉลากได้ อำเภอเมืองอุทัยธานี อำเภอทัพทัน และ

และเขต 2 จับฉลากได้ อำเภอหนองฉาง อำเภอห้วยคต วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติอ้างอิงคือการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบเอฟ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) ในกรณีตั้งแต่ตัวแปรต้นสามตัวขึ้นไป และเมื่อพบว่ามีความแตกต่าง จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) และวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 ท่าน โดยวิเคราะห์และสรุปผลโดยการเขียนเป็นความเรียง

4. ผลการวิจัย

4.1 สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสอนศีลธรรมในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี โดยภาพรวม มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ด้านสื่อการเรียนการสอน มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนในด้านที่เหลืออื่น ๆ มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

4.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี โดยจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การสอน พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่วางไว้

4.3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี สามารถแยกรายด้านมีรายละเอียดดังนี้ คือ 1) ด้านเนื้อหาหลักสูตรควรจัดหลักสูตรเสริมภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน ควรจัดการเรียนการสอนให้หลากหลาย ไม่ควรอยู่แต่ในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว 3) ด้านสื่อการเรียนการสอน ควรใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายทันสมัย เช่น โปรเจคเตอร์ เพื่อชักจูงความสนใจของผู้เรียนให้มากกว่านี้ ด้านการวัดและประเมินผลสมควรประเมินผู้เรียนหลาย ๆ ด้าน เช่น ความรู้ ความประพฤติ

5. อภิปรายผล

5.1 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสอนศีลธรรมในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี โดยภาพรวม มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ด้านสื่อการเรียนการสอน มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนในด้านที่เหลืออื่น ๆ มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะบุคลากรของโรงเรียนในจังหวัดอุทัยธานี ยังคงมีความต้องการให้ครูพระสอนศีลธรรมมีการพัฒนาสมรรถภาพเพิ่มขึ้นอีก เนื่องจากว่าครูพระสอนศีลธรรมมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการอบรมสั่งสอนนักเรียนในเรื่องศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม จึงมีสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาบุญเลิศ อินทพลญู (2553, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาครูและนักเรียนที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 5 พบว่า พระสอนศีลธรรมมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

5.2 ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งในปัจจุบัน อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน ต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี ในด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและประเมินผล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับพระครูวรดิตถานุยุต (สังเวย เควสโก) (2554, หน้า 112) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูและนักเรียนต่อบทบาทครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสามปราชญ์ จังหวัดนครปฐมผลการศึกษา พบว่าความคิดเห็นต่อบทบาทครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสามปราชญ์ จังหวัดนครปฐม โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการศึกษสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในจังหวัดอุทัยธานี ยังถือได้ว่าเป็นเรื่องที่ใกล้ตัวของบุคลากรในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี กล่าวคือ จึงทำให้ไม่ได้ผลสัมฤทธิ์เท่าที่ควรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับวูลและซุลลิแวน (Wool and Sullivan) (1996, pp. 44- 50) ได้ศึกษาวิจัยถึงสมรรถนะที่

จำเป็นของผู้บริหารงานบุคคลในอนาคตผลการวิจัยพบว่าในอนาคตผู้บริหารงานด้านบุคคลขององค์การพึงมีสมรรถนะที่ต้องการอยู่ 3 ประการสำคัญที่สุดคือ การมีความรอบรู้ในธุรกิจและงานองค์การเป็นอย่างดี ความสามารถในการขับเคลื่อนก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและทักษะในการโน้มน้าวใจ

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านหลักสูตร ควรปฏิบัติงานตามหลักสูตร สพฐ. กล่าวคือ มีการจัดการเรียนการสอน การสอบวัดผลและตัดสินผลการเรียนจนครบกระบวนการ
2. ด้านการเรียนการสอน ควรส่งเสริมศักยภาพความรู้ให้กับพระสงฆ์ในจังหวัดอุทัยธานีให้หลักตันจนสามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นครูพระสอนศีลธรรมให้มีคุณภาพให้มีจำนวนมากขึ้น ควรส่งเสริมเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ให้แก่พระสอนศีลธรรม ควรเน้นให้นักเรียนกล้าแสดงออก ควรมีกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพบริบทความต้องการของชุมชน
3. ด้านสื่อการเรียนการสอน ครูพระสอนศีลธรรมควรมีการศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ควรมีการจัดอบรมพัฒนาสมรรถนะการใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนให้ครูสอนศีลธรรม
4. ด้านการวัดผลและประเมินผล หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการตรวจเยี่ยม ประเมินผลในขณะที่พระสอนศีลธรรมขณะปฏิบัติงาน มีการจัดคู่มือประกอบการสอน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. กระทรวงศึกษาธิการควรรณรงค์และพัฒนาครูพระสอนศีลธรรมให้มีความรู้ความเข้าใจวิธีการสอนศีลธรรม โดยกำหนดให้เป็นภารกิจเร่งด่วน และต่อเนื่อง
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการครูพระสอนศีลธรรมควรส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มีครูพระสอนศีลธรรมในสังกัด โดยการศึกษาดูงานจากครูพระสอนศีลธรรมดีเด่น หรือ อบรมพัฒนาวิธีการสอน การผลิตสื่อ และการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

6.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับโครงการพระสอนศีลธรรมในเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูฆราวาส และครูพระสอนศีลธรรมในเชิงคุณภาพภาคสนาม เพื่อศึกษาโครงการครูพระสอนศีลธรรมอย่างลึกซึ้ง พร้อมนำผลที่ได้มีเป็นตัวชี้วัดความสันทันในแต่ละด้าน
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อไป
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปสังเคราะห์เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2545). “การจัดสาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนา”. กรุงเทพมหานคร: ครูสภา
ลาดพร้าว.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). สำนักงาน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ 9 พุทธศักราช 2545 - 2549 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พริกหวานกราฟฟิค.
- พระครูวรดิตถานุยุต (สังเวย คเวสโก). (2554). “ความคิดเห็นของครูและนักเรียนต่อบทบาทครูพระสอน
ศีลธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม”. วิทยานิพนธ์ตาม
หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ. (2553). การความคิดเห็นของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
ผู้บริหารสถานศึกษาครูและนักเรียนที่มีต่อการดำเนินงานโครงการครูพระสอน
ศีลธรรมในโรงเรียนในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 5. พิษณุโลก: โรงพิมพ์ เซนปรี้นติ้ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนศีลธรรมใน
สถานศึกษา กรณีศึกษากรุงเทพมหานครและปริมณฑล กรุงเทพมหานคร.
ผลงานวิจัยของสภาการศึกษา.
- Krejcie. R.V..and Morgan D.W. (1970). “Determining Sample Size for Research
Activities.” *Psychological measurement*. 30(3): 607-610.
- Wool. S. and Sullivan. D. (2996). *The United States magazine and Democratic
review*. New York: Kettell & Moore.

การประยุกต์ใช้จิตสาธารณะของพุทธบริษัทตามหลักพุทธธรรม

An Application of Buddhist's Public mind according to Buddhist Principles

เจ้าอธิการ สมพงษ์ สุจิตโต (ธนะคุณ) *

Chao Athikan Sompong Suchitto (Thanakun)

บทคัดย่อ

งานวิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับจิตสาธารณะ 2) ศึกษาหลักธรรมในการประยุกต์ใช้จิตสาธารณะของพุทธบริษัท และ 3) วิเคราะห์การประยุกต์ใช้จิตสาธารณะของพุทธบริษัท โดยใช้รูปแบบการวิจัยคุณภาพ (Qualitative Research) ข้อมูลได้จากเอกสารเป็นหลักคือ ข้อมูลปฐมภูมิจากพระไตรปิฎก ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และข้อมูลทุติยภูมิ จากหนังสือ สิ่งพิมพ์ อินเทอร์เน็ต บทความวิชาการ เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาวิเคราะห์พบว่า

1. จิตสาธารณะเป็นความตระหนักของบุคคลถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมทำให้เกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะช่วยเหลือสังคมต้องการเข้าไปแก้วิกฤตการณ์โดยรับรู้ถึงสิทธิควบคู่ไปกับหน้าที่และความรับผิดชอบสำนึกถึงพลังของตนเองที่สามารถร่วมแก้ไขปัญหาคได้และลงมือกระทำแนวทางในการประยุกต์ใช้จิตสาธารณะของคนในสังคมจะเกิดขึ้นได้จากการคลุกคลีอยู่กับความถูกต้องการปลูกฝังอบรมการฝึกปฏิบัติได้เห็นตัวอย่างที่ชวนให้ประทับใจ สิ่งเหล่านี้จะค่อยๆ โน้มน้าวใจของบุคคลให้เกิดจิตสำนึกที่ถูกต้องและการสร้างจิตสาธารณะให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล ดังนั้นสถาบันทางสังคมหลายภาคส่วนได้แก่สถาบันครอบครัวสถานศึกษาสถาบันศาสนาและสถาบันสื่อมวลชนจึงต้องเข้ามาร่วมมือกันสร้างจิตสาธารณะของคนในสังคม

2. หลักธรรมในการประยุกต์ใช้จิตสาธารณะของพุทธบริษัท เช่น หลักพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมประจำใจเพื่อให้ตนดำรงชีวิตได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์เฉกเช่นพรหม เป็นแนวธรรมปฏิบัติของผู้ปกครอง และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วยเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

* นิสิตหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่ยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรีเอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ประกอบด้วยทาน ปิยวาจา อุตถจริยา และสมานัตตตา ฆราวาสธรรม 4 เป็นคุณสมบัติของผู้ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตทางโลกประกอบด้วยสัจจะ ทมะ ขันติ และจาคะอิทธิบาท 4 เป็นหนทางสู่ความสำเร็จหรือเครื่องมือให้บรรลุถึงความสำเร็จประกอบด้วยฉันทะ วิริยะ จิตตะและวิมังสา

3. การประยุกต์ใช้จิตสาธารณะของพุทธบริษัท 4

ด้านการให้การแบ่งปัน พุทธบริษัท มีการประยุกต์โดยการนำประชาชนกลับไปสู่คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าที่ทรงเน้นให้เห็นแก่ประโยชน์สุขของสังคมเป็นใหญ่ ไม่บริโภคนกินความจำเป็น หรือเพราะความอยาก มีความสันโดษ พอใจที่จะมีกินมีอยู่ มีใช้เท่าที่จำเป็น รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เจือจานแก่ผู้อื่น มีความเมตตาอาทรต่อกัน เห็นแก่ผู้อื่นเสมือนเห็นแก่ตนเอง และรู้จักหน้าที่

ด้านความมีน้ำใจ พุทธบริษัทมีการประยุกต์โดยการสั่งสอนให้ให้ตั้งอยู่ในความดี ให้ตั้งอยู่ในความสุจริต รู้จักบาปบุญ คุณและโทษ ทำตนให้เป็นประโยชน์แก่ชาติบ้านเมือง ดำรงอยู่ในภาวะแห่งอารยะชน ไม่ละเมิดในสิ่งที่ผิดศีลธรรม อนุเคราะห์ด้วยน้ำใจอันดีงาม ผู้มีน้ำใจประกอบด้วยเมตตาปราณีเพ่งเล็งอยู่แต่จะให้ได้รับความสุขทั่ว ๆ กัน เห็นโอกาสจะช่วยให้สถานใดก็ไม่ละเว้นในการที่จะช่วยให้บรรลุผลนั้น ๆ มีการสอนให้ละความชั่วประกอบความดี

ด้านการไม่เอาเปรียบผู้อื่น พุทธบริษัทมีการประยุกต์โดยการสั่งสอนให้มนุษย์เป็นมนุษย์เต็มตัวยิ่งขึ้น สอนให้มนุษย์ยุติธรรมโดยบอกว่าทุกคนให้เท่าเทียมกันอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข และยอมรับสิ่งแวดล้อม ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงข้อคิดเกี่ยวกับความมีคุณภาพ กับชีวิตทุกระดับ ข้อคิดนี้สะท้อนออกมาในวิธีการสอน สอนให้คนเสียสละ กระบวนการของการช่วยเหลือผู้อื่น

ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม พุทธบริษัทมีการประยุกต์โดยสั่งสอนให้คนรู้จักการเสียสละ หรือพฤติกรรมที่ทำเพื่อผู้อื่น อันที่จริงนั้นการเสียสละเป็นความดีที่สังคมทุกสังคมมีอยู่สถาบันทางศาสนาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นสถาบันที่มีอิทธิพลอย่างสูงต่อจิตใจของประชาชน เพราะต่างได้ยึดถือสถาบันนี้เป็นที่พึ่งทางใจมาอย่างเนิ่นนาน ฉะนั้น สถาบันทางศาสนาจึงอยู่ในฐานะที่จะช่วยสร้างสรรค์และพัฒนาจิตใจของคนในสังคมให้หันเข้ามาอยู่ความถูกต้องตามทำนองครองธรรม และมีวิธีการพัฒนาจิตสำนึกให้เกิดขึ้นได้อย่างดีที่สุด คือการสอนตัวเอง อันหมายถึงการที่ผู้อยู่ในสถาบัน องค์การทางศาสนาพึงต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างแก่คนในสังคมในด้านการช่วยเหลือส่วนรวม

คำสำคัญ : จิตสาธารณะ หลักธรรม พุทธบริษัท

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the theory of public mind 2) study principle public mind application of the four Buddhist Communities and 3) Analyze the application of the public mind of the Buddhist Companies 4. By using qualitative research, primary data from the Tipitaka Version of MahaChulalongkornrajavidyalalai and secondary data from books, internet publications, academic articles documents and various researches related. The findings are as follows :

1. Public mind WAS a person's awareness of the problems that arise in society, causing the desire to help society, wanting to solve crises by recognizing rights along with duties and responsibilities. Realizing his power that can solve problems and acted in the way of applying public minds of people in society to be able to come from being involved in the correctness, cultivating, training, practicing, seeing examples that are so impressive These things will gradually convince the person to create the correct consciousness and create a public mind in person. Therefore, many social institutions, including family institutions, educational institutions, religious institutions and mass media institutions, have to come together to create public consciousness of people in society.

2. The Buddhist principles of applying the public mind of Buddhist Companies such as the Main Brahma 4 as a principle of spirituality in order to live a virtuous and pure life like Brahma. It was the practice of governors and living with others consisting of benevolence, sympathetic joy and equanimity Unity. Sangkhawang 4 as the Buddhist principle which holds the kindness of others, friendship, generous, support or as a principle of mutual support consisting of giving, good say, objective and

manatatta. Secular Dharma 4 was a qualification of successful people in the world of life, consisting of truth, tolerance, patience and benefaction. Iddhipada 4 was a way to success or a tool to achieve success. Consists of passion, diligence, consciousness and Investigation.

3. Application of public minds of Buddhist companies :

The sharing of Buddhist companies have been applied by bringing people back to the teachings of the Lord Buddha that emphasizes the sake of the happiness of society. Not consuming more than necessary or because of the desire to have a solitude satisfied with having food Use as necessary Know the generosity and give to others had compassion for each other altruistic and selfish and know the duties.

Kindness Buddhist companies have applied by teaching to be set in goodness. To be in good faith, to know your sins and punishments, to be useful to the nation living in a civilized state not violating anything that was immoral helping with good kindness. The kind person with mercy but will be able to receive happiness in general. Do not ignore it in order to help accomplish that taught to eschew evil do good.

Not to exploit other Buddhist companies have been applied by teaching people to be more human. Teach human justice by saying that everyone was equal in peace. And accept the environment which indicates the idea of equilibrium with every level of life. This idea was reflected in the way of reverence. Teach man to sacrifice the process of helping others.

In terms of public interest Buddhist companies have applied by teaching man to know the sacrifice. Or behavior that was made for others In fact, sacrifice was the goodness that every society had. Religious institutions were so important. It was an institution that has a great influence on the minds of the human because they have taken this institution for a long time to come. Must follow and had the best way to develop consciousness was to teach yourself which means that the person in the institution. Religious organizations should behave as an example to human in the society for public support.

Keywords: Public mind, Buddhist Principles, Buddhist Companies

1. บทนำ

ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเนื่องมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีต่าง ๆ ส่งผลให้ประเทศไทยต้องเร่งพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ ซึ่งกระแสการเร่งพัฒนา และเศรษฐกิจที่ปีรุดได้ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมไทยให้เกิดการแข่งขัน มีค่านิยมทางวัตถุสูงเกิดการเอาเปรียบซึ่งกันและกันมุ่งแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองมากกว่าส่วนรวมขาดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่องทำให้เกิดภาวะขาดสมดุลทั้งทางจิตใจและวัตถุ ดังนั้นความสำนึกต่อส่วนรวมจึงลดน้อยลงทุกวันความเจริญทางด้านวัตถุปัจจุบัน ทำให้สังคมมีค่านิยมให้ความสำคัญและแสวงหาเงินทองอำนาจ มากกว่าให้ความสำคัญด้านจิตใจสังคมจึงกลับเสื่อมโทรมลง ปัญหามากมายการปลุกฝังจิตใจให้บุคคลมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมจึงควรเกิดขึ้นในสังคมด้วยเหตุนี้จึงมีการกล่าวถึงคำว่า จิตสาธารณะมากขึ้นเพื่อประโยชน์ที่จะเป็นแนวคิดต่อตนเอง อันจะสร้างประโยชน์ก่อให้เกิดการพัฒนาแก่สังคมการปลุกฝังจิตใจให้บุคคลมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมเป็นการสร้างคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นเรื่องที่เกิดจากภายในจิตสาธารณะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการปลุกจิตสำนึกให้คนรู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจมีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิตช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม (สงวนศรี วิรัชชัย, 2548, หน้า48)

จิตสาธารณะ เป็นจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม เพราะคำว่าสาธารณะเป็นสิ่งที่มิได้เป็นของผู้หนึ่งผู้ใดจิตสาธารณะจึงเป็นความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของในสิ่งที่เป็นสาธารณะในสิทธิและหน้าที่ที่จะดูแลและบำรุงรักษาร่วมกัน เช่นการช่วยกันดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม โดยการไม่ทิ้ง ขยะลงในแหล่งน้ำ การดูแลรักษาสาธารณะสมบัติ เช่นโทรศัพท์สาธารณะหลอดไฟที่ให้แสงสว่างตามถนนหนทาง แม้แต่การประหยัดน้ำประปา หรือไฟฟ้าที่เป็นของส่วนรวมโดยให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าตลอดจนช่วยดูแลรักษาให้ความช่วยเหลือผู้ทุกข์ได้ยากหรือผู้ที่ร้องขอความช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้ตลอดจนร่วมมือกระทำเพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาแต่ต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม

จิตสำนึกเพื่อส่วนรวมนั้นสามารถกระทำได้โดยมีแนวทางเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ โดยการกระทำตนเองต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเองเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อ

ส่วนรวมและมีบทบาทต่อสังคมในการรักษาประโยชน์ของส่วนรวมเพื่อแก้ปัญหา สร้างสรรค์สังคมซึ่งถือว่าเป็นความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมจากกรณีที่ดั่งนั้นความสำนึกต่อส่วนรวมจึงลดน้อยลงทุกวันจึงทำให้เกิดปัญหาสังคมตามมาอย่างมากมายเช่นปัญหายาเสพติดเป็นปัญหาของทุกประเทศในโลกต่างกันแต่เพียงระดับความรุนแรงและประเภทของยาเสพติดเท่านั้นปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในปัจจุบันมีข่าวปัญหาความวุ่นวายต่าง ๆ เกิดขึ้นในสังคมไทยไม่เว้นแต่ละวันและนับวันจะทวีความรุนแรงขึ้นทุกขณะทั้งปัญหาการกลับมาของยาเสพติดปัญหาอาชญากรรมในรูปแบบต่าง ๆ อาทิการยกพวกตีกันของกลุ่มวัยรุ่น/ นักเรียน/ นักศึกษาการล่องละเมิดทางเพศปัญหาการลักพาตัวรวมถึงปัญหาความรุนแรงในครอบครัวปัญหาเหล่านี้เป็นดัชนีหนึ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในสังคมไทยทุกวันนี้ปัญหาคอรัปชั่นซึ่งเกิดจากความโลภไม่รู้จักพอหาช่องทางในการทุจริตด้วยวิธีการต่าง ๆ เป็นการบ่อนทำลายความเจริญของสังคมขาดการเสียสละอย่างแท้จริง (พิสิฐ เจริญสุข, 2549, หน้า 50) นอกจากนั้นยังมีปัญหาสิ่งแวดล้อมและมลพิษสิ่งแวดล้อมเกิดขึ้นจากการใช้ทรัพยากรของมนุษย์อย่างไม่ประหยัดและขาดความรับผิดชอบต่อให้เกิดปัญหามลพิษปัญหาเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติทั้งที่เป็นทรัพยากรธรรมชาติเช่นป่าไม้ดินแร่ธาตุสัตว์และพืชรวมไปถึงปัญหาความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศตามธรรมชาติตลอดจนปัญหาการเปลี่ยนแปลงทางด้านสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมอันมีสาเหตุมาจากการกระทำของมนุษย์ที่ขาดจิตสำนึกและปัญหาความขัดแย้งทางสังคมเกิดจากการแบ่งพรรคแบ่งพวกถือเอาความคิดเห็นของตนเองเป็นสำคัญโดยไม่ใส่ใจกับความคิดเห็นของคนอื่นและพยายามทำลายผู้ที่มีความเห็นที่ต่างกับพวกของตนด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยไม่คำนึงถึงความเป็นคนไทยเหมือนกัน

จากปัญหาและผลกระทบที่ตามมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาจิตสำนึกให้เกิดมีขึ้นกับสมาชิกในสังคมหากสังคมใดสามารถปลูกฝังส่งเสริมหรือพัฒนาให้สมาชิกในสังคมมีจิตสำนึกได้จะทำให้สังคมนั้นมีสมาชิกที่มีจิตใจที่เห็นประโยชน์ส่วนรวมไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนอาสาดูแลรับผิดชอบสมบัติส่วนรวมใช้สมบัติของส่วนรวมอย่างทะนุถนอมรู้จักการแบ่งปันโอกาสในการใช้ของส่วนรวมให้แก่ผู้อื่นซึ่งจะทำให้ปัญหาที่เกิดจากการเอารัดเอาเปรียบคนอื่นปัญหาการทำลายสาธารณะสมบัติต่าง ๆ ลดน้อยลงและหมดไปในที่สุดรวมไปถึงการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์พวกพ้องก็จะลดน้อยลงจะนำมาสู่สังคมที่พัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

ปัญหาจิตสำนึกของพระภิกษุต้องมองในองค์รวมความประพฤติของพระภิกษุสามเณร ล้วนเกิดจากปัญหาต่าง ๆ ที่สั่งสมมา รวมทั้งปัญหาสังคมในทุกระดับชั้น ผู้ที่เข้ามาบวชก็คือ

คนที่มาจากสังคมปัจจุบัน ผ่านระบบครอบครัว โรงเรียน มหาวิทยาลัย วัดในรูปแบบต่าง ๆ ตามสิ่งแวดล้อมของตน เข้ามาบวชย่อมต้องมีอุปนิสัยเดิม ๆ ติดเข้ามาด้วย จะให้สมบูรณ์แบบในทันทีทันใดย่อมเป็นไปได้ไม่ได้ไม่ว่าเอาผ้าเหลืองคลุมแล้ว กลายเป็นพระอรหันต์มีความประพฤติสมบูรณ์ถูกต้องตามพระวินัยทุกอย่างเสียเมื่อไหร่หากแต่ทุกคนที่เข้ามาบวชก็อยู่ในฐานะที่ต้องฝึกฝน ปฏิบัติตนเพื่อพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้นได้มากบ้างน้อยบ้างก็ย่อมขึ้นอยู่กับพื้นฐานของแต่ละคนเข้ามาบวชแล้วก็มาเจอปัญหาภายในวัดอีกที่มีมากมายตามสังคมที่หลากหลายรูปแบบในปัจจุบัน ปัญหาต่าง ๆ ก็ตามมาเป็นธรรมดา ถ้ามองโดยรวมๆแล้วก็ปัญหาที่ต้องร่วมกันแก้ไขในทุก ๆ ระดับชั้นของสังคมปัญหาการประพฤติดิศพละพระธรรมวินัยของพระภิกษุสามเณรเป็นปัญหาที่วิกฤตที่สุดในปัจจุบัน เพราะพระภิกษุสามเณรเป็นตัวแทนของพระรัตนตรัยความศรัทธาของประชาชนที่มีต่อพระพุทธศาสนานั้นส่วนหนึ่งมาจากการประพฤติปฏิบัติของพระภิกษุสามเณรหากท่านเหล่านั้นประพฤติดิศพละพระธรรมวินัยแล้วย่อมมีผลต่อศรัทธาของประชาชนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สุพัตรา สุภาพ, 2548, หน้า 29)

ปัญหาจิตสาธารณะของพระภิกษุ พอจะสรุปสาเหตุได้ดังนี้พระภิกษุสามเณรในพระพุทธศาสนาของสังคมไทยมีพื้นฐานทางครอบครัวแตกต่างกันมีระดับการศึกษาและสติปัญญาแตกต่างกันเหตุจูงใจในการบรรพชาและอุปสมบทแตกต่างกันการขอบรรพชาและอุปสมบท เป็นกระบวนการที่ทำได้ง่ายไม่มีระเบียบในการปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกันในการพิจารณาและฝึกก่อนให้การบรรพชาและอุปสมบทพระอุปัชฌาย์ผู้มีอำนาจตามกฎหมายในการให้บรรพชาและอุปสมบท ไม่ได้อบรมสั่งสอนพระบวชใหม่ที่ตนบวชให้เท่าที่ควรมุ่งเน้นอดีตเรกลากอันเกิดจากผู้บวชเป็นหลัก จึงได้แต่ปริมาณไม่ได้คุณภาพตามต้องการควรมีมาตรการหรือมาตรฐานให้กับพระอุปัชฌาย์ทุกรูปได้นำไปเป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจนกว่าที่เป็นอยู่เจ้าอาวาสที่มีหน้าตาดูแลอบรมสั่งสอนไม่มีเวลาอันเนื่องจากอำนาจต่าง ๆ เบ็ดเสร็จอยู่กับเจ้าอาวาสหมด อะไรๆ ก็อยู่กับเจ้าอาวาสหมดทำให้เจ้าอาวาสไม่มีเวลาต่อการอบรมสั่งสอน เพราะภารกิจต่าง ๆ เบียดบังเอาเวลาไปหมดสื่อมวลชนเสนอข่าวเกินความเป็นจริงโดยมุ่งขายข่าวมากกว่าจะร่วมรับผิดชอบต่อปัญหาบางที่ข่าวไม่เป็นจริงอย่างที่เสนอไปแล้ว แต่ไม่มีความรับผิดชอบใด ๆ ทำให้พระภิกษุที่ติดกเป็นจำเลยที่ถูกสังคมตัดสินผิดแล้วโดยไม่มีโอกาสชี้แจงต่อสังคมเลยจึงทำให้พระภิกษุไม่ให้ความช่วยเหลือกิจการงานในวัดอย่างเต็มที่ และพระภิกษุเมื่อลาสิกขาไปแล้วไม่กลับมาทำนุบำรุงวัดมากนัก

จะเห็นได้ว่า ปัญหาจิตสาธารณะของพระภิกษุเป็นปัญหาที่ขยายวงกว้างมากขึ้น จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพจิตสาธารณะของพระภิกษุในปัจจุบัน

ศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้จิตสาธารณะของพระภิกษุกับชุมชนในสังคมไทยและ ประยุกต์ใช้จิตสาธารณะของพระภิกษุสู่สังคมไทย เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการการประยุกต์ใช้จิตสาธารณะของพระภิกษุให้มากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับจิตสาธารณะ
- 2.2 เพื่อศึกษาหลักธรรมในการประยุกต์ใช้จิตสาธารณะของพุทธบริษัท
- 2.3 เพื่อวิเคราะห์การประยุกต์ใช้จิตสาธารณะของพุทธบริษัท

3. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้จิตสาธารณะของพุทธบริษัทตามหลักพุทธธรรมโดยทำการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารเป็นหลัก

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยใช้การศึกษาจากข้อมูลดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลชั้นปฐมภูมิ (Primary data) คือ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากแหล่งข้อมูลขั้นต้นที่ได้มาจากแหล่งข้อมูลโดยตรง เช่น พระไตรปิฎก ปกรณวิเสสต่าง ๆ ในพระพุทธศาสนา

4.2 ข้อมูลชั้นทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากแหล่งข้อมูลเช่นหนังสือ ตำราวิชาการที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการศึกษา รวบรวมข้อมูลจากเอกสารเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้จิตสาธารณะของพุทธบริษัทตามหลักพุทธธรรม โดยมีขอบเขตการวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้จิตสาธารณะของพุทธบริษัทตามหลักพุทธธรรม ภายหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยจักนำข้อมูลที่รวบรวมได้ มาศึกษาวิเคราะห์แล้วเรียบเรียงนำเสนอผลการวิจัยและข้อเสนอแนะต่อไป

5. ผลการวิจัย

5.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับจิตสาธารณะ

จิตสาธารณะหมายถึงความตระหนักของบุคคลถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมทำให้เกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะช่วยเหลือสังคมต้องการเข้าไปแก้วิกฤตการณ์โดยรับรู้ถึงสิทธิควบคู่ไปกับหน้าที่และความรับผิดชอบสำนึกถึงพลังของตนเองว่าสามารถร่วมแก้ไขปัญหานั้นได้และลงมือกระทำเพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาร่วมกันกับคนในสังคมการกระทำที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณสมบัติด้วยการเอาใจใส่ดูแลเป็นธุระและเข้าร่วมในเรื่องส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันของกลุ่มโดยพิจารณาจากการที่บุคคลหลีกเลี่ยงการใช้หรือกระทำที่ทำให้เกิดการชำรุดเสียหายต่อของส่วนรวมการถือเป็นหน้าที่ที่จะมีส่วนร่วมในการดูแลการเคารพสิทธิในการใช้สาธารณสมบัติของผู้อื่นมุ่งปฏิบัติเพื่อส่วนรวมในการดูแลรักษาของส่วนรวมเช่นการทาสานหน้าที่ที่กำหนดการดูแลความสงบเรียบร้อยการรักษาสาธารณสมบัติรับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นมีส่วนร่วมในการหาแนวทางป้องกันแก้ไขและติดตามประเมินผลรวมไปถึงการรับอาสาทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อส่วนรวมการเคารพสิทธิของผู้อื่นการใช้ของส่วนรวมไม่ปิดกั้นในการใช้ของบุคคลอื่นมีการแบ่งปันหรือเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ของส่วนรวมไม่ยึดครองของส่วนรวมมาเป็นของตนเอง

ถ้าบุคคลสามารถปลูกฝัง ส่งเสริมหรือพัฒนาให้เด็กมีจิตสาธารณะ ด้วยวิธีการต่าง ๆ จะทำให้เด็กมีจิตใจที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน อาสาดูแลรับผิดชอบสมบัติส่วนรวม มีการใช้สมบัติของส่วนรวมอย่างเห็นคุณค่า ใช้อย่างทะนุถนอม รู้จักการแบ่งปันโอกาสในการใช้ของส่วนรวมให้ผู้อื่น เมื่อเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ปัญหาที่เกิดการเอารัดเอาเปรียบคนอื่น ปัญหาการทำลายสาธารณะสมบัติต่าง ๆ จะลดลง การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และประโยชน์พวกพ้องก็จะลดน้อยลง และจะนำมาสู่สังคมที่พัฒนาขึ้น จิตสาธารณะจึงมีความสำคัญอย่างมากเพราะถ้าบุคคลขาดจิตสาธารณะจะทำให้เกิดปัญหาตามมา มีผลกระทบต่อระดับบุคคลครอบครัว องค์กรชาติ และระดับโลกตามลำดับ

แนวทางในการเสริมสร้างจิตสาธารณะของคนในสังคมจะเกิดขึ้นได้จากการปลูกฝังอยู่กับความถูกต้องการปลูกฝังอบรมการฝึกปฏิบัติได้เห็นตัวอย่างที่ชวนให้ประทับใจสิ่งเหล่านี้จะค่อยๆ โน้มนำใจของบุคคลให้เกิดจิตสำนึกที่ถูกต้องและการสร้างจิตสาธารณะให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลดังนั้นสถาบันทางสังคมหลายภาคส่วนได้แก่สถาบันครอบครัวสถาบันการศึกษาสถาบันศาสนาและสถาบันสื่อมวลชนจึงต้องเข้ามาร่วมมือกันสร้างจิตสาธารณะของคนในสังคมดังแนวทางของแต่ละสถาบันต่อไป

วัดจึงเป็นสถาบันทางศาสนาที่เป็นตัวขัดเกลาและบ่มเพาะวัฒนธรรมและศูนยรวมจิตใจของชุมชนสถาบันทางศาสนาต้องเป็นผู้นำในการสร้างจิตสาธารณะให้เกิดขึ้นต้องนำประชาชนกลับไปสู่คำสอนของศาสนาต่าง ๆ ที่เน้นให้คนเป็นคนดีเห็นแก่ประโยชน์สุขของสังคมเป็นใหญ่ไม่บริโภคนเกินความจำเป็นมีความเมตตาอาทรต่อกันเห็นแก่ผู้อื่นรู้จักหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องสถาบันทางศาสนาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นสถาบันที่ได้รับการเคารพบูชาแต่โบราณกาลจวบจนปัจจุบันเป็นสถาบันที่มีอิทธิพลอย่างสูงต่อจิตใจของประชาชนฉะนั้นสถาบันทางศาสนาจึงอยู่ในฐานะที่จะช่วยสร้างสรรค์และพัฒนาจิตใจของคนในสังคมให้หันเข้ามาอยู่กับความถูกต้องตามทำนองสถาบันศาสนาได้มีความสำคัญอย่างยิ่งเมื่อประเทศไทยได้กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่10โดยมีข้อหนึ่งที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้เกิดภูมิคุ้มกันโดยมุ่งเตรียมเด็กและเยาวชนทั้งด้านจิตใจทักษะชีวิตและความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิตการพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานและเร่งผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองการพัฒนาประเทศซึ่งมีการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีจิตใจที่ดีงามอยู่ในกรอบของศีลธรรมเป็นคนดีห่างไกลอบายมุขมีภาวะผู้นำอุทิศถ่ายทอดอบรมกล่อมเกลาชี้แนะเด็กบนพื้นฐานของศีลธรรมอันดีงามให้เหมาะสมกับช่วงวัยของเด็กซึ่งการปลูกฝังให้คนเกิดคุณลักษณะเหล่านี้คงไม่ใช่แค่การสอนให้รู้อย่างเดียวต้องมีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนใช้หลักธรรมในการดำรงชีวิตมากขึ้นพัฒนาบุคลากรทางศาสนาให้มีศักยภาพในการจูงใจให้คนเลื่อมใสศรัทธาและปฏิบัติตามหลักคำสอนทางศาสนาและเป็นศูนยรวมใจและที่ยึดเหนี่ยวของคนในสังคมชี้แนะแนวปฏิบัติในการดำรงชีวิตตามหลักธรรมรวมทั้งผนึกพลังร่วมกับสถาบันครอบครัวสถาบันการศึกษาและสถาบันทางสังคมอื่น ๆ ในการสร้างคนดีและสังคมดี

5.2 หลักธรรมในการประยุกต์ใช้จิตสาธารณะของพุทธบริษัท

ในการศึกษาหลักธรรมในการประยุกต์ใช้จิตสาธารณะของพุทธบริษัทผู้วิจัยนำเสนอเป็นลำดับดังนี้

หลักพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมประจำใจเพื่อให้ตนดำรงชีวิตได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์เฉกเช่นพรหมเป็นแนวธรรมปฏิบัติของผู้ที่ผู้ปกครอง และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วยเมตตา เป็นความรักความปรารถนาดีให้ผู้อื่นมีความสุขกรุณา เป็นความสงสาร เห็นใจปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์มุนิตา เป็นความยินดีเมื่อผู้อื่นมีสุขและอุเบกขา เป็นการวางเฉยไม่ลำเอียงซึ่งมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างจิตสาธารณะที่เป็นจิตแห่งการให้ความดีงามทั้งปวงแก่เพื่อนมนุษย์ โดยเต็มใจ สมครใจ อิ่มใจซาบซึ้งใจ ปิติสุข ที่พร้อมจะเสียสละเวลา แรงกาย และสติปัญญาเพื่อสาธารณะ

ประโยชน์ในการทำกิจกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนและมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น เป็นจิตที่ไม่นิ่งดูตายเมื่อพบเห็นปัญหา หรือความทุกข์ยากที่เกิดขึ้นกับผู้คน

หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่ยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรีเอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกันประกอบด้วยทาน เป็นการให้ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ปิยวาจา เป็นการกล่าวด้วยวาจาที่ซาบซึ้ง สุภาพ อ่อนหวานอติถจริยา เป็นการทำดี ประพฤติดี เป็นประโยชน์ต่อตัวเอง และผู้อื่นและสมานัตตตา เป็นการทำตัวเสมอต้น เสมอปลายซึ่งมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างจิตสาธารณะที่เป็นจิตที่มีความสุขเมื่อได้ทำความดี และเห็นน้ำตาเปลี่ยนเป็นรอยยิ้มเป็นจิตที่เปี่ยมด้วยความสงบเย็น และพลังแห่งความดีอีกทั้งยังช่วยลดความเป็นตัวเป็นตนของตนเองลงได้บ้าง

ฆราวาสธรรม 4 เป็นคุณสมบัติของผู้ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตทางโลก ประกอบด้วยสัจจะเป็นความจริงใจ ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อสร้างความไว้นื้อเชื่อใจระหว่างกันทมะเป็นการข่มใจตน ให้ตั้งมั่นในความดี ยึดเหตุผลอยู่เหนืออารมณ์ เพื่อสร้างความเจริญขั้นดีเป็น การใช้ความอดทนเอาชนะกิเลส ใช้สติในการแก้ปัญหา ไม่ลุ่มหลงในอบายมุขและบริโภคนิยม และจาคะเป็นการมีจิตสาธารณะมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน ซึ่งมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างจิตสาธารณะที่เป็นการปลูกฝังให้ตระหนักถึงความสำคัญของจิตอาสาการเตรียมความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้ และการติดต่อสื่อสารการสร้างเชื่อมั่นในตนเองและการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

อิทธิบาท4เป็นหนทางสู่ความสำเร็จหรือคุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จประกอบด้วยฉันทะ เป็นการมีใจรักพอใจจะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรักวิริยะเป็นความพากเพียรทำขยันหมั่นเพียรกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามจิตตะเป็นการเอาจิตฝึกฝั้ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านและวิมังสาเป็นการหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาข้อบกพร่อง ซึ่งมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างจิตสาธารณะที่เป็นการมุ่งประโยชน์ต่อส่วนรวมการทำงานทุกอย่างเป็นไปด้วยความสมัครใจ ไม่มุ่งหวังผลตอบแทนในรูปของอามิสสินจ้าง หรือรางวัลตลอดจนการอุทิศกาย กำลังใจและเวลาให้แก่ส่วนรวม

5.3 การประยุกต์ใช้จิตสาธารณะของพุทธบริษัท

ด้านการให้แบ่งปัน

พุทธบริษัทมีการประยุกต์ใช้จิตสาธารณะด้านการให้แบ่งปันโดยการนำประชาชนกลับไปสู่คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าที่ทรงเน้นให้เห็นแก่ประโยชน์สุขของสังคมเป็นใหญ่ ไม่บริโภคนเกินความจำเป็น หรือเพราะความอยาก มีความสันโดษ พอใจที่จะมีกินมีอยู่ มีใช้เท่าที่จำเป็นรู้จัก

เอื้อเพื่อเผื่อแผ่เจือจานแก่ผู้อื่น มีความเมตตาอาทรต่อกัน เห็นแก่ผู้อื่นเสมือนเห็นแก่ตนเองรู้จักหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง หน้าที่ของสถาบันศาสนาตามหลักการทางพระพุทธศาสนาแล้ว ปัจจุบันผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือ พุทธบริษัท ผู้หวังความเจริญแก่บุคคล สังคม และพระศาสนาพึงห้ามไม่ให้กระทำความชั่วได้แก่ การชู้โทษในปัจจุบัน และอนาคต แห่งความชั่วทั้งหลายมี ปาณาติบาตเป็นต้น แล้วห้ามไม่ให้ทำว่า อย่าทำความชั่วอย่างนี้อีกต่อไป ความชั่วอันใดที่ทำแล้ว ก่ิติเตียนความชั่วอันนั้นให้ฟังว่า เป็นของไม่ดี แล้วแนะนำให้ทำแต่ความดี มีการเอื้อเพื่อแก่กันเป็นต้น โดยชู้โทษ 10 ประการ คือ ปาณาติบาต (การฆ่าสัตว์) อทินนาทาน (การลักทรัพย์) กาเมสุมิฉฉาจาร (การประพฤติผิดในกาม) มุสาวาท (การพูดเท็จ) ปิสุณาวาจา (การพูดส่อเสียด) ผรุสวาจา (การพูดคำหยาบ) สัมผัปปลาปะ (การพูดเพ้อเจ้อ) อภิขเฌา (ความเพ่งเล็งอยากได้ของของเขา) พยาบาท (ความคิดร้าย) มิจฉาทิฎฐิ (ความเห็นผิด)

ด้านความมีน้ำใจ

พุทธบริษัทมีการประยุกต์ใช้จิตสาธารณะด้านความมีน้ำใจโดยการสั่งสอนให้ให้ตั้งอยู่ในความดี ให้ตั้งอยู่ในความสุจริต รู้จักบาปบุญ คุณและโทษ ทำตนให้เป็นประโยชน์แก่ชาติบ้านเมือง ดำรงอยู่ในภาวะแห่งอารยชน ไม่ละเมิดในสิ่งที่ผิดศีลธรรมเช่น วุฒิธรรม 4 คือ ธรรมเครื่องเจริญ 4 อย่าง ได้แก่ สัปปุริสสังเสวะ คบหาสัตบุรุษ เสวนาท่านผู้รู้ผู้ทรงคุณความดี มีความประพฤติชอบด้วยกาย วาจา ใจ สัทธัมมัสสนะ ฟังสัทธรรม ตั้งใจฟังคำสั่งสอนของท่าน เอาใจใส่เล่าเรียนโยนิโสมนสิการ ทำในใจโดยแยบคาย รู้จักคิดพิจารณาให้เห็นเหตุผลคุณโทษในสิ่งที่ได้เล่าเรียนสดับฟังนั้น จัปสาระที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้และธัมมานุธัมมปฏิบัติ ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม นำสิ่งที่ได้เล่าเรียนและตริตองเห็นแล้วไปใช้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลัก สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักการ นั้น ๆ

อนุเคราะห์ด้วยน้ำใจอันงาม ผู้มีน้ำใจประกอบด้วยเมตตาปราณีเพ่งเล็งอยู่แต่จะให้ได้รับความสุขทั่ว ๆ กัน เห็นโอกาสจะช่วยได้สถานใด ก็ไม่ละเว้นในการที่จะช่วยให้บรรลุผลนั้น ๆ มีสอนให้ละความชั่วประกอบความดี เป็นต้นให้ได้ฟังสิ่งที่ยังไม่เคยฟัง คือ สิ่งนั้นจะเป็นเครื่องเกาแก่ลิ้น หรือเป็นเรื่องที่ฟังจะเกิดมีขึ้นใหม่ยังไม่แพร่หลายทั่วไปก็ตาม เมื่อเห็นว่าจะมีประโยชน์แก่ผู้สนใจได้ แล้วก็นำออกแสดง เพื่อเกิดความรู้ความฉลาดแก่ผู้ฟังสืบไป สิ่งที่ยังไม่เคยฟังจะสังเกตได้จากการพูด การทำสิ่งใดพูดไม่ถูก ทำไม่ถูก สิ่งนั้นก็เป็นอย่างไม่เคยฟัง

ทำสิ่งที่เคยฟังแล้วให้แจ่มแจ้งคือ พุทธบริษัทอธิบายสิ่งที่เคยฟังแล้วให้เข้าใจแจ่มแจ้ง แม้สิ่งที่เคยฟังแล้ว แต่อนุมานว่า ความยังเป็นปัญหาเคลือบคลุมหรือได้ฟังยังน้อย ไม่พอแก่การที่จะ

จดจำ ก็ดำริหาคำที่จะอธิบาย มีอุทาหรณ์อ้างเหตุผลที่เหมาะสมแก่ภูมิปัญญาของผู้ฟังมาแสดงจนเข้าใจตลอด สันความสงสัยการบอกทางสวรรค์ให้ได้แก่ การแสดงธรรมสั่งสอนให้ทราบในสิ่งที่เป็นกุศลและอกุศล มรณสติตกเตือนตนให้ตั้งอยู่ในความไม่ประมาทน้อยใจให้เข้าอยู่ในสัมมาปฏิบัติ ไม่ล่วงข้อปฏิบัติทั้งในศาสนา และฝ่ายบ้านเมืองเพียงปลดเปลื้องความชั่วประพฤติกุศลความดี มีความอุทิศหาในการเลี้ยงชีวิตในทางที่ชอบ ประกอบแต่สิ่งอันเป็นกุศล เช่น หมั่นสวดพระธรรมเทศนา และรักษาศีลบำเพ็ญทานเป็นเนืองนิตย์ ประคองจิตให้ตั้งอยู่ในความสงบเสงี่ยม อันเป็นบันไดให้ก้าวขึ้นสู่หนทางปัญญา รอบรู้สิ่งที่เป็นของจริง คือรู้สิ่งทั้งปวงแล้วมีความคิดขึ้นแล้วก็ต้องเสื่อมไปเป็นธรรมดา ในที่สุดของการประพฤติกุศลทั้งหลาย ก็รวมลงในความไม่ประมาทอย่างเดียวนั่น

ด้านการไม่เอาเปรียบผู้อื่น

พุทธบริษัทมีการประยุกต์ใช้จิตสาธารณะด้านการไม่เอาเปรียบผู้อื่นโดยการสั่งสอนให้มนุษย์เป็นมนุษย์เต็มตัวยิ่งขึ้นสอนให้มนุษย์ยุติธรรมโดยบอกว่าพระเจ้าสร้างคนให้เท่าเทียมกันสอนให้มนุษย์ร่วมกับทุกอย่างโดยสงบสุข และมีการยอมรับสิ่งแวดล้อม ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงข้อคิดเกี่ยวกับความมีคุณภาพ กับชีวิตทุกระดับ ข้อคิดนี้สะท้อนออกมาในวิธีคิดวาระ สอนให้คนเสียสละ กระบวนการของการช่วยเหลือผู้อื่น ในทางศาสนาพุทธนั้น การทำบุญตักบาตรเป็นการสอนให้คนรู้จักให้โดยไม่ต้องบอก กระบวนการตักบาตรจะช่วยซึมเข้าไปในจิตใจคนและทำให้อ่อนโยนฝึกซ้อมให้รู้จักให้ นอกจากนี้ ศาสนายังเป็นแหล่งกล่อมเกลาล่อหลอมดวงจิตดวงวิญญาณให้อ่อนโยน เสียสละ และใช้ชีวิตอย่างถูกต้อง ด้วยเหตุที่ว่าศาสนานั้น เมื่อคนเข้าถึงจะกินลึก เข้าถึงจิตใจหรือวิญญาณเลยทีเดียว ดังนั้น จะถือว่าศาสนาเป็นสถาบันสำคัญที่สุดสถาบันหนึ่งที่ช่วยสร้างพฤติกรรมเพื่อผู้อื่น และการเสียสละเพื่อสิ่งที่ดีขึ้นและเพื่อสังคมถ้าจะสังเกตให้ดีแล้ว อารยธรรมส่วนใหญ่และข้อคิดสำคัญๆ ตามสังคมต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่มีรากเหง้ามาจากคำสอนศาสนาและปรัชญาทางสังคม อิทธิพลของศาสนาและปรัชญานั้นได้ซึมเข้าไปตามอารยธรรมต่าง ๆ เป็นเวลานับพัน ๆ ปี ทำให้จิตใจของมนุษย์ได้รับการกล่อมเกลาคิดดีขึ้นเรื่อย ๆ

ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

พุทธบริษัทมีการประยุกต์ใช้จิตสาธารณะด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมโดยสั่งสอนให้คนรู้จักการเสียสละ หรือพฤติกรรมที่ทำเพื่อผู้อื่น อันที่จริงนั้นการเสียสละเป็นความดีที่สังคมทุกสังคมมีอยู่ถึงแม้ว่าสังคมบางสังคมอาจมีมากกว่าบางสังคมก็ตาม สังคมส่วนใหญ่ที่ตั้งขึ้นมาได้ก็เพราะมีผู้นำหรือผู้ก่อตั้งที่เสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อสร้างสังคม บางสังคมพอสร้างได้แล้ว คนก็เกิดการเห็นแก่ตัวเอาแต่ได้ขึ้นมาทำให้สังคมต้องเสื่อมและสลายไปในที่สุดถ้าไม่มีการแก้ไข มนุษย์นั้นเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีข้อ

ขัดแย้งภายในตัวมากมาย ในขณะที่คนๆ หนึ่งสามารถเสี่ยงเอาชีวิตเข้าแลกกับอีกชีวิตหนึ่ง หรือตายเพื่อผู้อื่นได้ แต่ในขณะเดียวกันมนุษย์ก็เห็นแก่ตัวได้มากมาย โดยการกดขี่ข่มเหงผู้อื่น ทำร้ายผู้อื่นทางกายและใจ ทำทุกอย่างก็เพื่อตนเอง สังคมใดถ้ามีสมาชิกเห็นแก่ตัวมาก ๆ สังคมนั้นก็จะอยู่รอดลำบาก ทั้งนี้ก็เป็นสิ่งที่เห็นเด่นชัดอยู่แล้วว่าความเห็นแก่ตัวจะทำลายตนเอง เพราะทำให้สังคมล้มเหลวในที่สุด ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของสังคมที่จะสร้างจิตใจที่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละให้มาก ๆ ทั้งนี้จิตใจที่เอื้อเฟื้อและเสียสละต้องเปิดกว้าง หรือควรจะต้องเปิดกว้างโดยยอมรับผู้อื่นก่อน อย่างน้อยต้องเห็นว่าผู้อื่นก็เป็นมนุษย์เช่นตนเอง

สังคมเป็นแหล่งสำคัญที่จะสร้างสถาบันทั้งหลายในการที่จะส่งเสริมให้พฤติกรรมและเจตคติออกไปในทางใด สังคมนั้นเปรียบเสมือนบ่อใหญ่ๆ สถาบันต่าง ๆ สร้างค่านิยมซึ่งเหมือนน้ำ ถ้าน้ำดีปลา ก็จะเติบโตเนื้อดี แต่ถ้าน้ำเน่าปลาอาจตาย และถึงแม้จะรอดตายปลาที่มาจากน้ำเน่าเนื้อจะเหม็น มนุษย์นั้นต่างจากปลาในแง่ที่ว่าตัวมนุษย์เองเป็นคนสร้างบ่อสร้างแหล่งน้ำโดยการใช้ความคิด ดังนั้นมนุษย์จึงต้องรับผิดชอบและรู้จักแก้ไขเวลาน้ำเน่า สาเหตุก็เพราะว่าเมื่อสร้างได้ก็ยอมแก้ไขได้เวลาที่เกิดความผิดพลาดมนุษย์ที่รู้จักปรับเปลี่ยนเท่านั้นจึงจะพาสังคมให้รอดได้ แต่ถ้าน้ำเน่าแล้วไม่เปลี่ยน ดังเช่นพวกโรงงานเห็นแก่ตัว และรัฐบาลที่ละเลยหรือรับสินบน ก็จะต้องอยู่กับปัญหามลภาวะ และถ้าเป็นมลภาวะทางสังคมเมื่อใดก็ย่อมหมายถึงการมุ่งสู่ความสลายตัว หรือการสูญพันธุ์ การตื่นตัวและพฤติกรรมเสียสละเพื่อสังคมจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่จะจรรโลงสังคมไว้ สังคมใดที่ล้มเหลวในการสอนคนให้เห็นแก่ผู้อื่นและสังคมนั้นก็ต้องเผชิญกับปัญหามากมาย ปัญหามลภาวะทุกวันนี้ก็เกิดจากพวกเจ้าของโรงงานหรือเจ้าของกิจการขาดความรับผิดชอบต่อสังคม และไม่ยอมเสียสละเพื่อสังคม ต้องการแต่จะได้อย่างเดียว ไม่ยอมรับรู้ว่าตนกำลังจะทำให้สังคมเสียหายอย่างหนักมลภาวะทางสังคมก็เช่นกันเกิดจากสถาบันต่าง ๆ สอนคนไม่ถูกต้องจนทำให้สังคมเสื่อมหรืออาจสลายตัว

ดังนั้นสถาบันทางศาสนาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นสถาบันที่ได้รับการเคารพบูชาแต่โบราณกาลจวบจนปัจจุบัน เป็นสถาบันที่มีอิทธิพลอย่างสูงต่อจิตใจของประชาชนเพราะต่างได้ยึดถือสถาบันนี้เป็นที่พึ่งทางใจมาอย่างเนิ่นนาน ฉะนั้น สถาบันทางศาสนาจึงอยู่ในฐานะที่จะช่วยสร้างสรรค์และพัฒนาจิตใจของคนในสังคมให้หันเข้ามาอยู่ความถูกต้องตามทำนองคลองธรรม และวิธีการพัฒนาจิตสำนึกให้เกิดขึ้นได้อย่างดีที่สุด ก็คือการสอนด้วยตัวเองอันหมายถึง การที่ผู้อยู่ในสถาบัน องค์การทางศาสนา พึงต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างแก่คนในสังคมในด้านการช่วยเหลือส่วนรวม

6. การอภิปรายผล

จากการศึกษาหลักธรรมในการประยุกต์ใช้จิตสาธารณะของพุทธบริษัท ได้แก่ พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 ขรวาสาธรรม 4 และอิทธิบาท 4 จะเห็นได้ว่า จิตสาธารณะเป็นความตระหนักของบุคคลถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมทำให้เกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะช่วยเหลือสังคมต้องการเข้าไปแก้ไขวิกฤตการณ์โดยรับรู้ถึงสิทธิควบคู่ไปกับหน้าที่และความรับผิดชอบสำนึกถึงพลังของตนเองสามารถร่วมแก้ไขปัญหาได้และลงมือกระทำเพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาร่วมกันกับคนในสังคมการกระทำที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณสมบัติด้วยการเอาใจใส่ดูแลเป็นธุระและเข้าร่วมในเรื่องส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันของกลุ่มโดยพิจารณาจากการที่บุคคลหลีกเลี่ยงการใช้หรือกระทำที่ก่อให้เกิดการชำรุดเสียหายต่อของส่วนรวมการถือเป็นหน้าที่ที่จะมีส่วนร่วมในการดูแลการเคารพสิทธิในการใช้สาธารณสมบัติของผู้อื่นมุ่งปฏิบัติเพื่อส่วนรวมในการดูแลรักษาของส่วนรวมเช่นการทำตามหน้าที่ที่กำหนดการดูแลความสงบเรียบร้อยการรักษาสาธารณสมบัติรับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นมีส่วนร่วมในการหาแนวทางป้องกันแก้ไขและติดตามประเมินผลรวมไปถึงการรับอาสาหาบางสิ่งบางอย่างเพื่อส่วนรวมการเคารพสิทธิของผู้อื่นการใช้ของส่วนรวมไม่ปิดกั้นในการใช้ของบุคคลอื่นมีการแบ่งปันหรือเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ของส่วนรวมไม่ยึดครองของส่วนรวมมาเป็นของตนเองแนวทางในการประยุกต์ใช้จิตสาธารณะของคนในสังคมจะเกิดขึ้นได้จากการคลุกคลีอยู่กับความถูกต้องการปลูกฝังอบรมการฝึกปฏิบัติได้เห็นตัวอย่างที่ชวนให้ประทับใจสิ่งเหล่านี้จะค่อยๆ โน้มน้าวใจของบุคคลให้เกิดจิตสำนึกที่ถูกต้องและการสร้างจิตสาธารณะให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลตั้งนั้นสถาบันทางสังคมหลายภาคส่วนได้แก่สถาบันครอบครัวสถาบันการศึกษาสถาบันศาสนาและสถาบันสื่อมวลชนจึงต้องเข้ามาร่วมมือกันสร้างจิตสาธารณะของคนในสังคมดังแนวทางของแต่ละสถาบันต่อไป

นอกจากนั้น การที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายอำเภอ กำนันผู้ใหญ่บ้าน บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรในเทศบาล และบุคลากรในส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งมีความใกล้ชิดและมีหน้าที่ให้บริการประชาชน มีบางแห่งยังขาดจิตสาธารณะที่จะทำหน้าที่และให้บริการประชาชนอย่างเต็มที่ ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้วยการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักพรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 ขรวาสาธรรม 4 อิทธิบาท 4 เป็นต้น

7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาการเสริมสร้างจิตสาธารณะของพุทธบริษัทตามหลักพุทธธรรม มีประเด็นที่น่าสนใจอยู่หลายประเด็นซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. รัฐบาลควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้วยการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักพรหมวิหาร4สังคหวัตถุ4 ฆราวาสธรรม4 อิทธิบาท4 เป็นต้นซึ่งเป็นหลักธรรมที่มีประโยชน์เกื้อหนุนสันติสุขของสังคม ควรกำหนดเป็นนโยบายที่จำเป็นเร่งด่วน และสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอให้หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง

2. หน่วยงานหรือองค์กรทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะสถาบันสงฆ์ ควรจะปรับยุทธวิธีในการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมแก่ประชาชนด้วยภาษาที่ ฟังเข้าใจง่ายและปรับกระบวนการทำงานในเชิงรุกมากยิ่งขึ้น เช่น การทำงานร่วมกับสื่อสารมวลชนซึ่งปัจจุบันทรงพลัง และมีอิทธิพลสามารถเข้าถึงแทบทุกภูมิภาคของประเทศไทย

3. คนในสังคมไทยควรนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นภายในครอบครัว โรงเรียน เพื่อนฝูง ที่ทำงานและระดับประเทศเพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลการพัฒนาจิตสาธารณะของพุทธบริษัทตามหลักพุทธธรรม
2. ควรศึกษาจิตสาธารณะในพระพุทธศาสนาเถรวาท
3. ควรศึกษารูปแบบการเสริมสร้างจิตสาธารณะของพุทธบริษัทในสังคมไทย

เอกสารอ้างอิง

สงวนศรี วิรัชชัย. (2548). **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร: ศึกษาพรการพิมพ์.

พิสิฐเจริญสุข. (2549). **คู่มือการเผยแผ่พระพุทธศาสนา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมการศาสนา.

สุพัตรา สุภาพ. (2548). **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม

ตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์

Human Resource Development According to Bhavana Dhamma Principle of
Police Training Center Region 6, Nakhonsawan Province

จินุกูล หลวงอภัย*

Chinukool Luangapai

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่นำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ และ 3) เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มประชากรทั้งหมด โดยประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธร ภาค 6 จำนวน 110 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน 8 ท่าน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า

1) การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่นำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีวิธีการของตนเองไม่ว่าองค์การใดก็สามารถเลือกสรรวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม

* ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์

ความเหมาะสมกับหน่วยงานของตนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ในขณะเดียวกันการเริ่มต้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้น 3 กิจกรรมที่สำคัญคือ การฝึกอบรม เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในปัจจุบัน การศึกษา เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในอนาคต การพัฒนา เป็นการเรียนรู้ที่มีได้มุ่งเน้นการทำงาน แต่มุ่งถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ไปในทางที่ดีขึ้น และในทางพระพุทธศาสนามีหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ หลักภาวนา หมายถึง การเจริญ การทำให้เป็น ให้มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา ซึ่งมีอยู่ 4 ประการ คือ กายภาวนา คือ การพัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักปฏิบัติต่ออินทรีย์ทั้งห้าในทางที่เป็นคุณ และพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ศิลภาวนา คือ การพัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดีเกื้อกูลแก่กัน จิตตภาวนา คือ การพัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย ปัญญาภาวนา คือ การพัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลส และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

2) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.39$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นกายภาวนา ($\mu= 3.48$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นจิตภาวนา ($\mu= 3.30$)

3) ปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ขาดแรงกระตุ้น ที่จะพัฒนาคุณภาพการทำงานของตนให้เจริญก้าวหน้าอย่างเห็นได้ชัดเจน ขาดทักษะในการใช้งานเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร ทำให้บุคลากรไม่ได้รับข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในอันจะทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อการเรียนการสอน ไม่ค่อยมีการฝึกอบรมวิชาการเฉพาะด้านให้บุคลากร จึงขาดความชำนาญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ไม่ค่อยมีการพัฒนาบุคลากรด้านจิตใจ

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ควรมีกิจกรรมกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ และควรเสริมขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรด้านอื่น เช่น การให้ทุนการศึกษาต่อเป็นต้น มีจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี บุคลากรต้องการ เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในยุคปัจจุบัน และจัดฝึกอบรมวิชาการเฉพาะด้านเพิ่ม หรือนำบุคลากรที่ชำนาญมาทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง มีการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นด้านจิตใจ

มากกว่าด้านวัตถุ จัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับคุณธรรม หรือมีกิจกรรมที่ปลูกจิตสำนึก และส่งเสริมให้อบรมสมาธิวิปัสสนาในหน่วยงาน หรือที่วัด

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, หลักภาวนาธรรม, ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the concept, theory, and Dhamma principle in the human resource development according to the Bhāṇā Dhamma (the development) at Police Training Center Region 6 in Nakhon Sawan Province, 2) to study the level of the human resource development according to the Bhāṇā Dhamma at Police Training Center Region 6 in Nakhon Sawan Province and 3) to study the problems and suggestions for the human resource development according to the Bhāṇā Dhamma at Police Training Center Region 6 in Nakhon Sawan Province.

This research applied the Mixed Methods Research consisting of the qualitative and quantitative research. The Population (sample) was 110 police at Police Training Center Region 6. The tools of the research were questionnaire and in-depth interview from the 8 key informants. The statistics for analysis data used Frequencies, Percentage, Mean, and Standard Deviation.

Results of the Research

1. The concept, theory, and Dhamma principle in the human resource development according to the Bhāṇā Dhamma at Police Training Center Region 6 in Nakhon Sawan Province were that the human resource development was characteristic in the organization. The human resource development focused on 3 activities: the training, the education and the development. The principle of the human resource development in Buddhism was the Bhāṇā: Kaya-Bhāṇā (the physical development), Sila-Bhāṇā (the moral development), Citta-Bhāṇā (the emotional development), and Panna-Bhāṇā (the wisdom development).

2. Overall, the level of the human resource development according to the Bhāvānā Dhamma at Police Training Center Region 6 in Nakhon Sawan Province was at moderate level ($\mu=3.39$). When considering each aspect, it was found that the human resource development according to Kaya-Bhāvānā was at the highest level ($\mu= 3.48$). However, the human resource development according to Citta-Bhāvānā was at the lowest level ($\mu= 3.30$).

3. The problems in the human resource development according to the Bhāvānā Dhamma at Police Training Center Region 6 in Nakhon Sawan Province were that the police had a lack of the motivation in the working quality development, a lack of the skills in the application of the information technology, and a lack of the training in the special job to the personnel.

The suggestions for the human resource development according to the Bhāvānā Dhamma at Police Training Center Region 6 in Nakhon Sawan Province were that the Police Training Center Region 6 should provide the activities to activate the personnel, make the morale to the personnel such as giving the scholarship, provide the training in the technology knowledge to the personnel getting the information update, provide the training in the special job, develop the personnel for emphasizing the mind more than the material, provide the activities in cultivating the conscious and support the training in Samadhi-Vipassana.

Keywords: Human Resource Development, Bhāvānā Dhamma, Police Training Center Region 6

1. บทนำ

ในปัจจุบันเราพบว่า องค์การยุคใหม่ได้เปลี่ยนทัศนคติและมุมมองไกลจากอดีตที่กล่าวมาโดยมองว่าบุคลากรหรือทรัพยากรบุคคลเป็นเสมือนหนึ่งทรัพย์สิน (Asset) ที่ต้องมีการดูแลและเพิ่มพูนให้มีมูลค่าที่สูงขึ้น ซึ่งนำมาสู่แนวคิดเกี่ยวกับ “ทรัพยากรมนุษย์” (Human Capital) การสร้างเสริมความรู้ทางทฤษฎีทรัพยากรมนุษย์จะเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์เพื่อเพิ่มทรัพยากรมนุษย์ นำไปสู่การพัฒนาองค์กรและสังคม จากสภาพการพัฒนามา “นาย” เป็นเพียง

ปัจจัยการผลิต เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ขาดการพัฒนาใน ความหมายของ การพัฒนานายอย่างแท้จริง โดยเฉพาะการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพที่ครอบคลุมทุกด้าน ตลอดจน การเพิ่มขีดความสามารถในทุกระดับ ทุกกลุ่มอายุ โดยผ่านกระบวนการศึกษาอบรม วิจัยและพัฒนา เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง ทั้งนี้กระบวนการในการพัฒนาจะต้องเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกด้าน และต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กร การเร่งพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เพื่อสร้างศักยภาพด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Capital) ให้เกิดขึ้นในทุก ๆ ระดับของสังคม ถือได้ว่ามนุษย์เป็นหัวใจและกลไกสำคัญของ กระบวนการพัฒนา ดังนั้นการพัฒนานาย (Human Development) หรือการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ (Human Resource Development) จะต้องได้รับการเอาใจใส่โดยองค์กร ต้องมีการพัฒนา ให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลง เพราะเชื่อว่าหากทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพก่อให้เกิดทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับหลาย หลักธรรม โดยเฉพาะ “หลักภavana 4” ที่นำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเนื่องจาก ในการดำเนินชีวิตของนายเรานั้น ต้องมีการตื่นรับต่อผู้เพื่อความอยู่รอด ผ่านพ้นสิ่งเลวร้ายต่าง ๆ ที่ เข้ามากระทบการดำเนินชีวิต หน้าที่การงานได้ด้วยดีหรือการรู้จักแก้ปัญหาได้ถูกต้อง สามารถประสบ ความสำเร็จในการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่การงาน กล่าวคือ รู้จักประพฤติดุปฏิบัติ รู้จักการ พุดจาหรือพูดเป็นทำเป็น รู้จักการคิด หรือคิดเป็น และมีความรู้มีปัญญาสามารถใช้ได้อย่างถูกต้อง ซึ่ง หลักภavana 4 จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะส่งผลทำให้การ ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัญหาเชิงพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ ที่แสดงออกจนกลายเป็นลักษณะประจำอย่างหนึ่งที่พบเห็นโดยทั่วไป คือ การลืมนหน้าที่ที่แท้จริงว่าตน คือส่วนหนึ่งขององค์กรและควรให้บริการอย่างไร การแก้ไขพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีจะต้องนำหลัก คุณธรรมจริยธรรมมาเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ตามเป้าประสงค์ และทำให้ชีวิตของตนมี ความสุขในการทำงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของ การบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยที่องค์กรจะต้องมีกรอบแนวทางการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ ทศนคติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ และนำไปสู่การปฏิบัติโดยต้องมีกระบวนการ สำคัญในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการ แก้ไขปัญหาร่วมกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการพัฒนาที่ ต่อเนื่อง เพราะสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตำรวจ โดยมีภารกิจให้การศึกษาอบรมให้กับนักเรียนนายสิบตำรวจ ก่อนออกไปปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ (Pre-service Training) และการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยจัดการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจระหว่างปฏิบัติหน้าที่ (In-service Training) ในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อเกิดการพัฒนาระบบงาน ตามหน้าที่ตำรวจ ให้เท่าทันกับเทคโนโลยีและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของสังคมโลกปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเป็นข้าราชการตำรวจที่ดีมีคุณภาพทั้งในบทบาทของการให้บริการประชาชน สังคม และบทบาทในการควบคุมสังคมในฐานะผู้รักษากฎหมาย (Law Enforcement) ที่สามารถอำนวยความสะดวก ค้ำครองสิทธิเสรีภาพ ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรมอย่างแท้จริง ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จึงต้องกำหนดทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับสังคมปัจจุบัน ในด้านการจัดการฝึกอบรมทั้งก่อนปฏิบัติหน้าที่และระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ รวมทั้งการมองถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตำรวจ ในส่วนการธำรงรักษาบุคลากรในองค์กร โดยมีเป้าประสงค์ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีจริยธรรม คุณธรรม เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสติปัญญา เพื่อให้บริการประชาชน สังคม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 ตามภาวนา 4 รวมถึงรูปแบบการนำหลักภาวนา 4 มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 เพื่อให้ได้รูปแบบและวิธีการนำหลักภาวนา 4 ไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักธรรมที่นำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์

2.2 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์

2.3 เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์

3. ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์” โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากพระไตรปิฎก ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1. ด้านกายภาวนา 2. ด้านศีลภาวนา 3. ด้านจิตภาวนา และ 4. ด้านปัญญาภาวนา โดยมีขอบเขตด้านตัวแปร คือ ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์” โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากพระไตรปิฎก (ที.ปา. (ไทย) 11/228/200) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1. ด้านกายภาวนา 2. ด้านศีลภาวนา 3. ด้านจิตภาวนา และ 4. ด้านปัญญาภาวนา สำหรับประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจ ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 6 จำนวน 110 นาย และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 8 ท่าน สำหรับพื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ เลขที่ 837 หมู่ 10 ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ใช้ระยะเวลาในการศึกษาระหว่างเดือน กันยายน พ.ศ.2558 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ.2559 รวมเป็นระยะเวลา 5 เดือน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มประชากรทั้งหมด โดยประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธร ภาค 6 จำนวน 110 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 8 ท่าน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

5. สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 83 นาย คิดเป็นร้อยละ 75.45 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 31 นาย คิดเป็นร้อยละ 28.18 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 55 นาย คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร จำนวน 76 นาย คิดเป็นร้อยละ 69.09 และมีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 58 นาย คิดเป็นร้อยละ 52.73

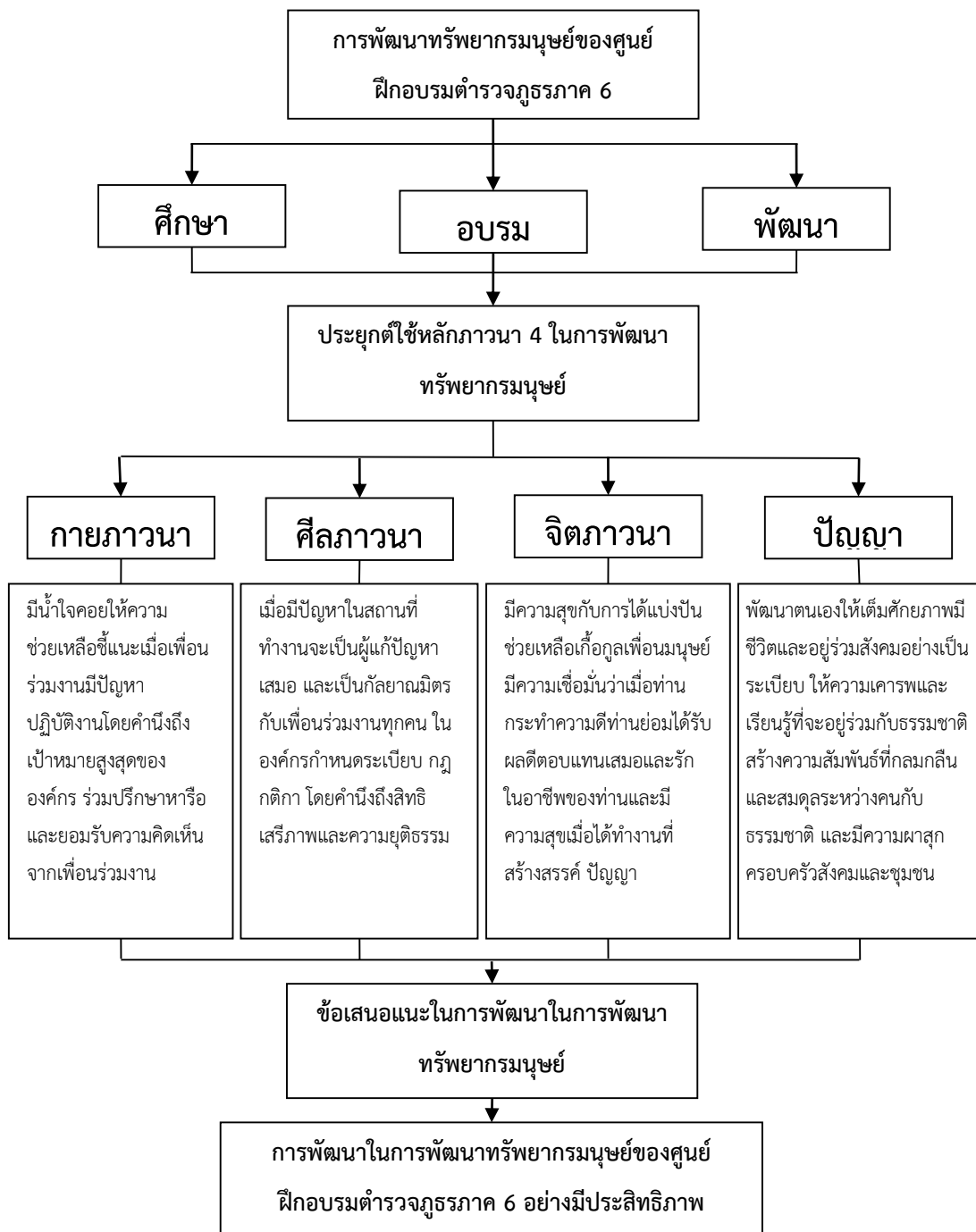
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.473$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นกายภาวนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.601$)

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นศีลภาวนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.27$, $\sigma = 0.863$)

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นจิตภาวนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.30$, $\sigma = 0.623$)

4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นปัญญาภาวนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.577$)



ภาพที่ 1 สรุปลองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์” ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรทุกองค์กร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนางานและพัฒนานายของตนเอง เพราะงานจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีพื้นฐานมาจากหลักการเบื้องต้น คือ ศึกษา อบรม และพัฒนา เป็นกระบวนการที่ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 มุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรอย่างเต็มความสามารถโดยใช้ทั้งกลยุทธ์และทักษะเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในขณะเดียวกัน ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 ได้นำหลักการพัฒนามนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา ประกอบไปด้วยความศรัทธาเป็นตัวเกื้อกูล คือเชื่อว่ามนุษย์มีศักยภาพที่พัฒนาตนได้ เชื่อในแหล่งที่มาของความรู้จากสิ่งแวดล้อมที่ดึงดูดต้องจากปัจจัยภายนอก (ปรโตโฆสะ) ร่วมกับจากปัจจัยภายใน (โยนิโสมนสิการ) คือการคิดเป็น รู้จักคิดโดยแยกคาย การใช้ความคิดถูกวิธี พร้อมทั้งมีทักษะที่ถูกต้อง (สัมมาทิฐิ) เป็นเบื้องต้น ตลอดจนมีการพัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิต และพัฒนาปัญญาตามแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ซึ่งการฝึกฝนอบรมตามแนวนี้ย่อมส่งผลให้เกิดการพัฒนานายได้อย่างครบถ้วนทุกขั้นตอน เป็นการพัฒนาการดำเนินชีวิตอย่างสมบูรณ์ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในด้านอื่น ๆ ของมนุษย์ด้วย เพราะหลักการพัฒนาตามแนวพระพุทธศาสนามีได้หมายถึงเพียงแต่การทำให้วัตถุเจริญเติบโตอย่างเดียว และดูเหมือนว่าการฝึกอบรมนี้จะเน้นปัจเจกชน แต่ขณะเดียวกันก็ไม่แยกนายออกจากสังคม นั่นคือ การฝึกนายแต่ละนายให้พร้อม เพื่อสร้างสรรค์ช่วยเหลือสังคม เป็นการพัฒนานายเพื่อสังคม การที่มนุษย์ประพฤติปฏิบัติตามหลักภาวนา 4 ประการที่พระพุทธเจ้าทรงค้นพบนี้ มีคุณประโยชน์อย่าง มหาศาลโดยทำให้บุคคลสามารถเข้าใจในชีวิตของมนุษย์ได้มากมาย ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตเพื่อเข้าสู่สภาวะบุคคลในอุดมคติระดับขั้นอริยบุคคล อันเป็นจุดหมายสูงสุดตามหลักพระพุทธศาสนาได้เป็นอย่างดี ในการพัฒนาจิตตามหลักพระพุทธศาสนานั้นทำให้เกิดปัญญา

6. อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะธรรมชาติของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.473$) ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว ขวัญพุทโธ (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นปัญญาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ มีการพัฒนาโดยเน้นด้านปัญญามากกว่าด้านอื่น ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุกุล บุญรักษา (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ด้านศีลภาวนาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจิตตภาวนา และกายภาวนา อยู่ในระดับปานกลาง และด้านปัญญาภาวนา อยู่ในระดับน้อยที่สุด และน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของพระดำรงค์ฤทธิ์ นราสโก (สิงห์เรศร์) (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่าการประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา บุคลากรมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีเพียงด้านจิตตภาวนาอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ การบริหารงานบุคคลในขั้นศีลภาวนา ($\bar{X} = 4.36$) การบริหารงานบุคคลในขั้นกายภาวนา ($\bar{X} = 4.34$) การบริหารงานบุคคลในขั้นปัญญาภาวนา ($\bar{X} = 4.29$) และการบริหารงานบุคคลในขั้นจิตตภาวนา ($\bar{X} = 4.28$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นกายภาวนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะธรรมชาติของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.601$) ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว ขวัญพุทโธ ได้ทำการศึกษาวิจัย

เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นปัญญาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ มีการพัฒนาโดยเน้นด้านปัญญามากกว่าด้านอื่น ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ**อนุกุล บุญรักษา** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ด้านศีลภาวนาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจิตตภาวนา และกายภาวนา อยู่ในระดับปานกลาง และด้านปัญญาภาวนา อยู่ในระดับน้อยที่สุด และน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระดำรงค์ฤทธิ์ นราสโก (สิงห์เรศร์)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา บุคลากรมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีเพียงด้านจิตตภาวนาอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ การบริหารงานบุคคลในขั้นศีลภาวนา ($\bar{X} = 4.36$) การบริหารงานบุคคลในขั้นกายภาวนา ($\bar{X} = 4.34$) การบริหารงานบุคคลในขั้นปัญญาภาวนา ($\bar{X} = 4.29$) และการบริหารงานบุคคลในขั้นจิตตภาวนา ($\bar{X} = 4.28$)

2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นศีลภาวนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.27$, $\sigma = 0.863$) ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ**เนตรดาว ขวัญพุทธโธ** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ อยู่ในระดับ

ปานกลาง ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นปัญญาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ มีการพัฒนาโดยเน้นด้านปัญญามากกว่าด้านอื่น ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ**อนุกุล บุญรักษา** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ด้านศีลภาวนาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจิตตภาวนา และกายภาวนา อยู่ในระดับปานกลาง และด้านปัญญาภาวนา อยู่ในระดับน้อยที่สุด และน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระดำรงค์ฤทธิ์ นราสโก (สิงห์เรศร์)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกันทรวิชัยบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา บุคลากรมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีเพียงด้านจิตตภาวนาอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ การบริหารงานบุคคลในขั้นศีลภาวนา ($\bar{X} = 4.36$) การบริหารงานบุคคลในขั้นกายภาวนา ($\bar{X} = 4.34$) การบริหารงานบุคคลในขั้นปัญญาภาวนา ($\bar{X} = 4.29$) และการบริหารงานบุคคลในขั้นจิตตภาวนา ($\bar{X} = 4.28$)

3) **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นจิตตภาวนา** การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.30$, $\sigma = 0.623$) ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ**เนตรดาว ขวัญพุทธโธ** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นปัญญาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ มีการพัฒนาโดยเน้นด้านปัญญามากกว่าด้านอื่น ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ**อนุกุล บุญรักษา** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก

ภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ด้านศีลภาวนาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจิตตภาวนา และกายภาวนา อยู่ในระดับปานกลาง และด้านปัญญาภาวนา อยู่ในระดับน้อยที่สุด และน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของพระดำรงศฤทธิ์ นราสโร (สิงห์เรศร์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่าการประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเวียงเหนือ จังหวัดแพร่ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา บุคลากรมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีเพียงด้านจิตตภาวนาอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ การบริหารงานบุคคลในชั้นศีลภาวนา ($\bar{X} = 4.36$) การบริหารงานบุคคลในชั้นกายภาวนา ($\bar{X} = 4.34$) การบริหารงานบุคคลในชั้นปัญญาภาวนา ($\bar{X} = 4.29$) และการบริหารงานบุคคลในชั้นจิตตภาวนา ($\bar{X} = 4.28$)

4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชั้นปัญญาภาวนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.577$) ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว ขวัญพุทธโร ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ชั้นปัญญาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ มีการพัฒนาโดยเน้นด้านปัญญามากกว่าด้านอื่น ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุกุล บุญรักษา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกราย

ด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ 4 ของ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ด้านศีลภาวะอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจิตตภาวะ และกาย ภาวะ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านปัญญาภาวะ อยู่ในระดับน้อยที่สุด และน่าจะสอดคล้องกับ งานวิจัยของ**พระดำรงศฤทธิ์ นราสโก (สิงห์เรศร์)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักภาวะ 4 ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่าการประยุกต์ใช้หลักภาวะ 4 ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้าน กายภาวะ ด้านศีลภาวะ ด้านจิตตภาวะ และด้านปัญญาภาวะ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยภาพ รวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีเพียงด้านจิตตภาวะอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ การบริหารงาน บุคคลในชั้นศีลภาวะ ($\bar{X} = 4.36$) การบริหารงานบุคคลในชั้นกายภาวะ ($\bar{X} = 4.34$) การ บริหารงานบุคคลในชั้นปัญญาภาวะ ($\bar{X} = 4.29$) และการบริหารงานบุคคลในชั้นจิตตภาวะ ($\bar{X} = 4.28$)

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะธรรมของศูนย์ ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

1. ควรส่งเสริมการเรียนรู้และปลูกฝังเรื่องการทำงานโดยใช้หลักธรรมทาง พระพุทธศาสนาเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเป็นบรรทัดฐานที่ทุกคน ยอมรับและยินดีที่จะส่งเสริมปฏิบัติตาม
2. ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาที่มีแผนแม่บทอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์ อักษร มีที่มาที่ไปที่สามารถตรวจสอบได้
3. ควรประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสายงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรนำผลการศึกษานี้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น จัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอย่างน้อยเดือนละครั้ง เพื่อกระตุ้นบุคลากรให้มีไฟในการทำงานไม่เฉื่อยชา

2. ควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนสร้างความสามัคคีกลมเกลียวในหน่วยงาน สร้างทีมงานที่เป็นปึกแผ่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เมื่อมีการกิจเร่งด่วนแทรกเข้ามาที่งานก็พร้อมจะรับมือกับงานได้ทุกสถานการณ์สร้างความสามัคคี ก็หาภายใน ภายนอกพร้อมกับหน่วยงานอื่น ปีใหม่ สงกรานต์ หรือการชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดี เพื่อเป็นการให้กำลังใจแก่บุคลากรและเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากรนายอื่น และเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรรักที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

3. ควรพัฒนาเกี่ยวกับจิตใจของบุคลากรให้เกิดคุณธรรมให้บุคลากรได้ยึดเหนี่ยวสำหรับปฏิบัติงานอย่างจริงจัง โดยค่อย ๆ ให้ซึมซับจากกิจกรรมเล็ก ๆ น้อย ๆ ภายในองค์กร เช่น กิจกรรมสวดสัปดาห์ธรรม คือ มีการดำเนินกิจกรรม ฟังเทศน์ นั่งสมาธิ หรือสวดมนต์ในทุกวันศุกร์ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง หรือการเข้าค่ายปฏิบัติธรรมเดือนละ 2 ครั้ง อย่างต่อเนื่องเป็นวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้รู้บาป บุญ คุณ โทษ รู้เท่าทันตนเองเดินสายกลางและมีภูมิคุ้มกัน วิธีปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมเมื่อเจอความเจริญทางวัตถุสิ่งล่อใจด้านต่าง ๆ ที่จะเป็นเหตุให้กระทำผิดศีล 5 ด้านใดด้านหนึ่ง อันเป็นเหตุให้เกิดความเสื่อม และมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานที่ด้อยลงในที่สุด

4. ผู้บังคับบัญชา ทุกระดับควรพิจารณาปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตั้งมั่นในศีลธรรม ซื่อตรง ยุติธรรม โปร่งใส เพื่อสร้างมาตรฐานให้เกิดความศรัทธา และปฏิบัติตาม เริ่มจากบทบาทในสถาบันการทำงานจนถึงสถาบันครอบครัวและสร้างความใกล้ชิดเพิ่มความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้นเพื่อจะได้รับรู้สภาพปัญหาและสามารถที่จะออกกฎระเบียบนโยบายการบริหารปกครองเพื่อแก้ปัญหาได้ถูกจุด

5. ควรเพิ่มกิจกรรมเพื่อสร้างรายได้แก่ข้าราชการและครอบครัวโดยจัดกิจกรรมรวมกลุ่ม จัดตั้งเป็นสมาคมแม่บ้าน ตั้งร้านค้าสหกรณ์ ผลิตภัณฑ์ค้าจำหน่าย ดูงาน หรือกิจกรรมใด ๆ ที่สามารถสร้างรายได้เสริม เพื่อมีกิจกรรมสนทนาร่วมกัน มีรายได้ทำให้ลดความตึงเครียดและกดดันทางอารมณ์ของข้าราชการตำรวจ ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้นทางอ้อม

7.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะธรรมชาติของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้ที่สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารงานของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ
2. ควรศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ กับศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาคอื่น เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
3. ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์
4. ควรศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์
5. ควรศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมบุคลากรตามหลักไตรสิกขา

บรรณานุกรม

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตร.
- เนตรดาว ขวัญพุทธ. (2553). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระดำรงศฤงคาร นรสาโร (สิงห์เรศร์). (2557). “การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา”. **พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระไตรปิฎกภาษาไทย. (2539). **ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อนุกุล บุญรักษา. (2554). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาล: กรณีศึกษา เทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์

The Readiness of Municipalities on Transferring the General Registration: A
case Study of Municipalities in Nakhonsawan Province

ดำรงศักดิ์ นาคกระจำง*

Damrongsak Nakkrachang

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ และ 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจจากประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล และบุคลากรด้านการทะเบียน ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลของจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 18 แห่ง รวมทั้ง 90 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคล กับ ความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไป โดยใช้การทดสอบ ไคสแควร์ (Chi-Square test) และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 11 ท่าน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

* ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.32$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความพร้อมด้านทรัพยากร ($\mu = 3.40$) ด้านความพร้อมของนโยบาย ($\mu = 3.34$) ด้านความพร้อมของบุคลากร ($\mu = 3.29$) ด้านความพร้อมของชุมชน ($\mu = 3.29$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความพร้อมของระบบองค์กร ($\mu = 3.32$)

2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ คือนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล และบุคลากรด้านการทะเบียนที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาล : กรณีศึกษาเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์

3) ปัญหา อุปสรรค ต่อความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า เนื่องจากเทศบาลเป็นองค์กรขนาดใหญ่ กระบวนการ ขั้นตอนเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ อาจจะใช้เวลาในการดำเนินงานนานพอสมควร จึงยังไม่มีความพร้อมในทุก ๆ ด้านเพื่อรองรับการถ่ายโอนงานทะเบียนทั่วไป และนโยบายที่จะถ่ายโอนยังไม่ชัดเจนว่าจะถ่ายโอนให้เทศบาลทั้งหมดหรือบางส่วน ในการกำหนดนโยบายนั้น ประชาชนไม่ได้รับประโยชน์ แต่กำหนดนโยบายเอื้อต่อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้อง ในขณะที่เดียวกันบุคลากรเจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนไม่เพียงพอที่จะรับผิดชอบ ยังไม่มีความรู้ในด้านงานทะเบียนทั่วไป และงบประมาณไม่เพียงพอ ในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ หรือครุภัณฑ์ ตลอดจนเทศบาลได้ยังไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการรับการถ่ายโอนงานทะเบียนทั่วไป

ข้อเสนอแนะต่อความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า เทศบาลต้องเตรียมความพร้อมในทุก ๆ ด้าน ควรลดขั้นตอนในการดำเนินงานให้รวดเร็วต้องมีความชัดเจนด้านนโยบายที่จะถ่ายโอนว่าจะถ่ายโอนให้เทศบาลทั้งหมดหรือบางส่วนในขณะเดียวกันต้องกำหนดนโยบายให้ชัดเจน โปร่งใส เพื่อประโยชน์ของประชาชน และควรเพิ่มบุคลากรเจ้าหน้าที่เพียงพอต่องาน พร้อมทั้งมีการจัดอบรมความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ เพื่อให้เกิดความชำนาญ และรัฐบาลต้องสนับสนุนหรือจัดงบประมาณลงมาเพื่อให้เทศบาลนำไปใช้ในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ หรือครุภัณฑ์เพื่อรองรับการถ่ายโอนงานภารกิจงานทะเบียนทั่วไป

คำสำคัญ : ความพร้อม, งานทะเบียนทั่วไป, เทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of the readiness of the municipalities on transferring the general registration in Nakhon Sawan Province, 2) to study the relationship between the personal factors and the readiness of the municipalities on transferring the general registration in Nakhon Sawan Province and 3) to study the problems, threat and suggestions for the readiness of the municipalities on transferring the general registration in Nakhon Sawan Province.

This research applied the Mixed Methods Research consisting of the qualitative and quantitative research. There were 90 samples including the Mayors, Municipal Clerks, Chiefs of Office of the Municipal Clerk, and Registration personnel at 18 municipalities in Nakhon Sawan Province. The tools of the research were questionnaire and in-Depth interview from the 11 key informants. The analysis of data used Statistical Package for Social Science. The statistics for analysis data used Frequencies, Percentage, Mean, Standard Deviation and Chi-Square test.

Results of the Research

1. Overall, the level of the readiness of the municipalities on transferring the general registration in Nakhon Sawan Province was at the moderate level ($\mu=3.32$). When considering each aspect, it was found that the readiness on the resource was at the highest level ($\mu=3.40$). Then, the readiness on the policies was $\mu=3.34$, the readiness on the personnel and the readiness on the communities were $\mu=3.29$. However, the readiness on the organization system was at the lowest level ($\mu=3.32$).

2. The relationship between the personal factors and the readiness of the municipalities on transferring the general registration in Nakhon Sawan Province was the sample having the different gender, age, degree of education and working

experience had no relationship to the readiness of the municipalities on transferring the general registration: a case study of the municipalities in Nakhon Sawan Province.

3. The problems, threat and suggestions for the readiness of the municipalities on transferring the general registration in Nakhon Sawan Province were that the municipalities had a lack of the readiness to support the transfer of the general registration. The policies in the transfer were unclear. The people did not get the benefits in setting the policies. The personnel were insufficient and had a lack of the knowledge on the general registration. Moreover, the budget was insufficient. The municipalities rarely served the people and gave the opportunities to the people or the related organizations in the participation for the comment on the general registration.

The suggestions for the readiness of the municipalities on transferring the general registration in Nakhon Sawan Province were that the municipalities should have the readiness on the transfer of the general registration, make the policies clear, set the policies clear and transparent to make the benefit to the people, and increase the personnel sufficiently. Moreover, the municipalities should provide the training for the personnel to make the expert in the working. The government must support or set the budget for the municipalities to support the transfer of the general registration.

Key Words: The Readiness, The General Registration, Municipalities In Nakhon sawan Province

1. บทนำ

งานทะเบียนทั่วไปเป็นงานที่สำคัญประการหนึ่งของกระทรวงมหาดไทยเป็นภารกิจงานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัวทุกคน โดยมีกฎหมายรับรองสิทธิ ที่จะต้องจัดทำเพื่อให้การบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพต่อบุคคล ชุมชน ท้องถิ่นเกี่ยวข้องกับเรื่องครอบครัว ตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงสถานะของตัวบุคคล การมอบและการรับสิทธิกับบุคคลอื่นซึ่งความเกี่ยวข้อง

ดังกล่าว เป็นเรื่องการรักษาความเรียบร้อย ความมั่นคงของประเทศ ตลอดจนข้อมูลของประชาชนที่สำคัญ

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้กำหนดให้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจการให้บริการสาธารณสุขที่รัฐดำเนินการอยู่และเป็นภารกิจที่ซ้ำซ้อนกันระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือภารกิจที่รัฐจัดให้บริการในเขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือภารกิจที่เป็นการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐโดยแผนการปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 มีเป้าหมายให้ถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาล มีผลต่อการปฏิบัติงานทะเบียนราษฎร โดยเฉพาะเรื่องอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักทะเบียนและนายทะเบียน ซึ่งตามพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 มาตรา 4 และมาตรา 8 (5) กำหนดให้เทศบาลเป็นสำนักทะเบียนท้องถิ่น โดยมีหน้าที่รับผิดชอบและควบคุมการปฏิบัติงานการทะเบียนราษฎร ในเขตปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งกำหนดให้เทศบาลเป็นสำนักทะเบียนท้องถิ่นโดยไม่ต้องมีการประกาศจัดตั้งโดยผลของกฎหมายและต้องรับมอบงานและปฏิบัติงานทะเบียนทั่วไปได้ทันทีที่มีความพร้อม (กรมการปกครอง, 2552) ที่ผ่านมาเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ ที่ได้รับมอบงานทะเบียนราษฎรและเปิดให้บริการด้านทะเบียนราษฎรไปแล้ว จำนวนทั้งสิ้น 18 แห่ง พบว่าการถ่ายโอนงานทะเบียนราษฎรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลส่วนใหญ่ยังไม่มีมีการดำเนินการจัดเตรียมบุคลากรที่จะปฏิบัติงานทะเบียนราษฎร ขาดเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรงในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ทะเบียนราษฎรและเจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตรฯ บุคลากรขาดประสบการณ์และยังไม่มี ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานทะเบียน ไม่มีงบประมาณในการเตรียมสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชนเนื่องจากการถ่ายโอนงานทะเบียนราษฎรด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ซึ่งต้องใช้งบประมาณค่าใช้จ่ายในการติดตั้งระบบคอมพิวเตอร์ และระบบสื่อสารข้อมูล เพื่อให้บริการประชาชนทางด้านงานทะเบียนจำนวนมาก จึงทำให้สำนักทะเบียนท้องถิ่นยังไม่แยกตัวออกจากที่ว่าการอำเภอต้องอาศัยสถานที่ทำงานท้องถิ่นไม่เป็นอิสระ สถานที่คับแคบเนื่องจากอยู่กันหลายสำนักทะเบียน ทำให้ไม่สามารถที่จะวางระบบการอำนวยความสะดวกในด้านการบริการประชาชนได้อย่างเต็มที่

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพร้อมของเทศบาล ต่อการรับมอบงานทะเบียนทั่วไป ตลอดจนเพื่อศึกษาถึงปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ในการถ่ายโอนงานทะเบียนทั่วไป เพื่อ

เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง ให้มีความเหมาะสมต่อสถานการณ์ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาล ในจังหวัดนครสวรรค์

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์

2.3 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะต่อความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์

3. ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์ จากแนวคิดของประยงค์ เต็มขวลา (2540) ได้กล่าวว่า ความพร้อมสามารถแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความพร้อมของระบบองค์กร 2) ความพร้อมของนโยบาย 3) ความพร้อมของบุคลากร 4) ความพร้อมด้านทรัพยากร 5) ความพร้อมของชุมชน โดยมีตัวแปรในการวิจัยคือ ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การศึกษาความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ สำหรับประชากร (Population) ในการวิจัย ได้แก่ นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล และบุคลากรด้านการทะเบียน ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลของจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 18 แห่ง รวมทั้งหมด 90 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 11 ท่าน ส่วนพื้นที่ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ เทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วยเทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง และเทศบาลตำบล 15 แห่ง รวมจำนวน 18 แห่ง ซึ่งมีระยะเวลาดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 รวมระยะเวลา 6 เดือน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัด และบุคลากรทางการทะเบียน ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลของจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 18 แห่ง รวมทั้งหมด 90 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดย หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square Test) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

5. สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 64.44 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 41.11 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 54.44 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 38.89

ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการทะเบียนต่อความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.32$, $\sigma = 0.416$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

1) ความพร้อมของระบบองค์กร ความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาล : กรณีศึกษาเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.27$, $\sigma = 0.618$)

2) ความพร้อมของนโยบาย ความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาล : กรณีศึกษาเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.34$, $\sigma = 0.596$)

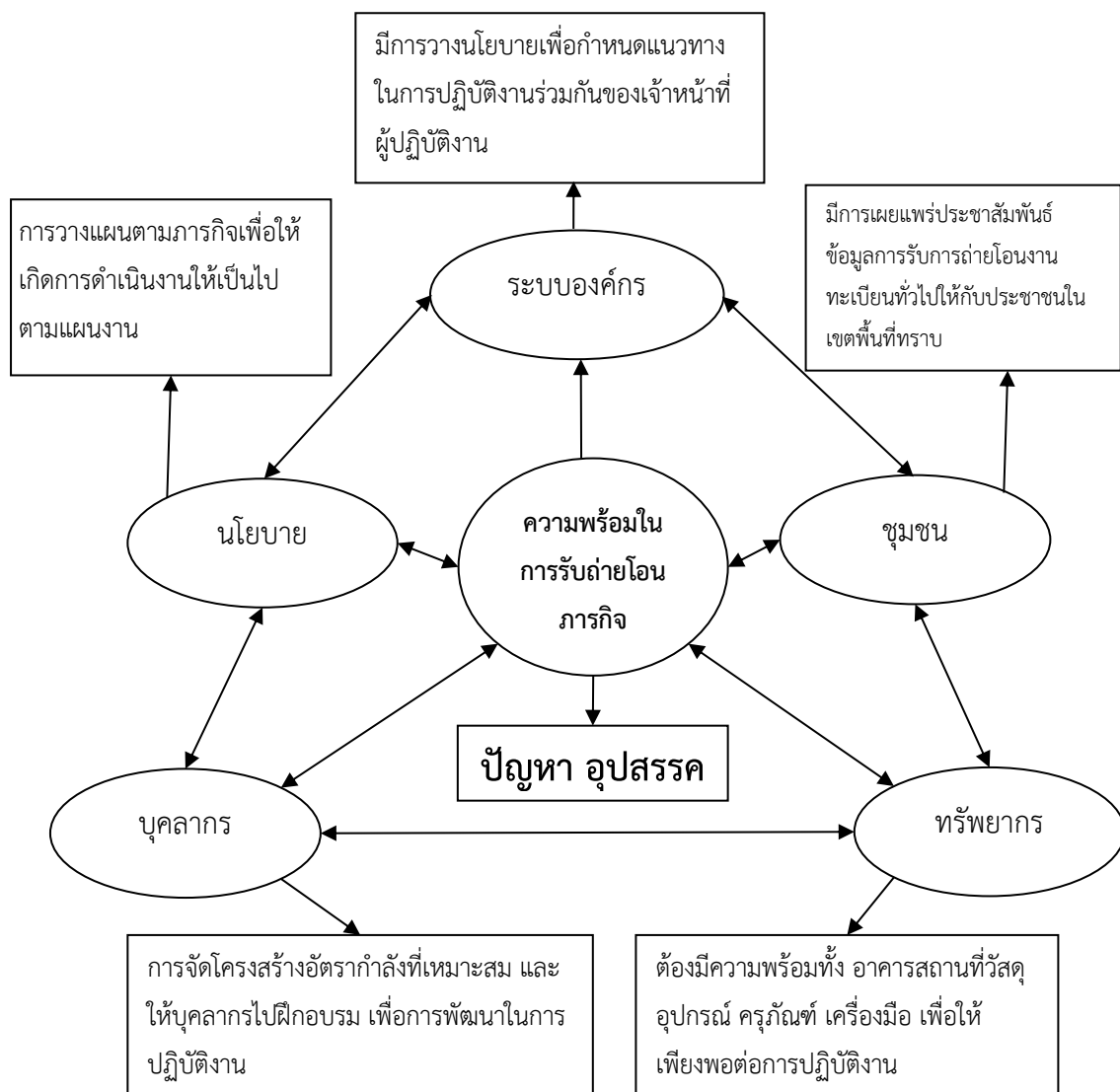
3) ความพร้อมของบุคลากร ความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.29$, $\sigma = 0.650$)

4) ความพร้อมด้านทรัพยากร ความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.40$, $\sigma = 0.609$)

5) ความพร้อมของชุมชน ความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.29$, $\sigma = 0.574$)

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพร้อมในการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาล : กรณีศึกษาเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพร้อมในการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการศึกษาเกี่ยวกับความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งสามารถนำมาอธิบายสรุปได้ดังนี้

หน่วยงานของทางราชการเป็นองค์กร ๆ หนึ่ง องค์กรจะต้องครอบคลุมด้านความพร้อมทั้งระบบไม่ว่าจะเป็นด้านงบประมาณ การจัดทำแผนให้เป็นไปตามนโยบาย การบริหารจัดการดูแลทางด้านบุคลากร รวมทั้งกำกับดูแลทางด้านทรัพยากรที่มีอยู่มีปริมาณเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความพร้อมทุก ๆ ด้าน และเกิดประโยชน์สูงสุดนำไปสู่ความสำเร็จ บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล นโยบายของทางราชการก็เป็นส่วนหนึ่งที่องค์กรจะต้องมีการกำหนด และการรับนโยบายจากส่วนกลาง เพื่อให้เกิดทิศทางในการบริหารงานและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในฐานะคนกลางระหว่างองค์กรและประชาชน ให้มีขั้นตอนที่ชัดเจนเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชน เมื่อปฏิบัติงานตามนโยบาย ก็จะทำให้ความพร้อมมีความชัดเจนตามไปด้วย เทศบาลมีโครงสร้างกรอบของอัตรากำลังของบุคลากร เพื่อรองรับกับตำแหน่งหน้าทำงานของเจ้าหน้าที่ ให้มีความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานให้เหมาะสมตรงกับตำแหน่ง และองค์กรพร้อมในการจัดส่งเจ้าหน้าที่เพื่อเข้ารับการอบรมจากสถาบันพัฒนาบุคลากร ให้ตรงต่องานที่จะปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานไม่ให้เกิดการผิดพลาดต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ซึ่งนำมาซึ่งความเสียหายต่อประชาชน และหน่วยงาน ความพร้อมของทรัพยากรเป็นสิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์กรต้องมีการจัดทำระบบงบประมาณในการจัดสรรเรื่องของวัสดุ ครุภัณฑ์ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามนโยบายขององค์กร ซึ่งทรัพยากรดังกล่าวต้องมีความพร้อม เพียงพอ และเหมาะสม ต่อการนำงบประมาณไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ในการบริการให้กับประชาชน ทรัพยากรในที่นี่รวมไปถึงทรัพยากรทางด้านบุคคลด้วย เพื่อให้มีบุคลากรที่เพียงพอกับภารกิจงานที่ได้รับ ชุมชนและประชาชน มีความใกล้ชิดกับองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากประชาชนในชุมชนใช้อำนาจของตน ในการติดต่อราชการ และประชาชนในชุมชนไม่อาจรู้ได้เลยว่าในการติดต่อกับทางองค์กรของทางราชการมีขั้นตอนและวิธีการอย่างไรบ้าง องค์กรต้องมีการจัดทำคู่มือ หรือเอกสารในการแนะนำขั้นตอนการติดต่อราชการ และสิ่งที่จะทำให้ชุมชนมีความพร้อม และใกล้ชิดกับทางราชการได้คือ การจัดทำเทศบาลเคลื่อนที่ และการทำประชาคม ในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในชุมชน เพื่อนำมาปรับปรุงให้เกิดความพร้อมระหว่างองค์กรกับชุมชน

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูล การวิจัยเรื่อง ความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.32$, $\sigma = 0.416$) ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจากการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปนั้น เทศบาลต้องมีความพร้อมในทุกด้าน เพื่อให้การรับถ่ายโอนภารกิจเกี่ยวกับงานทะเบียนมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **วัชรวรรณ ดวงสะเก็ด** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพร้อมของเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ต่อการรับถ่ายโอนงานทะเบียนราษฎร จากการประเมินความพร้อมของเทศบาลตำบลในการรับการถ่ายโอนงานทะเบียนราษฎรในภาพรวม ผู้ประเมินคือ นายกเทศมนตรีและปลัดเทศบาลที่จัดตั้งในปีงบประมาณ 2552 ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ในภาพรวมเทศบาลตำบลมีความพร้อมในการรับการถ่ายโอนงานทะเบียนราษฎรอยู่ในระดับน้อย (วัชรวรรณ ดวงสะเก็ด, 2555) และน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เพ็ญศรี สมศรี** ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัญหาและอุปสรรคในการถ่ายโอนงานทะเบียนราษฎรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี” พบว่า เทศบาลตำบลที่เปลี่ยนฐานะจากสุขาภิบาล มีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามแผนงานเตรียมการมอบงานทะเบียนราษฎรให้เทศบาลตำบล การที่รัฐจะถ่ายโอนภารกิจหรืองานด้านใดด้านหนึ่งให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรคำนึงถึง 1) ความพร้อมของแต่ละท้องถิ่น ถ้าท้องถิ่นใดมีความพร้อมและมีความต้องการที่จะถ่ายโอนภารกิจนั้น ๆ ก็ให้รัฐทำการถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) รัฐต้องมีความจริงใจและไว้วางใจที่จะถ่ายโอนงานให้กับงานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง 3) รัฐต้องมุ่งที่สนับสนุนให้มีการกระจายอำนาจทางการคลัง และการจัดบริการสาธารณะไปสู่ท้องถิ่นให้มีความเหมาะสมตามขั้นตอนของการกระจายอำนาจ 4) ระบบราชการต้องมีการเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ ที่เป็นอยู่ให้สนองตอบต่อนโยบายของรัฐในการปฏิรูประบบราชการที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ (เพ็ญศรี สมศรี, 2546) เมื่อแยกออกเป็นรายด้าน บุคลากรมีความคิดเห็นดังนี้

1) **ความพร้อมของระบบองค์กร** โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อเทศบาลได้รับแจ้งว่าให้รับมอบงานทะเบียนทั่วไปมาดำเนินการ เทศบาลมีความพร้อมที่จะรับมอบงานทะเบียนทั่วไปมาดำเนินการ เพราะ ทางเทศบาลได้เตรียมความพร้อม ทั้งเครื่องมือ อุปกรณ์ และระบบงานต่าง ๆ มีการประสานความร่วมมือกันกับสำนักทะเบียนอำเภอ ให้ความสำคัญในการ

สนับสนุนการรับการถ่ายโอนงานทะเบียนทั่วไป ต้องมีการวางนโยบาย มีการแบ่งงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรทั้งนี้ต้องเตรียมความพร้อมซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **วัชรวรรณ ดวงสะเกิด** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพร้อมของเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ต่อการรับถ่ายโอนงานทะเบียนราษฎร จากการประเมินความพร้อมของเทศบาลตำบลในการรับการถ่ายโอนงานทะเบียนราษฎรในภาพรวม ผู้ประเมินคือ นายกเทศมนตรีและปลัดเทศบาลที่จัดตั้งในปีงบประมาณ 2552 ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ในด้านบริการสาธารณะ มีความพร้อมด้านระบบองค์การ มีความพร้อมในระดับน้อย (วัชรวรรณ ดวงสะเกิด, 2555) แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **เรวดี วงศาโรจน์** ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ต่อการรองรับการกระจายอำนาจในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นต่าง ๆ” องค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมในระดับปานกลาง (เรวดี วงศาโรจน์, 2547)

2) ความพร้อมของนโยบาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ทางเทศบาลมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการรับการถ่ายโอนงานทะเบียนทั่วไป ได้เตรียมความพร้อมในการดำเนินงานตามภารกิจ มีการจัดทำแผนและงบประมาณ มีการวางแผนและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมพร้อมในการรับถ่ายโอนงานทะเบียนทั่วไป เพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานทะเบียนทั่วไปได้อย่างถูกต้องตามแผนที่กำหนด แผนปฏิบัติงานทะเบียนทั่วไปที่กำหนดไว้ครอบคลุมในด้านการทะเบียนทั่วไปในทุกด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **วัชรวรรณ ดวงสะเกิด** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพร้อมของเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ต่อการรับถ่ายโอนงานทะเบียนราษฎร จากการประเมินความพร้อมของเทศบาลตำบลในการรับการถ่ายโอนงานทะเบียนราษฎรในภาพรวม ผู้ประเมินคือ นายกเทศมนตรีและปลัดเทศบาลที่จัดตั้งในปีงบประมาณ 2552 ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ในด้านบริการสาธารณะ มีความพร้อมด้านนโยบาย มีความพร้อมในระดับน้อย แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **เรวดี วงศาโรจน์** ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ต่อการรองรับการกระจายอำนาจในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นต่าง ๆ” องค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมในระดับปานกลาง

3) ด้านความพร้อมของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ทางเทศบาลมีกรอบโครงสร้างตามอัตรากำลังของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านทะเบียนทั่วไปที่เหมาะสม มีบุคลากรเพียงพอ มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานทะเบียนทั่วไป และเคยผ่านการอบรมหรือการฝึกปฏิบัติงานด้านการทะเบียนทั่วไปตามหลักสูตรที่กรมการปกครองกำหนด มีปลัดเทศบาลซึ่งเป็นนายทะเบียนท้องถิ่นโดยตำแหน่งจะสามารถกำกับดูแลและควบคุมการปฏิบัติงานการทะเบียน

ทั่วไปในเขตพื้นที่ได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **วัชรวรรณ ดวงสะเกิด** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพร้อมของเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ต่อการรับถ่ายโอนงานทะเบียนราษฎร จากการประเมินความพร้อมของเทศบาลตำบลในการรับการถ่ายโอนงานทะเบียนราษฎรในภาพรวม ผู้ประเมินคือนายกเทศมนตรีและปลัดเทศบาลที่จัดตั้งในปีงบประมาณ 2552 ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ในด้านบริการสาธารณะ มีความพร้อมด้านบุคลากร มีความพร้อมในระดับน้อย แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **เรวดี วงศาโรจน์** ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ต่อการรองรับการกระจายอำนาจในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นต่าง ๆ” องค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมในระดับปานกลาง

4) ความพร้อมด้านทรัพยากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อมีการรับการถ่ายโอนงานทะเบียนทั่วไปทางเทศบาลมีความพร้อมด้านการจัดสรรงบประมาณ เป็นค่าวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ มีอาคารสำนักงานที่มีพื้นที่ภายในเพียงพอ ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะรับการถ่ายโอนงานทะเบียนทั่วไปมารับผิดชอบซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **วัชรวรรณ ดวงสะเกิด** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพร้อมของเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ต่อการรับถ่ายโอนงานทะเบียนราษฎร จากการประเมินความพร้อมของเทศบาลตำบลในการรับการถ่ายโอนงานทะเบียนราษฎรในภาพรวม ผู้ประเมินคือนายกเทศมนตรีและปลัดเทศบาลที่จัดตั้งในปีงบประมาณ 2552 ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ในด้านบริการสาธารณะ มีความพร้อมด้านทรัพยากรมีความพร้อมในระดับน้อย แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **เรวดี วงศาโรจน์** ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ต่อการรองรับการกระจายอำนาจในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นต่าง ๆ” องค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมในระดับปานกลาง

5) ความพร้อมของชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อมีการรับการถ่ายโอนงานทะเบียนทั่วไปทางเทศบาลมีความพร้อมในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลการรับการถ่ายโอนงานทะเบียนทั่วไปให้กับประชาชนในเขตพื้นที่ทราบ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และเพื่อชี้แจงผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับในการรับการถ่ายโอนงานทะเบียนทั่วไปให้แก่ประชาชนซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **วัชรวรรณ ดวงสะเกิด** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพร้อมของเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ต่อการรับถ่ายโอนงานทะเบียนราษฎร จากการประเมินความพร้อมของเทศบาลตำบลในการรับการถ่ายโอนงานทะเบียนราษฎรในภาพรวม ผู้ประเมินคือนายกเทศมนตรีและปลัดเทศบาลที่จัดตั้งในปีงบประมาณ 2552 ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ในด้านบริการสาธารณะ มีความพร้อมด้านชุมชน มีความพร้อมในระดับน้อย แต่

สอดคล้องกับงานวิจัยของ **เรวดี วงศาโรจน์** ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ต่อการรองรับการกระจายอำนาจในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นต่าง ๆ” องค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมในระดับปานกลาง

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาล : กรณีศึกษาเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

- 1) ควรกำหนดนโยบาย โครงสร้างองค์กร ด้านกำลังคน งบประมาณให้มีความชัดเจน ซึ่งจะทำให้เทศบาลมีความพร้อมที่จะดำเนินการตามภารกิจอย่างต่อเนื่อง
- 2) ควรเตรียมความพร้อมโดยการจัดให้บุคลากรในองค์กรได้เข้ารับการอบรม จากสถาบันพัฒนาวิชาชีพการทะเบียน กรมการปกครอง ซึ่งเป็นสถาบันโดยตรงที่พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ พร้อมทั้งขยายกรอบตำแหน่งเพื่อรองรับงานที่จะได้รับการถ่ายโอน เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอต่องานที่จะได้รับการถ่ายโอน
- 3) ควรมีการตั้งงบประมาณจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ และเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไป
- 4) ผู้บริหารควรเตรียมความพร้อมกับการรับถ่ายโอนงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาล ด้วยการประชุม ตามชุมชนในเขตเทศบาลเป็นประจำ เพื่อเผยแพร่ความรู้ของงานทะเบียนทั่วไปให้กับประชาชนได้ทราบถึงขั้นตอน และสิทธิที่จะได้รับจากงานทะเบียนทั่วไป พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นของชุมชนกับการรับถ่ายโอนงานทะเบียนทั่วไป

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- 1) เทศบาลเตรียมพร้อมในทุก ๆ ด้านเพื่อรองรับการถ่ายโอนงานทะเบียนทั่วไปนั้น มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้นเทศบาลต้องให้ความสำคัญกับการรับถ่ายโอนภารกิจการเตรียมความพร้อมในทุกด้านเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจ
- 2) เทศบาลมีความพร้อมในการจัดเตรียมเอกสารแนวทางการปฏิบัติงานทะเบียนทั่วไป การเตรียมออกคำสั่ง รวมทั้งการอธิบายแก่ผู้รับผิดชอบ เพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานทะเบียนทั่วไปได้อย่างถูกต้องตามแผนที่กำหนด

3) เทศบาลควรจัดสรรบุคลากร กรอบโครงสร้างอัตรากำลังของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานด้านทะเบียนทั่วไปที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการถ่ายโอนภารกิจ

4) เทศบาลควรจัดสรรงบประมาณ เพื่อจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เป็นการเตรียมความพร้อมต่อการรับการถ่ายโอนงานทะเบียนทั่วไป

5) เทศบาลควรทำประชาคม เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการรับการถ่ายโอนงานทะเบียนทั่วไป

7.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาล : กรณีศึกษาเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

1) ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพของความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์

2) ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพรูปแบบการเตรียมพร้อมต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์

3) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชนต่อความพร้อมของเทศบาลต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์

4) ควรศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางความพร้อมของเทศบาลต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์

5) ควรศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความพร้อมของเทศบาลต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนทั่วไปให้กับเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์

บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง. (2552). **พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร: กรมการปกครอง.
- ประยงค์ เต็มขวลา. (2540). **การกระจายอำนาจ : ยุทธศาสตร์การปฏิรูปงานสาธารณสุขไทย**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานภาคกลาง.
- เพ็ญศรี สมศรี. (2546). “ปัญหาและอุปสรรคในการถ่ายโอนงานทะเบียนราษฎรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรวดี วงศาโรจน์. (2547). “ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ต่อการรองรับการกระจายอำนาจในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นต่าง ๆ”. **การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัชรวรรณ ดวงสะเก็ด. (2555). “ความพร้อมของเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ต่อ การรับถ่ายโอนงานทะเบียนราษฎร” **การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ประชาธิปไตยกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน

Democracy and Political Participation of People

สิงห์คำ มณีจันสุข*

Singkam Manachansuk

บทคัดย่อ

ประชาธิปไตยกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน เพื่อให้ได้รับทราบถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมทางการเมืองที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาระบอบประชาธิปไตย รวมทั้งสิทธิและภาระหน้าที่ของประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองตามช่องทางและกระบวนการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันกำหนดไว้ ซึ่งหากประชาชนมีความเข้าใจในกระบวนการมีส่วนร่วมทางการเมือง พร้อมทั้งตื่นตัวเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้นก็จะส่งผลต่อการพัฒนาระบอบประชาธิปไตยของไทยให้ก้าวหน้าและยั่งยืน บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษา ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมทางการเมือง รูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมือง และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมทางการเมือง

คำสำคัญ : ประชาธิปไตย, การมีส่วนร่วมทางการเมือง

Abstract

Democracy and political participation of people In order to be aware of the importance of political participation that is crucial to the development of democracy Including the rights and obligations of the people to participate in politics according to various channels and processes according to the current constitution law Which, if the people has an understanding of the political participation process While being more active in political participation will result in a progressive and sustainable democratic development of Thailand. This academic article aims to study

* 39/16 หมู่ 3 ตำบลบางกอบัว อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ 10130

definition and concepts of political participation political participation model and factors affecting political participation.

Keywords: Democracy, Political Participation.

บทนำ

ประชาธิปไตยของประเทศไทยได้เกิดปัญหามากมายทั้งในข้อกฎหมายและระบบการเมืองยังเป็นปัญหาที่ทำให้การพัฒนาประเทศไม่สามารถทำได้อย่างเต็มที่และอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาระบบการเมืองคือการที่ประเทศไทยมีวัฒนธรรมทางการเมืองระบบอุปถัมภ์ส่งผลให้คนไทยมีทัศนคติและความเชื่อหลายประการที่ไม่อำนวยต่อการพัฒนา ปัญหาต่าง ๆ อันเป็นผลมาจากทัศนคติและความเชื่อจะสามารถแก้ไขได้โดยการให้ความรู้ทางการเมืองแก่ประชาชน นับตั้งแต่วันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2547 ประเทศไทยได้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ มาสู่ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขภายใต้รัฐธรรมนูญ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้มาโดยกลุ่มคนที่ได้รับการศึกษาจากต่างประเทศและได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดระบอบประชาธิปไตยจากตะวันตกกลุ่มนี้มีชื่อว่า “คณะราษฎร” นำโดยหลวงประดิษฐมนูธรรม (ปรีดี พนมยงค์) เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงการนองเลือดพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 7) จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าให้มีการยกเลิกการปกครองในระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์และทรงมอบรัฐธรรมนูญฉบับถาวรฉบับแรกของประเทศไทยให้กลับประชาชน เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2475 (พิสิทธ์ศักดิ์ ห้วยหงษ์ทอง, 2551) แต่ในปัจจุบันการให้การศึกษาแก่ประชาชนยังไม่สามารถให้ได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันจากสภาพปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมสื่อต่าง ๆ จึงเป็นเครื่องมือที่ดีอีกอย่างหนึ่งในการพัฒนาการเมืองคือการติดต่อสื่อสารข้อเท็จจริง ความคิดเห็นและทัศนคติต่างๆ จากคนหนึ่งไปอีกคนหนึ่งหรือหลายคน แต่การพัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสุดในระบอบประชาธิปไตย การพัฒนาการเมืองจะเกิดขึ้นเมื่อประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง การมีส่วนร่วมทางการเมืองจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ การมีส่วนร่วมทางการเมืองไม่ได้หมายถึงการไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเท่านั้น แต่รวมไปถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองระดับต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ตามความสามารถและโอกาส เพื่อให้เกิดผลต่อกระบวนการตัดสินใจทางการเมืองอย่างแท้จริง

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบถึงตัวประชาชนเอง การมีส่วนร่วมเป็นการร่วมมือของประชาชน ไม่ว่าปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนที่เห็นพ้องต้องกันและเข้ามาร่วมรับผิดชอบเพื่อดำเนินการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ โดยกระทำผ่านกลุ่มหรือองค์การเพื่อให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนช่วยเหลือระหว่างกัน ด้วยจิตใจและอารมณ์ของแต่ละบุคคลในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อส่วนรวมในการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสังคม

การเข้าไปเกี่ยวข้องกับการเลือกตั้งผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา การเข้าไปมีเสียงในการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ รวมทั้งการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพิจารณาผลกระทบของนโยบายเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงเป็นนโยบายใหม่ในครั้งต่อไปด้วย (ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2546, หน้า 8) จึงเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะสำคัญของกระบวนการทางการเมืองและกระบวนการในการจัดการต่อปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานของสังคมยุคใหม่ที่เน้นปัจจัยในด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการเสนอข้อเรียกร้อง (Demand) และการสนับสนุน (Support) (Easton David, 1971, p. 202) การมีส่วนร่วมยังรวมถึงการเกี่ยวข้องทางจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotion Involvement) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (Group Situation) ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้นกับทั้งทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวอีกด้วย (Keith, 1972, p. 136) อาจกล่าวได้ว่าการมีส่วนร่วมนั้นเป็นการปะทะสังสรรค์ทางสังคม ซึ่งรวมทั้งการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคล และการมีส่วนร่วมของกลุ่ม (Reeder, 1974, p. 125) เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ การปฏิบัติและรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบถึงตัวประชาชนเอง การที่จะสามารถทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อแก้ไขปัญหาและนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนที่ดีขึ้นได้นั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องยอมรับปรัชญาพัฒนาชุมชนที่ว่า มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมีความสุขได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพร้อมที่อุทิศตนเพื่อกิจกรรมของชุมชนขณะเดียวกันต้องยอมรับความบริสุทธิ์ใจด้วยว่ามนุษย์นั้นสามารถพัฒนาได้ถ้ามีโอกาสและได้รับการชี้แนะอย่างถูกต้อง (ยุวพันธ์ วุฒิเมธี, 2541, หน้า 32)

ความหมายของการมีส่วนร่วมทางการเมือง

การมีส่วนร่วมในการปกครองของประชาชนตามสิทธิที่ระบบการเมืองและกฎหมายกำหนดให้กระทำ เป็นการกระทำที่เกิดขึ้นจากความสมัครใจของประชาชน ทั้งนี้เพื่อให้มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายของรัฐทั้งในทางการเมืองการปกครองทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติ (จันทนา สุทธิจारी, 2544, หน้า 410) การมีส่วนร่วมทางการเมืองหมายถึง การมีส่วนร่วมที่ประชาชนจะพึงมีในการกำหนดนโยบาย ในการตัดสินใจและกิจกรรมต่าง ๆ ของรัฐบาล และในทางการเมืองเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในรัฐบาล เช่น การเข้าเป็นรัฐบาล การมีอิทธิพลต่อรัฐบาล การแสดงความคิดเห็นทางการเมือง (จรรยา สุภาพ, 2514, หน้า 333) ได้ให้ความหมายของการเข้าร่วมทางการเมืองว่า หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกระทำ (Activity) ของแต่ละบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจนโยบายของรัฐบาลเรียกว่า Autonomous Participation และการมีส่วนร่วมซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจนโยบายโดยทางอ้อมนอกเหนือจากแต่ละบุคคลโดยตรงแล้ว เรียกว่า Mobilized participation (ทิพาพร พิมพ์สิทธิ์, 2542, หน้า 133) ซึ่งการมีส่วนร่วมทางการเมืองยังหมายถึง บุคคลที่สนใจการเมือง มีความเข้าใจการเมือง เชื่อว่าตนเองมีประสิทธิภาพทางการเมือง มีความศรัทธาในกระบวนการทางการเมือง และตัวนักการเมือง และคิดว่าการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองเป็นหน้าที่ของตน เป็นคนที่มีความสามารถในการเข้าสังคม และเป็นคนที่มีความหวังในชีวิต (ณรงค์ สินสวัสดิ์, 2539, หน้า 123) การมีส่วนร่วมทางการเมือง มีความหมายไปถึงการให้ความร่วมมือ ซึ่งถือเป็นการสนับสนุนต่อระบบการเมือง นั่นคือการมีระเบียบวินัยเคารพกฎหมาย ร่วมกับเจ้าหน้าที่รัฐบาล การให้ความสนับสนุน เป็นทางหนึ่งที่จะลดปัญหา ในการปกครองและการบริหาร การให้ความร่วมมือในการเสียภาษีเป็นอีกทางหนึ่ง ซึ่งนับว่าเป็นการมีส่วนร่วมโดยอ้อม ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหา จนวนกลายเป็นประเด็นทางการเมืองต่อไป (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539, หน้า 8)การมีส่วนร่วมทางการเมืองคือการที่บุคคลมีการแสดงออกโดยความสมัครใจถึงการให้ความสนใจทางการเมืองโดยเป็นพฤติกรรมที่มีอิทธิพลหรือมีผลกระทบต่อการตัดสินใจหรือการทำงานของรัฐบาล โดยการที่ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการเลือกผู้นำเพื่อกมาเป็นผู้ปกครองและกำหนดนโยบาย

รูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมือง

รูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองนั้น เป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เพราะฉะนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งก็ได้มีนักวิชาการหลาย

ท่านได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องนี้ และได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองไว้ในแง่มุมต่าง ๆ

1. การมีส่วนร่วมแบบชายขอบ (Marginal Participation) เป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจไม่เท่าเทียมกันกล่าวคือ ฝ่ายหนึ่งรู้สึกด้อยอำนาจกว่า มีทรัพยากรหรือความรู้ด้อยกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง เป็นต้น การมีส่วนร่วมแบบบางส่วน (Partial Participation) เป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการกำหนดนโยบายของรัฐ โดยไม่รู้ความต้องการของประชาชน ดังนั้น การมีส่วนร่วมจึงเป็นเพียงประชาชนได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมบางส่วนบางเรื่องเท่านั้น การมีส่วนร่วมแบบสมบูรณ์ (Full Participation) เป็นการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการพัฒนาด้วยความเท่าเทียมกันทุกฝ่าย จัดเป็นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างแท้จริงของประชาชนตามแนวความคิดและหลักการพัฒนาชุมชน เมื่อนำมาใช้ในการเรียนรู้จะสนับสนุนและส่งเสริมให้กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพรูปแบบการมีส่วนร่วม United Nation (1981) ได้จำแนกตามลักษณะการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

2. การมีส่วนร่วมแบบเป็นไปเอง (Spontaneous) ซึ่งโดยการอาสาสมัครหรือการรวมตัวกันเองเพื่อแก้ไขปัญหาของตนเอง โดยเป็นการกระทำไม่ได้รับการช่วยเหลือจากภายนอกซึ่งเป็นรูปแบบที่เป็นเป้าหมาย การมีส่วนร่วมแบบชักนำ (Induced) ซึ่งเป็นการเข้าร่วมโดยความต้องการความเห็นชอบหรือสนับสนุนโดยรัฐบาล ซึ่งเป็นรูปแบบทั่วไปของประเทศกำลังพัฒนา การมีส่วนร่วมแบบบังคับ (Coercive) เป็นการเข้าร่วมโดยความต้องการความเห็นชอบหรือสนับสนุนโดยรัฐบาล ภายใต้การจัดการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือโดยการบังคับโดยตรงรูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่ผู้กระทำได้รับผลทันที แต่จะไม่ได้ผลในระยะยาว และมักจะมีผลเสียตรงที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากประชาชนในที่สุดยังมีนักวิชาการได้สรุปรูปแบบของการมีส่วนร่วมมีดังต่อไปนี้ (นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์, 2527, หน้า 179)

2.1 การที่ประชาชนมีส่วนร่วมโดยตรง (Direct Participation) โดยผ่านองค์กรที่จัดตั้งโดยประชาชน (Inclusive Organization) การรวมกลุ่มเยาวชนต่าง ๆ

2.2 การที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางอ้อม (Indirect Participation) โดยผ่านองค์กรผู้แทนของประชาชน (Representative Organization) กรรมการของกลุ่มหรือชุมชน

2.3 การมีประชาชนมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้ (Open Participation) โดยผ่านองค์กรที่ไม่ใช่ผู้แทนของประชาชน (Non-representative Organization) เช่น สถาบันหรือหน่วยงานที่เชิญชวน หรือเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเมื่อไรก็ได้ตลอดเวลา

กระบวนการมีส่วนร่วม เริ่มต้นจากการศึกษาข้อมูล สาเหตุของปัญหา การพิจารณาตัดสินใจเลือกแนวทาง การวางแผนพัฒนาแก้ไขปัญหา การดำเนินการหรือปฏิบัติงาน และสิ้นสุดที่การติดตามประเมินผล โดยการดำเนินการที่ให้ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ในฐานะเจ้าของชุมชนหรือทรัพยากรได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาจัดสรรทรัพยากร (สิริพัฒน์ ลาภจิตร, 2550) ยังพบว่ารูปแบบและกิจกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองในลักษณะกว้างและชัดเจนไว้ 3 รูปแบบคือ

1. การลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง (Voting) ซึ่งเห็นว่ารูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองทำให้ประชาชนมีอิทธิพลเหนือผู้นำ เพราะทำให้ผู้นำต้องปรับปรุงนโยบายเพื่อคะแนนเสียงของตน แต่คะแนนเสียงดังกล่าวนี้คือความเห็นเกี่ยวกับความชอบของพลเมืองที่มีต่อผู้นำได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น มิได้แสดงความชื่นชอบเป็นพิเศษ สำหรับขอบเขตของผลผลิตของการเลือกตั้งนั้นกว้างขวางมาก และมีอิทธิพลเหนือพลเมืองและแรงกดดัน ทำให้คะแนนเสียงเป็นเหมือนอาวุธที่มีอำนาจควบคุมรัฐบาล

2. กิจกรรมการรณรงค์หาเสียง (Campaign Activity) ซึ่งพบว่า การที่พลเมืองได้มีส่วนร่วมในการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งนั้น ทำให้สามารถเพิ่มอิทธิพลเหนือผลการเลือกตั้งได้ โดยการกำหนดคะแนนเสียงให้กับผู้สมัครคนใดคนหนึ่งไว้ก่อน และมีอิทธิพลต่อผู้นำไว้เช่นเดียวกับกิจกรรมดังกล่าวเป็นกิจกรรมที่ยากและต้องการความคิดริเริ่มสร้างมากกว่าการลงคะแนนเสียงสำหรับขอบเขตของกิจกรรมการรณรงค์หาเสียง

3. การร่วมกิจกรรมของชุมชนหรือองค์กรทางสังคม (Cooperative Activity) ลักษณะการมีส่วนร่วมทางการเมืองในรูปแบบนี้ คือ การกระทำร่วมกันเป็นกลุ่มหรือกลุ่มองค์กรในเรื่องเกี่ยวกับปัญหาทางการเมืองและสังคม เพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือการดำเนินงานของรัฐบาล การกระทำดังกล่าวอาจเกิดขึ้นเวลาใดก็ได้ และอาจเกี่ยวกับปัญหาใดของกลุ่มก็ได้ นอกจากนี้อาจอาจเป็นการกระทำร่วมกันในกิจกรรมภายในองค์กรที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ การมีส่วนร่วมทางการเมืองในรูปแบบนี้มีอิทธิพลต่อรัฐบาลมากกว่ารูปแบบที่ 2 เนื่องจากมีคนจำนวนมากเข้าร่วมและอาจมีความขัดแย้งระหว่างกลุ่มได้ อย่างไรก็ตามกิจกรรมที่ร่วมมือกันนี้ต้องการความคิดริเริ่มบ้างเช่นกันสำหรับขอบเขตของกิจกรรมที่ร่วมมือกันนี้ได้แก่ การทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ เกี่ยวกับปัญหาท้องถิ่น การตั้งกลุ่มทำงานเพื่อท้องถิ่นและเป็นสมาชิกที่บทบาทในหาทางแก้ปัญหาชุมชน การติดต่อเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นร่วมกับคนอื่น ๆ การติดต่อเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นระดับพิเศษร่วมกับคนอื่น ๆ การติดต่อเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นในเรื่องเกี่ยวกับสังคม และการติดต่อเจ้าหน้าที่ระดับพิเศษ

เกี่ยวกับปัญหาสังคม (จุฬามาศ ประยูรทอง, 2547) และยังมีการแบ่งรูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมือง ออกเป็น 5 รูปแบบดังนี้

1. กิจกรรมการเลือกตั้ง (Electoral activity) หมายถึง กิจกรรมการออกเสียงเลือกตั้ง และการณรงค์หาเสียงในการเลือกตั้ง

2. การวิ่งเต้น (Lobby) หมายถึง การติดต่อเจ้าหน้าที่หรือผู้นำทางการเมืองเพื่อหาทางเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและกำหนดนโยบายของรัฐบาลโดยใช้ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มเป็นเกณฑ์

3. กิจกรรมองค์กร (Organization activity) เป็นกิจกรรมทางการเมืองของกลุ่มองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยมีจุดหมายที่จะเข้าไปมีส่วนในเรื่องเกี่ยวกับผลประโยชน์เฉพาะอย่าง หรืออาจจะเป็นผลประโยชน์ส่วนรวมก็ได้

4. การติดต่อเฉพาะเรื่อง (Contracting) หมายถึง การติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของราชการเป็นการส่วนตัว โดยมุ่งหวังประโยชน์ส่วนตัวเฉพาะครอบครัวหรือหมู่คณะของตน

5. การใช้ความรุนแรง (Violence) หมายถึง กิจกรรมที่พยายามสร้างผลกระทบต่อการตัดสินใจการกำหนดนโยบายรัฐบาล โดยกระทำร้ายร่างกาย ทรัพย์สิน กิจกรรมนี้อาจดำเนินไปโดยมีจุดหมายที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบทางการเมืองเช่น ก่อรัฐประหาร การลอบสังหารผู้ทำทางการเมือง หรืออาจมุ่งหมายที่จะเปลี่ยนแปลงการปกครองเช่น ปฏิวัติซึ่งสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยมี 2 รูปแบบ ดังนี้ (จุฬามาศ ประยูรทอง, 2547)

5.1 การมีส่วนร่วมทางการเมืองแบบเป็นทางการ ได้แก่ การเลือกตั้งทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น การใช้สิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นทางการเมือง การจัดตั้งและการเข้าเป็นสมาชิกพรรคการเมือง การมีส่วนร่วมโดยการรวมตัวของกลุ่มผลประโยชน์เพื่อผลักดันกระบวนการกำหนดนโยบายของรัฐ

5.2 การมีส่วนร่วมทางการเมืองแบบไม่เป็นทางการ ได้แก่ การเดินขบวนหรือชุมนุมประท้วง และการก่อความวุ่นวายทางการเมือง (จันทนา สุทธิจारी, 2544)

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมทางการเมือง

นักรัฐศาสตร์ได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับปัจจัยอันเป็นสาเหตุของการมีส่วนร่วมทางการเมืองโดยการพยายามหาสาเหตุว่าเหตุใดสังคมหนึ่งจึงมีการขยายตัวของการมีส่วนร่วมทางการเมือง

เป็นอย่างมาก ในขณะที่ในอีกสังคมหนึ่งนั้นการมีส่วนร่วมทางการเมืองมีน้อยหรือแทบจะไม่มีการมีส่วนร่วมทางการเมืองเลยสาเหตุที่มีผลทำให้เกิดความแตกต่างของการมีส่วนร่วมทางการเมืองมีดังนี้คือ

1. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Stimuli) หมายถึง ลักษณะของระบบสังคม (Social System) และสภาพการณ์ทางการเมือง (Political Setting) ซึ่งไม่เพียงจะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมทางการเมืองของบุคคลเท่านั้น แต่ยังมีส่วนให้ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับขอบเขตปทัสถานและทางเลือกต่าง ๆ ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง บุคคลแต่ละคนแม้จะอยู่ในสิ่งแวดล้อมเดียวกันก็จะรับสิ่งเร้าจากระบบการเมืองและสังคมได้ไม่เท่ากัน เพราะเขาจะเลือกรับรู้และเลือกสรรเฉพาะสิ่งเร้าที่เหมาะสม และตรงกับความต้องการของตนเท่านั้น

2. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล (Personal Factors) มี 5 ประการด้วยกัน คือ พันธุกรรม แรงขับ ความต้องการทางจิตใจและร่างกาย และความเชื่อต่าง ๆ รวมทั้งทัศนคติทางการเมืองของแต่ละคนปัจจัยส่วนบุคคลจึงถือเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้บุคคลเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับที่แตกต่างกันออกไป (Milbrath, 1977, p. 30) จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองบอกถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมือง ดังนี้

3. ปัจจัยทางด้านเพศ จากการวิจัยของ Milbrath และ Leser W ซึ่งเขียนไว้ในหนังสือชื่อว่า Political Participation เกี่ยวกับปัจจัยทางด้านเพศจะเห็นว่า เพศชายมีส่วนร่วมทางการเมืองมากกว่าเพศหญิง นอกจากนี้ ยังพบว่าในหมู่คนที่มีสถานภาพต่ำ อัตราการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้ชายและผู้หญิงมีความแตกต่างกันมาก ผู้ชายมีส่วนร่วมมากกว่าผู้หญิง แต่ในหมู่คนที่มีสถานภาพสูง อัตราความแตกต่างในการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้ชายและผู้หญิงมีน้อยมาก สิ่งที่ทำให้เพศชายและเพศหญิงมีอัตราการมีส่วนร่วมทางการเมืองแตกต่างกันนั้น พบว่ามีสาเหตุมาจากการที่ผู้ชายมีความรู้สึกมีประสิทธิภาพในทางการเมืองมากกว่าผู้หญิง กล่าวคือ ความรู้สึกที่ว่าตนมีคุณสมบัติเพียงพอที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับความซับซ้อนของการเมืองมากกว่าผู้หญิง นอกจากนั้น มิลแบรท ยังพบว่าอัตราความแตกต่างในการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเพศชายและเพศหญิงจะลดน้อยลงก็ต่อเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงให้เป็นสมัยใหม่มากขึ้น คือ ผู้หญิงมีความรู้มากขึ้น มีรายได้เพิ่มขึ้น มีการออกไปทำงานนอกบ้าน และมีการขยายตัวของภาคเคลื่อนไหวเกี่ยวกับสิทธิสตรี

4. ปัจจัยทางด้านอายุ จากผลการศึกษาวิจัยของ Milbrath และ Leser W พบว่ายิ่งระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองสูงขึ้น ผู้มีส่วนร่วมทางการเมืองจะมีอายุสูงขึ้นโดยเฉพาะผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 30 ถึง 50 ปี และระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองจะลดลงเมื่อผู้มีส่วนร่วมทางการเมืองมี

อายุ 60 ปี ซึ่งหมายความว่า อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองใน 2 ช่วงอายุดังกล่าว ซึ่งผลการศึกษิต่าง ๆ จะสอดคล้องกัน (Milbrath, 1971, p. 122)

5. ปัจจัยทางด้านสถานะทางสังคม จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมทางการเมืองของข้าราชการครู : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอนิคมสร้อย จังหวัดมุกดาหาร พบว่าสถานภาพการสมรสเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงสถานภาพและบทบาท ซึ่งเห็นได้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมชนบท ชาวชนบทจะสมรสเมื่ออายุน้อย และมีความตั้งใจที่จะสมรสหรือแต่งงาน ทั้งนี้ เพราะชาวชนบทถือว่าการแต่งงานเท่ากันว่าเป็นการทำให้สถานภาพทางสังคมความเป็นผู้ใหญ่ให้แก่ผู้สมรส ดังนั้น การสมรสจึงเท่ากันว่าเป็นการกำหนดสถานภาพและบทบาทของคู่แต่งงานให้มีมากขึ้น และมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้นทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง (ศราวุธ ศรีแสงใส, 2544) และจากงานวิจัยของ Koufman (1994) พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน พบว่า อายุ เพศ การศึกษา ขนาดของครอบครัว อาชีพ รายได้และระยะเวลาการอยู่อาศัยในท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนยังมีนักวิชาการชาวต่างประเทศยังได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ของการศึกษากับการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองไว้ว่า บุคคลที่มีการศึกษาดีจะตระหนักในผลกระทบที่รัฐบาลมีต่อบุคคลแต่ละคนมากกว่าบุคคลที่ระดับการศึกษาน้อย บุคคลที่มีการศึกษาดีจะติดตามข่าวสารทางการเมือง และให้ความสนใจต่อการรณรงค์หาเสียงมากกว่าบุคคลที่มีการศึกษาน้อย บุคคลที่มีการศึกษาดีจะยิ่งมีข่าวสารทางการเมืองมาก บุคคลที่มีการศึกษาดีจะมีความคิดเห็นในเรื่องการเมืองกว้างขวางมาก ความสนใจต่อการเมืองจะมีเป้าหมายหรือประเด็นที่กว้างกว่า บุคคลที่มีการศึกษาดีมีแนวโน้มว่าจะเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการถกเถียงพูดคุย ทางการเมืองกัน บุคคลที่มีการศึกษาดี จะรู้สึกมีอิสระที่จะพูดคุยเรื่องการเมืองกับคนโดยทั่ว ๆ ไป บุคคลที่มีการศึกษาดีจะมีแนวโน้มว่าจะมองว่าตนเองมีความสามารถที่จะใช้อิทธิพลกับรัฐบาลได้ (Almond, 1963, p. 190)

บทสรุป

ประชาธิปไตยกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนคือ การให้ความรู้แก่ประชาชนเพื่อเป็นรากฐานที่ดีของการพัฒนาประเทศเพื่อให้ประเทศมีความเจริญและยังเป็นการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้แก่ประชาชนฉะนั้นการศึกษาจึงมีความสำคัญกับการพัฒนาทางการเมืองประชาชนในประเทศควรได้รับความรู้ความเข้าใจทางการเมืองหรือเพื่อให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองเพื่อให้ประชาธิปไตยนั้นเป็นประชาธิปไตยที่มาจากประชาชนอย่างแท้จริง

ไม่เพียงแต่เข้าไปเลือกตั้งหรือเข้าไปมีส่วนร่วมเพียงเพราะหน้าที่หรือเพียงเพราะเป็นกฎข้อบังคับเท่านั้น จากการให้บริการด้านการศึกษาที่รัฐได้ให้บริการแก่ประชาชนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองกลุ่มประชาชนเป็นกลุ่มที่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองมากกลุ่มหนึ่ง เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศเพราะประชาชนได้รับโอกาสในการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย นับได้ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้พอสมควรในการมีส่วนร่วมทางการเมืองหรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองต่าง ๆ การเสนอข้อเท็จจริงทางการเมืองของประชาชน และระบบการมีส่วนร่วมทางการเมือง หากประชาชนมีความสนใจทางการเมือง มีการเปิดรับข่าวสารและเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้นหรือช่วยถ่ายทอดข้อมูลที่ถูกต้องให้สังคมได้รับรู้ และกระตุ้นให้คนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้นในทางที่ถูกต้อง ก็จะส่งผลทำให้ระบอบประชาธิปไตยเป็นการปกครองที่ดีและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- จรูญ สุภาพ. (2514). **หลักรัฐศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- จันทนา สุทธิจारी. (2544). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการเมืองการปกครองไทยตามรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ วี.เจ. พรินติ้ง.
- จุฑามาศ ประยูรทอง. (2547). “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษา : กรณีศึกษาเปรียบเทียบ นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงกับมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ (ABAC)”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). **การปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์พรินติ้ง.
- ณรงค์ สิ้นสวัสดิ์. (2539). **จิตวิทยาการเมือง**. กรุงเทพมหานคร: วชิรวิทย์การพิมพ์.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2546). **การบริหารการพัฒนา : ความหมาย เนื้อหา แนวทาง และปัญหา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพาพร พิมพ์สุทธิ์. (2542). **พัฒนาการเมือง**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศน. (2527). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภณการพิมพ์.
- พิสิทธิ์ศักดิ์ ห้วยหงษ์ทอง. (2551). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษาในจังหวัดนครปฐม”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2541). “การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน”. **วารสารพัฒนาชุมชน**. 36 (4).
- ศราวุธ ศรีแสงใส. (2544). “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของข้าราชการครู : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอนิคมสร้อย จังหวัดมุกดาหาร”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- สิริพัฒน์ ลามจิตร์. (2550) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี”. **วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. (คณะรัฐศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

- Almond. Gabriel A. & Verba. Sydney. (1963) **The civic culture Political attitude and democracy in five nation**. Boston: Little Brown.
- Easton David. (1971). **The Political System : An Inquiry into the State of Political Science**. New York: Knopf.
- Kaufman. H. F. (1994). **Participation in Organized Activites in Selected Dimtuckcy Localites**. Kentucky: The Free Press.
- Keith. D.D..(1972). **Human Behavior at Work Human Relations Organizational Behavior**. New York: McGraw-Hill Book.
- Milbrath. L. W. and Goel.(1977). **Political Participation: How and Why Do People Get Involved in Politics**. 2d ed. Chicago: Rand McNally College Publishing Company.
- Milbrath. Leser W..(1971). **Political participation**. New York: University of Buffalo Press. 1971
- Reeder.(1974). **Some Aspects of The Information Social Participation of Farm Families inNew York State**. New York: Unpublished Ph.D. Dissertation. Cornell University.

ความสำคัญของการวิจัยทรัพยากรมนุษย์

The principle of human resource research

ทัมมพร นิพนธ์พิทยา*

Tummeporn Niponpittaya

บทคัดย่อ

บทความ “ความสำคัญของการวิจัยทรัพยากรมนุษย์” มุ่งศึกษาความหมายของทรัพยากรมนุษย์และการวิจัย ขอบเขตการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ประโยชน์ของการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์ในยุค 4.0 มุมมองธุรกิจและการทำงานในยุคปัจจุบันจะเน้นผู้ที่มีความสามารถ การจัดการข้อมูลทางธุรกิจและกลยุทธ์ทางสังคมคือสิ่งที่ขาดไม่ได้ ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องอาศัยเทคโนโลยีช่วยในการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงาน เสริมสร้างพลังให้แก่บุคลากรทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมและปรับตัวได้ตามกลางสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

คำสำคัญ : การวิจัย, ทรัพยากรมนุษย์

Abstract

The article "The Importance of Human Resource Research" focused on the meaning of human resources and research, Scope of human resource research, human resource research process, benefits of human resource research an human resources in the 4.0 era. Business and work perspectives in today's era will focus on those who are capable. Business information management and social strategy are indispensable. Therefore, the human resources department must rely on technology to help develop the experience of employees. Empowering personnel to make personnel engaged and adaptable in the always changing business environment.

Keywords: research, human resource

* 265/154 หมู่บ้านสีวลีรามคำแหง แขวงราษฎร์พัฒนา เขตสะพานสูง กรุงเทพฯ 10240

บทนำ

การวิจัยทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการศึกษาปัญหาของบุคลากรในองค์กร ตรวจสอบขวัญ กำลังใจ ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ การทำงาน และสิ่งที่พนักงาน ต้องการ คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลให้มีผลผลิตที่มากขึ้น มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น การวิจัยเป็น กระบวนการที่เป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้ ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะสามารถนำมาใช้ในการ แก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง และเป็นประโยชน์แก่องค์กรได้อย่างดี โดยบทความนี้จะ ประกอบด้วย ความหมายของทรัพยากรมนุษย์ ความหมายของการวิจัย ขอบเขตการวิจัยทรัพยากร มนุษย์ กระบวนการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ประโยชน์ของการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์ ในยุค 4.0 และมุมมองธุรกิจ

นิยามความหมายของทรัพยากรมนุษย์และการวิจัย

คำว่า ทรัพยากรมนุษย์ ถ้าแปลตามตัวอักษรแล้ว แปลว่า คนมีค่าเป็นทรัพย์ ซึ่งหมายถึง มนุษย์เป็นสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่นเดียวกับทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ กล่าวคือ คนใน หน่วยงาน หรือองค์การเป็นสิ่งมีค่า จึงเป็นการสมควรที่จะต้องทำนุบำรุงรักษาให้คนมีคุณค่า เหมาะสมกับองค์การให้นานเท่านาน เพราะความมีค่าของคนนั้นสามารถก่อให้เกิดผลผลิตต่อ องค์การได้ ก็เท่ากับเป็นหลักประกันที่จะทำให้องค์การอยู่รอดปลอดภัยและรุ่งเรือง(ทองศรี กำภู ณ อยุธยา, 2536) นอกจากความหมายของทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้นแล้ว ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ยังหมายถึง แรงงาน ความรู้ ความคิด ความชำนาญของมนุษย์(บรรจง ชูสกุล ชาติ, 2533) ซึ่งเป็นเป็นสิ่งที่มีค่า และให้ผลตอบแทน(จิระ หงส์ลดาธรมภ์, 2533) ทรัพยากรมนุษย์ คือ พลังงาน ทักษะ พรสวรรค์ และความรู้ของประชาชน ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการผลิตสินค้า หรือ ให้บริการที่เป็นประโยชน์ (Harbison. 1973)

ดังนั้น “การวิจัยทรัพยากรมนุษย์” หมายถึง กระบวนการค้นคว้าหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ ปัญหาของบุคลากรในองค์กร การตรวจสอบขวัญกำลังใจ ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสภาพ ความเป็นอยู่ การทำงาน และสิ่งที่พนักงานต้องการ และคุณภาพชีวิต เพื่อเพิ่มผลผลิตที่มากขึ้น มี ประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ด้วยกระบวนการที่มีระบบ มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและชัดเจน ดำเนินการศึกษา ค้นคว้าอย่างรอบคอบ ไม่ลำเอียง มีหลักเหตุผล เพื่อพิสูจน์หาคำตอบหรือหาข้อเท็จจริงนั้น ๆ

คำว่า การวิจัย มาจากคำว่า Research มีรากศัพท์มาจาก Re + Search, Re แปลว่า ซ้ำ, Search แปลว่า ค้น ดังนั้น Research แปลว่า ค้นคว้าซ้ำแล้วซ้ำอีก ซึ่งน่าจะหมายถึง การค้นหาความรู้ ความจริง ค้นแล้วค้นอีก ซึ่งจะทำให้ได้รับรู้ความรู้ความจริงที่น่าเชื่อถือ ถูกต้อง เพราะมีข้อมูลที่เพียงพอต่อการสรุปเป็นความรู้ความจริงนั้น ๆ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการวิจัยไว้มากมายเช่น

ความหมายการวิจัยของ Best (1977) การวิจัย หมายถึง การวิเคราะห์และบันทึกการสังเกต ภายใต้การควบคุมอย่างเป็นระบบ และเป็นปรนัย ซึ่งอาจนำไปสู่การสร้างทฤษฎี หลักการ หรือการวางนัยทั่วไป

ความหมายการวิจัยของ Lehmann and Mehrens (1971) การวิจัย คือ การค้นคว้าหาความจริงโดยวิธีการอย่างมีระบบที่เชื่อถือได้ หรือวิธีการวิทยาศาสตร์นั่นเอง

ความหมายตามพจนานุกรม การวิจัย หมายถึง การค้นคว้าเพื่อหาข้อมูลอย่างถี่ถ้วนตามหลักวิชา(ราชบัณฑิตยสถาน, 2538)

ความหมายการวิจัยของบุญชม ศรีสะอาด (2535) การวิจัย หมายถึง กระบวนการค้นคว้าหาความรู้ที่เชื่อถือได้มีลักษณะ คือ เป็นกระบวนการที่มีระบบ มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและชัดเจน ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอย่างรอบคอบ ไม่ลำเอียง มีหลักเหตุผล บันทึกและรายงานออกมาอย่างระมัดระวัง

ความหมายการวิจัยของเทียนฉาย กีระนันทน์ (2537) การวิจัยเป็นเรื่องของการศึกษาค้นคว้าเพื่อพิสูจน์หาคำตอบหรือหาข้อเท็จจริงอะไรบางอย่าง

สรุป การวิจัย หมายถึง กระบวนการค้นคว้าหาความรู้ที่เชื่อถือได้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีระบบ มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและชัดเจน ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอย่างรอบคอบ ไม่ลำเอียง มีหลักเหตุผล เพื่อพิสูจน์หาคำตอบหรือหาข้อเท็จจริงบางอย่าง

ขอบเขตการวิจัยทรัพยากรมนุษย์

ขอบเขตวิจัยงานบุคคล จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารบุคคลที่สำคัญ ๆ อาทิ การวางแผน การสรรหา และการคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจ่ายค่าตอบแทน แรงงานสัมพันธ์ และความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะขอยกตัวอย่างดังต่อไปนี้

1. การวางแผน การสรรหา และการคัดเลือก หลักการบริหารองค์กรที่สำคัญก็คือ คน (Man) ที่จะเป็นผู้ผลักดันให้การดำเนินการขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่ง

ห้องค์กรจะต้องแสวงหาวิธีการที่เหมาะสม แม่นตรง มีความน่าเชื่อถือ ในการคัดสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร ทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ทั้งนี้การบริหารทรัพยากรบุคคลจะเกี่ยวข้องกับประเด็นคำถามที่สำคัญเริ่มจาก จะหาคนมาทำงานได้อย่างไร จะเตรียมคนให้สามารถทำงานได้อย่างไร จะรักษาคนให้อยู่ทำงานกับองค์กรได้อย่างไร และจะจูงใจให้คนทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของเขาได้อย่างไร (นพ ศิริบุญนาท, 2545)

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่สำคัญที่จะต้องวางแผนบุคลากรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้้องค์การมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสม สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการต่าง ๆ ในปัจจุบัน ภาคธุรกิจมีความจำเป็นที่จะต้องนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการดำเนินธุรกิจ พนักงานต้องมีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยี ต่าง ๆ เหล่านั้นเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้้องค์กรต้องคอยตรวจสอบ สํารวจ และฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการทำงานอยู่เสมอ

3. การจ่ายค่าตอบแทน ผลตอบแทนด้านการเงิน การบริการและผลประโยชน์เกื้อกูลทุกรูปแบบที่พนักงานได้รับเป็นส่วนหนึ่งของการจ้างงาน ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น 2 มิติ คือ ผลตอบแทนเชิงธุรกรรม (Transactional Returns) และผลตอบแทนเชิงความสัมพันธ์ (Relational Return) องค์กรจะพัฒนาระบบจ่ายค่าตอบแทนอย่างไร ซึ่งการพัฒนาระบบจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมจะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กร ขอบเขตของการวิจัยอาจรวมถึงความสัมพันธ์ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในกลุ่มงาน/ทักษะ/ขีดความสามารถที่ต่างกันภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง รวมถึงผลกระทบที่มีต่อลูกจ้าง ผู้จัดการและนายจ้าง และรวมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างค่าตอบแทนได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยเฉพาะภายในองค์กรนั้น ๆ (ปฏิพัฒน์ อัครศรีเรือง, 2559)

4. แรงงานสัมพันธ์ ขอบเขตด้านแรงงานสัมพันธ์ ถ้าหากสถานประกอบการใดที่นายจ้างและลูกจ้างต่างปฏิบัติต่อกันด้วยดีโดยการร่วมสร้างประโยชน์และนำมาแบ่งปันกันอย่างเหมาะสมต่างเข้าใจและยอมรับในบทบาทของแต่ละฝ่าย ประองตองและสามารถระงับข้อขัดแย้งและข้อยุติลงได้ด้วยความร่วมมือร่วมกัน ก็จะทำให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน มีความตั้งใจในการสร้างผลผลิตให้เพิ่มขึ้นและให้บริการที่ดีแก่ผู้มาใช้บริการในสถานประกอบการของนายจ้าง และมี

ผลทำให้นายจ้างสามารถดำเนินกิจการได้อย่างราบรื่น โดยได้รับผลประโยชน์หรือผลกำไรตามวัตถุประสงค์ของสถานประกอบการนั้น เมื่อนายจ้างและลูกจ้างสามารถทำงานร่วมกันด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพและก็เกิดความสุขในอุตสาหกรรมขึ้น ส่งผลโดยตรงต่อความเจริญทางเศรษฐกิจและความสงบเรียบร้อยของประเทศ (เกื้อจิตร ชีรกาญจน์, 2551)

5. ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน ขอบเขตความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน เกี่ยวข้องกับประเด็นทางด้านมนุษยธรรมซึ่งรวมถึงการสูญเสียในเชิงเศรษฐกิจอีกด้วย ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากการทำงานจะมีผลกระทบต่อทุกคนได้ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมและความเสี่ยงด้านความปลอดภัยนั้นจะมีความสำคัญสำหรับนายจ้างที่จะต้องมีการจ่ายค่าชดเชยต่าง ๆ และเสียต้นทุนในเรื่องการเปลี่ยนพนักงานและการมีผลผลิตที่ลดลง

กระบวนการวิจัยทรัพยากรมนุษย์

การวิจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นการวิจัยทางสังคมศาสตร์แขนงหนึ่ง ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก เพราะคงไม่มีหลักวิชาการใดที่ใช้สำหรับบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตลอดไปภายใต้การเปลี่ยนแปลงไปของโลกยุคใหม่ หากองค์กรต้องการคำตอบที่น่าเชื่อถือได้ของทุก ๆ ปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคล การวิจัยจะเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพเครื่องมือหนึ่งที่เราควรเอามาใช้ในการหาคำตอบเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่มองการไกลต้องทบทวนนโยบายและให้การสนับสนุนการวิจัยในองค์กร และพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำผลการวิจัยนั้นมาประกอบในการตัดสินใจ กระบวนการวิจัยทรัพยากรมนุษย์นั้นมี 10 ขั้นตอน ได้แก่

1. กำหนดประเด็นปัญหา (Problem Identification) การเลือกและกำหนดประเด็นปัญหาเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากในการวิจัยไม่ว่าในสาขาใดก็ตาม บางครั้งผู้วิจัยมักมีความรู้สึกรู้ว่าการกำหนดปัญหาของการวิจัยเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาอย่างมาก เนื่องจากปัญหาของการวิจัยมีมากมาย ผู้วิจัยจึงต้องระบุลำดับความสำคัญเร่งด่วนทุกประเด็น และอาจเลือกหัวข้อซึ่งมีความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ ในองค์กรเพื่อทำวิจัย เมื่อใดที่ผู้วิจัยได้คัดเลือกปัญหาที่ชัดเจนก็นับว่า ขั้นตอนของการวิจัยที่ย่งยากที่สุดขั้นหนึ่งได้เสร็จสิ้นลงแล้ว

2. กำหนดหัวข้อวิจัย (Research Topic) หลังจากผู้วิจัยเลือกประเด็นของปัญหาที่จะวิจัยแล้ว ก็ต้องมีการกำหนดปัญหาให้อยู่ในรูปแบบหรือข้อความซึ่งสามารถศึกษาค้นคว้าได้ เป็นการกำหนดชื่อโครงการวิจัยที่ได้ตัดสินใจเลือกแล้วเฉพาะประเด็นปัญหาที่ต้องการหาคำตอบจากการ

วิจัยครั้งนี้ ปกติหัวข้อวิจัยจะตั้งชื่อให้เห็นประเด็นปัญหาหรือแนวทางที่ต้องการคำตอบ แนวทางของการตั้งชื่อโครงการวิจัยควรมีลักษณะดังนี้

- ชื่อเรื่องควรกะทัดรัด และมีความชัดเจน ไม่ใช่คำที่กว้างเกินไป
- ใช้ภาษาที่สื่อความหมายชัดเจนเข้าใจง่าย เป็นหลักการในเชิงวิจัย
- ชื่อเรื่องไม่ซ้ำซ้อนกับชื่อเรื่องวิจัยของผู้อื่น
- ชื่อเรื่องต้องแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร
- ใช้คำที่มักเขียนในรูปประโยคบอกเล่า มีความหมายเป็นกลาง
- ชื่อเรื่องต้องสามารถสื่อบอกขอบเขตของการวิจัยได้ ซึ่งมักระบุขอบเขตใน 3

องค์ประกอบ คือ ศึกษาอะไร ศึกษาเกี่ยวกับใครหรืออะไรศึกษาอย่างไร

3. ทบทวนวรรณกรรม (literature review) การทบทวนวรรณกรรมจัดเป็นหัวข้อที่สำคัญอย่างยิ่งหัวข้อหนึ่งของการวิจัย การวิจัยเริ่มด้วยความคิดหรือมโนทัศน์ที่อยู่ในรูปของสมมุติฐาน ซึ่งเป็นการคาดคะเนลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คำตอบที่คาดคะเนไว้ล่วงหน้าเหล่านี้จะนำมาทดสอบในรูปของนิยามหรือตัวแปรเชิงปฏิบัติการ เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการเก็บข้อมูลที่ถูกต้อง ข้อค้นพบที่ได้ย่อมนำไปสู่ความคิดหรือมโนทัศน์ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นอีก แต่ความคิดหรือมโนทัศน์ดั้งเดิมที่จะนำมาตั้งสมมุติฐานนั้นไม่ได้เป็นความคิดของผู้วิจัยเองทั้งหมด โดยส่วนหนึ่งมาจากความคิดหรือข้อค้นพบเดิม ซึ่งมาจากการศึกษาค้นคว้าซึ่งมีผู้อื่นทำไว้แล้ว ซึ่งเรียกด้วยศัพท์ของการวิจัยว่า ทบทวนวรรณกรรม หรือการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และหรือการศึกษาวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีจุดประสงค์หลัก 4 ข้อ ได้แก่

1) ได้ทราบถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องและสำคัญในการวิจัย ในการตั้งปัญหาการวิจัย ผู้วิจัยต้องพยายามค้นหาตัวแปรซึ่งอยู่ในขอบข่ายของความสนใจของผู้วิจัย และสามารถนำมาทดสอบได้ ในบางครั้งผู้วิจัยได้ระบุเรื่องที่จะทำวิจัยเป็นหัวข้อกว้าง ๆ การศึกษาเอกสารจะช่วยให้ทราบถึงตัวแปรที่มีบทบาทในหัวข้อที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำมาแปลงให้อยู่ในรูปตัวแปรเชิงปฏิบัติการได้

2) ได้ทราบถึงหัวข้อต่าง ๆ ซึ่งมีผู้ได้ทำการวิจัยไปแล้วและยังไม่ได้ทำการวิจัยการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องช่วยให้ผู้วิจัยทราบว่า หัวข้อที่ตนเองสนใจที่จะทำวิจัยนั้นมีผู้อื่นทำไปบ้างแล้วหรือยัง

3) เป็นแนวทางในการได้แนวความคิดหรือคำอธิบายใหม่ ๆ การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องอาจช่วยให้ผู้วิจัยได้แนวความคิดใหม่ ๆ หรือข้อเท็จจริงบางด้านซึ่งไม่มีผู้ใดสังเกตมาก่อน

4) สามารถระบุความหมายและความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน การตั้งปัญหาในการวิจัย ผู้วิจัยต้องทราบถึงประเภทต่าง ๆ ของตัวแปรที่เกี่ยวข้อง สามารถระบุถึงคุณลักษณะและนำมาโยงให้อยู่ในรูปสมมุติฐานของการวิจัยได้

4. กรอบแนวคิด (conceptual framework) ผลจากการทบทวนวรรณกรรมจะทำให้ได้กรอบแนวคิด ซึ่งกรอบแนวคิดนี้จะเป็นการจำกัดขอบเขตที่กว้างของทฤษฎีโดยรวมไปสู่การกำหนดตัวแปรที่สามารถวัดออกมาได้ หรือเปลี่ยนจากนามธรรมไปสู่รูปธรรม ดังนั้นกรอบแนวคิดจะเป็นตัวกำหนดตัวแปรและสมมุติฐานการวิจัย

5. ตั้งสมมุติฐาน (hypothesis) การตั้งสมมุติฐาน คือการเดาคำตอบอย่างมีเหตุผล เพื่อเป็นแนวทางในการค้นคว้าทดลองเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ อาจเป็นข้อสรุปที่ยังไม่คงที่แต่อาจมีความจริง (Fact) และสถานการณ์บางอย่างที่สัมพันธ์กัน ซึ่งให้คิดว่าปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นสามารถทดลอง ค้นคว้าและวิจัยได้

หรือสมมุติฐานเป็นความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัย เป็นการนำคำอธิบายของทฤษฎีมาทำนาย การเขียนเป็นการนำปัญหาการวิจัยมาเปลี่ยนให้อยู่ในรูปของคำตอบที่คาดเดาไว้อย่างมีเหตุผล สมมุติฐานเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของกระบวนการค้นหาคำตอบที่เป็นวิทยาศาสตร์ การทำวิจัยเรื่องหนึ่ง ๆ จะมีสมมุติฐานหรือไม่ขึ้นกับระเบียบวิธีวิจัย ถ้ามีและสามารถตั้งได้อย่างน้อยหนึ่งสมมุติฐานหรืออาจมากกว่าหนึ่งก็ได้ สมมุติฐานมีคุณลักษณะพอสรุปได้ดังนี้ เป็นการคาดคะเนความเกี่ยวพันระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป สามารถให้คำตอบต่อปัญหาที่ศึกษานั้นได้อย่างครอบคลุม ไม่ขัดกับหลักความจริง สามารถทดสอบได้

6. การออกแบบการวิจัย (design) การออกแบบการวิจัยเป็นการกำหนด 1) กิจกรรมและรายละเอียดของกิจกรรมที่ผู้วิจัยจะดำเนินการตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดการวิจัย อาทิ การเตรียมการ การกำหนดสมมุติฐาน การกำหนดตัวแปร หรือการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น และ 2) วิธีการและแนวทางที่จะทำให้ได้ข้อมูลจากประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546) นอกจากนั้นการออกแบบการวิจัย ยังหมายถึงการกำหนดโครงสร้าง/กรอบการวิจัยที่มีความครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดปัญหาการวิจัย การกำหนดตัวแปร การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล หรือการสรุปผล (ผ่องพรรณ ทรัพย์มงคล, 2543)

7. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง (population and sample) ประชากร (population) หมายถึงสมาชิกทั้งหมดที่สามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ได้ ประชากรอาจเป็นคน กลุ่มคน องค์กร สัตว์ สิ่งของ หรือเหตุการณ์ หรือหมายถึง ทุก ๆ หน่วยของสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิตที่ผู้วิจัยสนใจ

ศึกษา ซึ่งหมายถึง บุคคล สถานที่ เอกสาร หรือสิ่งของหรืออะไรก็ได้ ประชากรสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ ประชากรที่มีจำนวนจำกัด (Finite Population) และประชากรที่มีจำนวนไม่จำกัด (Infinite Population) ตัวอย่าง (sample) หมายถึงประชากรที่จะนำไปศึกษาจริง จะต้องมีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการคัดเลือกเข้ามาศึกษา (inclusive criteria) และกฎเกณฑ์ในการตัดออกจากการศึกษา (exclusive criteria) โดยกลุ่มตัวอย่าง (Sample) จะหมายถึง ตัวแทนหรือบางส่วนของประชากรที่เลือกมาทำการศึกษาวิจัย ในการเลือกตัวอย่างที่ดี จะมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ เป็นตัวแทนที่ดี (Representatives) เชื่อถือได้ ไม่ลำเอียงหรือมีอคติ (Reliable) และมีขนาดที่เหมาะสม

8. เครื่องมือในการวิจัย (Research Tools) ในกระบวนการวิจัยขั้นตอนของการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากต่อคุณภาพของงานวิจัย ทั้งยังเป็นสิ่งเชื่อมโยงแนวคิดมาสู่การปฏิบัติ ชี้ให้เห็นความเป็นจริง ซึ่งความรู้ความเข้าใจในการสร้างมาตรวัดของนักวิจัยจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้เกิดการวิจัยที่ดีและมีคุณภาพ ในการวิจัยเราจะไม่สามารถหาเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานเดียวกันมาวัดสิ่งที่เราต้องการวัดในการทำวิจัยแต่ละเรื่องได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าสิ่งที่เราต้องการวัดนั้นมีลักษณะเป็นนามธรรม เช่น ทศนคติ ความเชื่อ ความพึงพอใจ ฯลฯ เพราะการวิจัยแต่ละเรื่องจะมุ่งความสนใจไปคนละประเด็นกัน เราจึงไม่สามารถหาเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานมาวัดได้ ดังนั้นผู้วิจัยจำเป็นต้องสร้างเครื่องมือที่ใช้วัดค่าของตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยขึ้นมาเอง โดยเครื่องมือในการวิจัยอาจได้แก่แบบสอบถาม (Questionnaires) แบบสัมภาษณ์ (Interview) และแบบสังเกตการณ์ (Observation) เป็นต้น

9. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลนับเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการวิจัย เพราะเป็นขั้นตอนของการสรุปผลเพื่อให้ได้คำตอบของการวิจัยที่สอดคล้องกับปัญหาวิจัย ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ดีจำเป็นจะต้องมีการจัดเตรียมข้อมูลที่รวบรวมมาด้วยความระมัดระวัง ก่อนนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ซึ่งมีวิธีการของวิเคราะห์ได้หลายวิธีตามความเหมาะสมของรูปแบบของการวิจัย ดังนั้นสถิติที่ใช้ในการวิจัยก็มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงที่ต้องนำมาใช้ให้ถูกต้องเพื่อที่จะตอบวัตถุประสงค์และทดสอบสมมติฐานการวิจัยได้ ในการเลือกใช้สถิติจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลายอย่างเข้าด้วยกัน ดังนั้น การวิเคราะห์ข้อมูล จึงหมายถึง กระบวนการแปลงค่าข้อมูลดิบให้อยู่ในรูปของผลลัพธ์ และนำผลลัพธ์มาตีความเพื่อหาข้อสรุปและคำตอบตามความเป็นจริง และสอดคล้องกับโจทย์การวิจัยที่ตั้งไว้ (เป็นขั้นตอนหลังจากกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล)

10. เขียนรายงานการวิจัย รายงานการวิจัยเป็นเอกสารหลักฐานสำคัญของการทำวิจัย และเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่ทำให้การทำวิจัยสำเร็จสมบูรณ์ ทำให้เกิดคุณค่าของงาน แสดงถึงมารยาท

และความรับผิดชอบของผู้วิจัยที่จะเผยแพร่ ข้อค้นพบจากงานวิจัยให้สังคมทราบ การเขียนรายงานวิจัยมี 3 แบบ คือ รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ รายงานการวิจัยเพื่อเผยแพร่ในวารสาร บทความย่อ การวิจัยเพื่อเสนอในที่ประชุมวิชาการ

ประโยชน์ของการวิจัยทรัพยากรมนุษย์

การวิจัยทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Research) เป็นกระบวนการค้นคว้าหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาของบุคลากรในองค์กร การตรวจสอบขวัญกำลังใจ ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ การทำงาน และสิ่งที่พนักงานต้องการ และคุณภาพชีวิต เป็นต้น เพื่อเพิ่มผลผลิตที่มากขึ้น มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ด้วยกระบวนการที่มีระบบ มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน และชัดเจน ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอย่างรอบคอบ ไม่ลำเอียง มีหลักเหตุผล เพื่อพิสูจน์หาคำตอบหรือหาข้อเท็จจริงนั้น ๆ การนำผลของการวิจัยมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีมากขึ้น และกว้างขวางอย่างรวดเร็ว ประโยชน์ของการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ก็มีเพิ่มมากขึ้นด้วย ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญขององค์ประกอบด้านทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่จุดเริ่มต้น จนถึงจุดสุดท้ายของกระบวนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีผลต่อความสามารถในการแข่งขันองค์กรในการที่จะบรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งจะเห็นได้อย่างชัดเจนในช่วงที่มีการแข่งขันกันสูง เพราะจะเกิดความยากลำบากมากที่จะหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ และงานวิจัยทรัพยากรมนุษย์ก็จะมีประโยชน์ดังนี้

1. รองรับการเปลี่ยนแปลง เหตุผลประการหนึ่งสำหรับการเพิ่มความต้องการด้านงานวิจัยทรัพยากรมนุษย์ก็คือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของกำลังแรงงาน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้ส่งผลกระทบต่องานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรทั้งโดยตรงและทางอ้อม ดังจะเห็นได้จากกระแสแรงงานที่มีการศึกษาสูงขึ้น ความต้องการเงินเดือนและความรับผิดชอบในหน้าที่มากขึ้น ซึ่งแตกต่างไปจากกระแสแรงงานในอดีตที่ต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในอาชีพ นอกจากนี้บุคลากรในหลายองค์กรยังมีความนิยมและทัศนคติในการทำงานที่เปลี่ยนไป โดยมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานมากขึ้นเมื่อเทียบกับแรงงานในอดีต ที่นิยมทำงานกับองค์กรในลักษณะที่เป็นการจ้างงานตลอดชีพ (Life-long Employment) หรือการเข้ามาของแรงงานต่างชาติในระดับต่าง ๆ ที่พร้อมจะปฏิบัติงานในคุณภาพที่ใกล้เคียงกับบุคลากรที่เป็นชนชาตินั้น ๆ แต่ยินดีรับค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน ตลอดจนแรงงานต่างชาติที่ทักษะเฉพาะเข้ามาปฏิบัติงานในบางประเภท เป็นต้น ดังนั้นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องทำวิจัยเพื่อนำข้อมูลมาจัดทำแผน

บุคลากร เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางความผันผวนที่เกิดขึ้น(กรณีการ สุวรรณศรี, 2540) ถ้าใช้วิธีการบริหารแบบเดิม ๆ อาจทำให้พนักงานไม่พอใจและทำให้ผลผลิตต่ำลงได้เช่นเดียวกัน โครงสร้างองค์กรก็อาจต้องเปลี่ยนแปลงแก้ไข วิธีการของการกำหนดรูปแบบการบริหารและการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมจะกลายเป็นงานที่สำคัญของงานวิจัยทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

2. การวางแผน การสรรหา และการคัดเลือก หลักการบริหารองค์กรที่สำคัญซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานเบื้องต้นในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรคือหลักการ 4 M's ที่ต้องให้ความสำคัญโดยเริ่มจาก คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารงาน (Management) เพราะองค์กรต้องประกอบไปด้วยสิ่งสำคัญเบื้องต้นคือ “คน” ที่จะเป็นผู้ผลักดันให้การดำเนินการขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องมีบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ทั้งนี้การบริหารทรัพยากรบุคคลจะเกี่ยวข้องกับประเด็นคำถามที่สำคัญเริ่มจาก จะหาคนมาทำงานได้อย่างไร จะเตรียมคนให้สามารถทำงานได้อย่างไร จะรักษาคนให้อยู่ทำงานกับองค์กรได้อย่างไร และจะจูงใจให้คนทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของเขาได้อย่างไร (นพ ศรีบุญนาท, 2545)

งานวิจัยเกี่ยวกับการสรรหาอาจช่วยในการกำหนดทิศทางที่มีต่อการตัดสินใจว่าพนักงานที่มีศักยภาพสูงควรได้รับการกระตุ้นอย่างไร เพื่อให้มาสมัครงานกับบริษัท บริษัทจำเป็นต้องตัดสินใจหาแหล่งที่ดีที่สุดในการสรรหาผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการสำหรับงานแต่ละตำแหน่ง ซึ่งจะทำให้ทราบว่าสรรหาจากที่ไหน แหล่งใดเป็นสำคัญ การคัดเลือกบุคลากรก็จะได้กระบวนการที่เหมาะสมที่สุดจากกลุ่มผู้สมัคร สำหรับงานหนึ่งงานใด และคัดคนที่มีคุณลักษณะที่ขัดแย้งตามความต้องการของตำแหน่งงานได้ ซึ่งจะทำให้กระบวนการคัดเลือกได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้และเที่ยงตรงเกี่ยวกับผู้สมัคร ตัวอย่างการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานขององค์กร บริษัทสยามพารากอน รีเทล จำกัด (สารีเพรห์ แวหามะ, 2558) พบว่า กระบวนการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานขององค์กรนั้นได้จากการสัมภาษณ์โดยพิจารณาคุณลักษณะผู้สมัครคือ มีใจรักในการบริการ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ชยัน อดทน ส่วนในเรื่องของกระบวนการสรรหาจะใช้สื่อประชาสัมพันธ์ ช่องทางหลัก คือ Internet ป้ายประกาศ พนักงานแนะนำ นอกจากนั้นก็มีข้อเสนอแนะการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ในองค์การภาครัฐยุคใหม่ด้วยว่า (กิตติ มีลำเอียง

, 2550) องค์การภาครัฐต้องมีการปรับปรุงรูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ให้มีความทันสมัยมากขึ้น เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรภายในองค์การมีความเหมาะสมทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ บุคลิกภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาและความสำเร็จขององค์การอย่างยั่งยืน

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวิจัยยังเป็นสิ่งสำคัญสำหรับงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวิจัยเชิงสำรวจอาจกำหนดตัวพนักงานที่จะได้รับผลประโยชน์จากการฝึกอบรม เช่น อัตราการทำงานผิดพลาดสูงอาจเป็นเครื่องชี้ว่าพนักงานจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพราะหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่สำคัญที่จะต้องวางแผนบุคลากรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้องค์การมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสม การวิจัยจะผลักดันให้องค์การต้องมีการพัฒนาบุคลากรภายในให้มีความพร้อมอยู่เสมอ โดยเฉพาะความก้าวหน้าของวิทยาการคอมพิวเตอร์ในปัจจุบัน ที่ส่งผลให้ภาคธุรกิจมีความจำเป็นที่จะต้องนำระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการดำเนินธุรกิจ การวิจัยก็จะช่วยให้พนักงานมีความพร้อมในการใช้คอมพิวเตอร์มาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นองค์กรต้องคอยตรวจสอบ สืบค้น และฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการทำงานอยู่เสมอ ด้วยเหตุผลนี้้องค์การจึงแสวงหาความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องสำหรับแต่ละคน แต่ละหน่วยงาน เนื่องจากแผนบุคลากรไม่เพียงแต่เป็นการสำรวจความต้องการของบุคลากรในองค์การเท่านั้น แต่ยังเป็นการเตรียมความพร้อม ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก และการพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพและความพร้อมในการปฏิบัติ ตลอดจนจัดวางแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการจัดการ การบำรุงรักษาให้บุคลากรสามารถปฏิบัติกับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (กรณีการ สุวรรณศรี, 2540)

4. การจ่ายค่าตอบแทน ค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนด้านการเงิน การบริการและผลประโยชน์เกื้อกูลทุกรูปแบบที่พนักงานได้รับเป็นส่วนหนึ่งของการจ้างงาน ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 มิติ คือ ผลตอบแทนเชิงธุรกรรม (Transactional Returns) และผลตอบแทนเชิงความสัมพันธ์ (Relational Return) ในการวิจัยจะช่วยองค์กรพัฒนาระบบจ่ายค่าตอบแทน การพัฒนาระบบจ่ายค่าตอบแทนจะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กร ซึ่งอาจจะวิจัยองค์ประกอบพื้นฐาน 4 ขั้นตอน ได้แก่ การประเมินสภาพแวดล้อมและสถานะขององค์กร การจัดวางกลยุทธ์ค่าตอบแทน การดำเนินกลยุทธ์ผ่านการออกแบบระบบค่าตอบแทน และการประเมินความเหมาะสมของระบบ (กัลยาณี เสนาสุ, 2556) อย่างไรก็ตามการวิจัยจะทำให้ได้ทราบความยุติธรรมภายในองค์กรด้วย ซึ่ง

หมายถึง ความสัมพันธ์ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในกลุ่มงาน ทักษะ ชีตความสามารถที่ต่างกันภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง รวมถึงผลกระทบที่มีต่อลูกจ้าง ผู้จัดการและนายจ้าง นอกจากนี้ควรมีองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น จำนวนระดับของงาน ความแตกต่างของการจ่ายระหว่างระดับ และเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา เช่น เนื้องานและมูลค่าของงาน มูลค่าประโยชน์ใช้สอยและมูลค่าแลกเปลี่ยน และรวมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างค่าตอบแทน ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยเฉพาะภายในองค์กรนั้น ๆ (ปฏิพัฒน์ อัครศรีเรือง, 2559)

5. แรงงานสัมพันธ์ ความสำคัญของแรงงานสัมพันธ์อาจจะกล่าวได้ว่าหากสถานประกอบการใดที่นายจ้างและลูกจ้างต่างปฏิบัติต่อกันด้วยดีโดยการร่วมสร้างประโยชน์และนำมาแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม ต่างเข้าใจและยอมรับในบทบาทของแต่ละฝ่าย ประองตองและสามารถระงับข้อขัดแย้งและข้อยุติลงได้ด้วยความพอใจร่วมกัน ก็จะทำให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน มีความตั้งใจในการสร้างผลผลิตให้เพิ่มขึ้นและให้บริการที่ดีแก่ผู้มาใช้บริการในสถานประกอบการของนายจ้าง และมีผลทำให้นายจ้างสามารถดำเนินกิจการได้อย่างราบรื่น โดยได้รับผลประโยชน์หรือผลกำไรตามวัตถุประสงค์ของสถานประกอบการนั้น เมื่อนายจ้างและลูกจ้างสามารถทำงานร่วมกันด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพและก็เกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรมขึ้น ส่งผลโดยตรงต่อความเจริญทางเศรษฐกิจและความสงบเรียบร้อยของประเทศ(เกื้อจิตร ธีรกาญจน์, 2551) ดังนั้นงานวิจัยด้านแรงงานสัมพันธ์จะมุ่งผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน งานวิจัยด้านนี้อาจจะไปถึงปัจจัยภายในองค์กร เช่นข้อพิพาทในการทำงาน การเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงาน หรือปัจจัยภายนอกเช่นกฎหมายแรงงาน นโยบายภาครัฐด้วย สำหรับตัวอย่างงานวิจัย เช่น การศึกษาแรงงานสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ในประเทศไทย(วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2554) พบว่า แรงงานสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน และสังคมโดยรวม แต่การที่ยังไม่เกิดแรงงานเชิงสมานฉันท์ขึ้นในสถานประกอบการก็เพราะนายจ้างและลูกจ้างยังมีความหวาดระแวงกัน เอาเปรียบกัน มองอีกฝ่ายหนึ่งเป็นศัตรู และมีการแย่งชิงผลประโยชน์กันมากกว่าที่จะมาร่วมมือกัน ผลสรุปจากการศึกษานี้ ก็คือนายจ้างและลูกจ้างต้องสร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้น โดยการยอมรับซึ่งกันและกัน มีการสื่อสารที่ดี มีความไว้วางใจกัน มีการเปิดเผยข้อมูลต่อกัน และให้ลูกจ้างเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงาน

6. ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน การเสียชีวิตและการบาดเจ็บจากการทำงานไม่ได้เกี่ยวกับประเด็นทางด้านมนุษยธรรมเท่านั้นแต่ยังเกี่ยวข้องกับการสูญเสียในเชิงเศรษฐกิจอีกด้วยต้นทุนทางการเงินนั้นจะส่งผ่านไปยังผู้บริโภคที่จะมีผลให้ราคาสินค้าสูงขึ้นได้ ดังนั้นการเสียชีวิต

และการบาดเจ็บจากการทำงานจะมีผลกระทบต่อทุกคนได้ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม และความเสี่ยงด้านความปลอดภัยนั้นจะมีความสำคัญสำหรับนายจ้างได้ ที่จะต้องมีการจ่ายค่าชดเชยต่าง ๆ และเสียต้นทุนในเรื่องการเปลี่ยนพนักงานและการมีผลผลิตที่ลดลง

ทรัพยากรมนุษย์ในยุค 4.0

ประเทศไทยต้องปรับตัวให้ทันกระแสโลกด้วยการเตรียมก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ที่ธุรกิจจะต้องแข่งขันกันด้วยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ขณะเดียวกันยังมีอีกหลายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุค 4.0 อย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยง ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่นัก HR จะต้องมองการณ์ไกล คาดการณ์ถึงสิ่งที่ไม่คาดฝัน (Expect the Unexpected) ไว้ล่วงหน้า และเตรียมหาหนทางรับมือที่เหมาะสมกับองค์กรของตน

1. รูปแบบของเศรษฐกิจกำลังจะเปลี่ยนไป เมื่อประเทศไทยเข้าสู่ยุค 4.0 รูปแบบเศรษฐกิจจะเปลี่ยนจากอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตปริมาณมากและใช้แรงงานราคาถูก ไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมที่พึ่งพาความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล ฉะนั้นนัก HR จึงมีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพคนให้สูงขึ้น และหาแนวทางสร้างคนให้เป็น “นักคิด” ที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น

2. โลกาภิวัตน์ (Globalization) จะเข้มข้นมากขึ้น การเชื่อมโยงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเข้มข้นทำให้เรามีโอกาสเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและคาดไม่ถึง (Rapid and Unpredictable change) ได้มากขึ้น ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในส่วนหนึ่งส่วนใดของโลก เช่น การออกจากสหภาพยุโรปของประเทศอังกฤษ การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือการดำเนินธุรกิจของบริษัทข้ามชาติยักษ์ใหญ่ที่มีขนาดเศรษฐกิจใหญ่โตมาก อาจสร้างผลกระทบต่อองค์กรมากมายได้ นัก HR จึงต้องรู้ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในโลกและพร้อมรับทุกการเปลี่ยนแปลง

3. การเกิดที่ทำงานแบบใหม่ที่เรียกว่า Digital Workplace คำว่า “Internet of Things” จะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่โลกอย่างมาก ข้อมูลแทบทุกอย่างในอนาคตจะถูกเชื่อมโยงอยู่ในโลกอินเทอร์เน็ต แม้แต่ประเทศไทยก็เตรียมพร้อมที่ปรับตัวสู่ Thailand Digital Economy ภายในปี 2020 ดังนั้นในอนาคต นัก HR จึงต้องมีแผนแล้วว่า จะขับเคลื่อนคนให้พร้อมกับโลกยุคดิจิทัลอย่างไร จะมีวิธีบริหารการทำงานผ่านระบบออนไลน์อย่างไร และจะบริหารจัดการดิจิทัลคอนเทนต์ในองค์กรให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไร

4. วัฒนธรรมการเชื่อมโยงกัน (A Culture of Connectivity) จะเปลี่ยนแปลงไป วัฒนธรรมการเชื่อมโยงกันของคนในอนาคตจะเป็นการติดต่อที่ทำได้ตลอด ทุกที่ทุกเวลา เป็นปรากฏการณ์ที่เรียกว่า The Hyper connected และเปลี่ยนจากแนวคิด Work-Life Balance ไปสู่คำว่า “Weisure Time” (เป็นคำศัพท์ที่เกิดจากการนำตัวอักษร W ในคำว่า Work มารวมเข้ากับคำว่า Leisure ที่แปลว่า เวลาว่าง) ที่ขอบเขตระหว่างโลกส่วนตัวและโลกของงานไม่มีเส้นแบ่งชัดเจนอีกต่อไป คนทำงานอาจใช้โซเชียลมีเดียส่วนตัวในเวลางานและติดต่อเรื่องงานผ่านโปรแกรมแชตเมื่อกลับบ้าน คำว่า Work-Life Balance อาจหายไป ฉะนั้น HR จึงต้องเตรียมที่จะปรับวิธีในการดูแลโลกทั้งสองด้านของพนักงานที่มีรูปแบบต่างไปจากเดิม

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2540). เอกสารรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 9011106. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กรุงเทพธุรกิจ. (2561). **การจัดการแรงงานดิจิทัล ทำทายธุรกิจยุค 4.0** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/788131> (11 มกราคม).
- กฤษณะ สุกพันธ์, อิศราภรณ์ ทนุผล และเนตรดาว ชัยเขต. (2556). “รูปแบบค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในเขตภาคตะวันออก”. **Burapha Journal of Business Management**, Faculty of Management and Tourism Burapha University.
- กัลยาณี เสนาสุ. (2556). **การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. โครงการส่งเสริมและพัฒนาเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กิตติ มิลำเอียง. (2550). “การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ในองคการภาครัฐยุคใหม่”. **Journal of Humanities and Social Sciences**, Vol. 8 (1)
- เกื้อจิตร อธิกาญจน์. (2551). **แรงงานสัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จิระ หงส์ดารมภ์. (2533). **แนวคิดและหลักการขอบข่ายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 31. นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2536). **การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ตุลา.

- เทียนฉาย กิระนันท์. (2537). **สังคมศาสตร์วิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2 (ปรับปรุงใหม่). กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- นพ ศรีบุญนาท. (2545). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: สุตรไพศาล.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. (2533). **การบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาประชาชน**. กรุงเทพมหานคร: องค์การ
สงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ชมรมเด็ก.
- ปฏิพัฒน์ อัครศรีเรือง. (2559). บทวิจารณ์หนังสือ “การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์ (Strategic
Compensation Management)”. *Hrod Journal*. Volume 8 Number 1 January
- June 2016.
- ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล. (2543). **การออกแบบการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525**. พิมพ์ครั้งที่ 5.
กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.
- วันเฉลิม พลอินทร์. (2549). “การสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานของ
องค์การพฤติกรรมความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทปูน
ซิเมนต์ไทย หุ่นยนต์ จำกัด”. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ สถาบันเทคโนโลยีพระ
จอมเกล้าพระนครเหนือ**.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2554). **แรงงานสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ในประเทศไทย**. วารสารพัฒนบริหาร
ศาสตร์ NIDA Development Journal. ปีที่ 51 ฉบับที่ 1.
- สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย (TMA). (2561). **Talent Mobility: Changing
Workforce Demographics and Dynamics**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [https://
www.brandbuffet.in.th/2017/12/tma-day-2017-2/](https://www.brandbuffet.in.th/2017/12/tma-day-2017-2/). (11 มกราคม 2561)
- สาริพัทธ์ แวหามะ. (2558). **กระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานขององค์กร**. คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท
เฟื่องฟ้า พรินต์ติ้ง จำกัด.

Best, John W. (1977). **Research in Education**. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hill.

Lehmann, Irvin J and William A Mehrens. (1971). **Education Research Reading in Focus**. New York: Holt Rinehart and Winston.

การเจรจาต่อรองในการบริหารจัดการภาครัฐ

Negotiations in Public Management

ฐิติทัตน์ นิพนธ์พิทยา*

Thititat Niponpittaya

บทคัดย่อ

การเจรจาต่อรองในการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจจากการต่อรองอย่างเป็นทางการ เพื่อการยอมรับและความเห็นชอบในการเปลี่ยนแปลงข้อเสนอที่ได้ทำการเจรจากัน หรือเป็นขั้นตอนที่สองฝ่ายขึ้นไปมีการต่อรองกันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อเสนอ หรือเป็นการประชุมเพื่อค้นหาข้อตกลงที่ยอมรับร่วมกัน หรือเป็นขั้นตอนของการตัดสินใจร่วมกันเมื่อแต่ละฝ่ายมีความพึงพอใจและความต้องการที่แตกต่างกัน กระบวนการของบุคคลที่ต้องการแก้ปัญหาโดยสันติวิธีในการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้เกิดการประนีประนอม พยายามหาข้อตกลงที่ยอมรับได้ บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความหมายของการเจรจาต่อรอง สาเหตุของการเจรจาต่อรอง กระบวนการของบุคคลที่ต้องการแก้ปัญหาโดยสันติวิธี ปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ การจัดการความขัดแย้งในการบริหารจัดการภาครัฐ และการเจรจาต่อรองตามหลักพระพุทธศาสนา แนวคิดทฤษฎีการเจรจาต่อรอง สาเหตุของความขัดแย้ง กลยุทธ์กรอบความคิดในการเจรจาต่อรอง

คำสำคัญ : การเจรจาต่อรอง, การบริหารจัดการภาครัฐ,

Abstract

Negotiations in public management was the study of the use of power from official bargaining for the acceptance and approval of the proposed changes to the negotiations or was the process by which two or more parties negotiated to exchange proposals or a meeting to find mutual agreement or as a step of mutual

* ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

decision-making when each party was satisfied and different needs. The process of the person who wanted to solve the problem by peaceful means in public sector management to make a compromise and try to find an acceptable agreement. This academic article aims were to study the meaning of negotiation, cause of negotiation, the process of the person who wants to solve the problem by peaceful means, problems in human resource management in the public sector, conflict management in public administration and negotiation according to Buddhist principle negotiation theory concepts cause of conflict, negotiation strategy for negotiation.

Keywords: Negotiations, Public Management

บทนำ

การเจรจาต่อรอง (Negotiation) เป็นการใช้อำนาจจากการต่อรองอย่างเป็นทางการเพื่อการยอมรับและความเห็นชอบในการเปลี่ยนแปลงข้อเสนอที่ได้ทำการเจรจากัน หรือเป็นขั้นตอนที่สองฝ่ายขึ้นไปมีการต่อรองกันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อเสนอ หรือเป็นการประชุมเพื่อค้นหาข้อตกลงที่ยอมรับร่วมกัน หรือเป็นขั้นตอนของการตัดสินใจร่วมกันเมื่อแต่ละฝ่ายมีความพึงพอใจและความต้องการที่แตกต่างกัน การเจรจาต่อรองเป็นการกำหนดสิ่งสำคัญในงานซึ่งความไม่เห็นพ้องต้องกันเกิดขึ้น ดังนั้นในบทความนี้จะอธิบายถึง ความหมายของการเจรจาต่อรอง สาเหตุของการเจรจาต่อรอง ปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ การจัดการความขัดแย้งในการบริหารจัดการภาครัฐ และการเจรจาต่อรองตามหลักพุทธศาสตร์

ความหมายของการเจรจาต่อรอง

การเจรจาต่อรอง (Negotiation) มีผู้ให้ความหมายไว้หลายคนดังนี้ การเจรจาต่อรอง หมายถึง กระบวนการของบุคคลที่ต้องการแก้ปัญหาโดยสันติวิธี เพื่อให้เกิดการประนีประนอมพยายามหาข้อตกลงที่ยอมรับได้ของกลุ่มสนทนาทั้ง 2 ฝ่าย โดยมีการเสนอข้อแลกเปลี่ยนซึ่งนำผลประโยชน์มาให้ทั้ง 2 ฝ่าย (win-win) และรู้สึกดี เห็นพ้องกันทั้ง 2 ฝ่าย (เกียรติศักดิ์ วัฒนศักดิ์, 2553, หน้า 74-79) การเจรจาต่อรอง (Negotiation) หมายถึง กระบวนการแก้ไขปัญหาหรือความขัดแย้งระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องมากกว่า 2 ฝ่ายขึ้นไปโดยวัตถุประสงค์ของผู้เข้าร่วมเจรจาต่อรองนั้น

ต้องการที่จะหาข้อสรุปที่เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย (สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, 2545) การเจรจาต่อรอง (Negotiation) หมายถึง กระบวนการที่คนสองคนหรือมากกว่าสองคนเจรจาแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกัน ซึ่งอาจเป็นวัตถุประสงค์ของหรือบริการ ก็ได้ โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องพยายามหาข้อยุติที่ยอมรับร่วมกัน มีคำศัพท์ 2 คำที่พบว่า ใช้แทนกันอยู่เสมอ คือ คำว่า Negotiation (การเจรจาต่อรอง) กับคำว่า Bargaining (การต่อรอง) (Greenberg, J. & Baron, R.A, 1997, pp. 367-399) การเจรจา หรือการต่อรอง คือการสนทนาที่มีจุดประสงค์เพื่อแก้ไขความขัดแย้ง เพื่อสร้างข้อตกลงระหว่างหลายฝ่าย เพื่อต่อรองเงื่อนไขหรือสนองต่อความพึงพอใจต่าง ๆ ซึ่งเป็นวิธีหลักเพื่อแก้ไขปัญหาทางเลือก ทั้งนี้การเจรจายังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอีกด้วย (Chutinin Putthiwanit & Shu-Hsun Ho. 2011: 5) การเจรจาต่อรอง หมายถึง กระบวนการของบุคคลที่ต้องการแก้ปัญหาโดยสันติวิธี เพื่อให้เกิดการประนีประนอม ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ 2 ฝ่ายหรือมากกว่าขึ้นไปโดยวัตถุประสงค์ของผู้เข้าร่วมเจรจาท่อนั้นต้องการที่จะหาข้อสรุปที่เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย หรือสนองต่อความพึงพอใจต่าง ๆ ซึ่งเป็นวิธีหลักเพื่อแก้ไขปัญหาทางเลือก ทั้งนี้การเจรจายังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอีกด้วย

สาเหตุของการเจรจาต่อรอง

การเจรจาต่อรองเป็นกระบวนการของบุคคลที่ต้องการแก้ปัญหาโดยสันติวิธี เพื่อให้เกิดการประนีประนอมระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ 2 ฝ่ายหรือมากกว่าขึ้นไป สาเหตุของกระบวนการดังกล่าวนั้นก็มาจากความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรนั่นเอง โดยทั่วไปความขัดแย้งจะมุ่งเน้นไปที่การรับรู้ของบุคคล เพราะถ้าไม่มีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งตระหนักถึงความขัดแย้ง ความขัดแย้งก็ยังไม่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของเรา ความขัดแย้งสามารถเกิดขึ้นได้อย่างง่ายดาย เช่น ความเห็นที่ไม่สอดคล้องกันระหว่างบุคคล 2 คน มองเห็นความไม่เท่าเทียมกันของเป้าหมายที่ตนเองต้องการ และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้เกิดการขัดขวางอีกฝ่ายต่อการบรรลุเป้าหมาย หรือได้รับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้น

มีนักวิชาการให้ความหมายไว้เช่น (Stephen P. Robbin and Mary Coulter, 1991) กล่าวว่า ความขัดแย้งเป็นกระบวนการที่เกิดจากความพยายามของฝ่ายหนึ่งไปขัดขวางความพยายามของอีกฝ่ายหนึ่ง ไม่ให้ฝ่ายตรงข้ามบรรลุเป้าหมาย หรือได้รับความก้าวหน้า หรือผลประโยชน์ตามที่ต้องการด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง นอกจากนั้น (Kilmann R.H., & Thomas K.W., 1975, pp. 971-980) ได้อธิบายว่า ความขัดแย้งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเป็นตอน ๆ ในแต่

ละตอนจะมีเหตุการณ์เกิดขึ้นตามลำดับดังนี้ ความขัดแย้งที่เกิดจากความคับข้องใจของอีกฝ่ายหนึ่งที่เกิดจากการที่ถูกอีกฝ่ายหนึ่งกระทำ การกระทำที่ก่อให้เกิดความคับข้องใจ เช่น ไม่เห็นด้วย ไม่ช่วยเหลือ ดุถูก เอาเปรียบ ให้อภัย ไม่อนุญาติ เป็นต้น ผลของความคับข้องใจจะทำให้เกิดมโนทัศน์เกี่ยวกับความขัดแย้ง คู่กรณีจะเข้าใจธรรมชาติของความขัดแย้งแต่การรับรู้ของบุคคลเป็นจิตวิสัยและมักลำเอียง ดังนั้นจึงจะหาหลักฐานหรือเหตุผลมาประกอบว่าการรับรู้ของตนที่มีต่อความขัดแย้งนั้นถูกต้อง คนที่พบกับความขัดแย้งจะคิดหาวิธีแก้ปัญหา หรือเมื่อพบกับความขัดแย้งจะพยายามหาทางออก คนส่วนใหญ่จะหาทางออกด้วยการเอาแพ้เอาชนะมากกว่าอย่างอื่น เมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้นบุคคลจะแสดงพฤติกรรมออกมา พฤติกรรมที่แสดงออกมาจะเป็นการเอาชนะ ต่อรองร่วมมือ หลีกเลียง หรือผ่นปรนเข้าหากัน สาเหตุของความขัดแย้งออกเป็น 3 กลุ่ม (Pneuman W. Roy and Margarete E. Bruehl, 1982) คือ

1) องค์ประกอบด้านบุคคล เป็นสาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดจากบุคคล หรือกลุ่มบุคคล แบ่งเป็น 4 ส่วนคือ (1) ภูมิหลัง ซึ่งมีความแตกต่างกันทางวัฒนธรรม การศึกษา ประสบการณ์ ค่านิยม และความเชื่อ (2) รูปแบบของแต่ละบุคคล ทั้งทางจิตวิทยา ทางอารมณ์ การเจรจา และภาวะผู้นำ (3) การรับรู้และการกระทำ และ (4) ความรู้สึกนึกคิด

2) ประเด็นปัญหาของการปฏิสัมพันธ์ เป็นสาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดจากระบวนการสื่อสารระหว่างบุคคล หรือกลุ่มบุคคล

3) สภาพขององค์กร เป็นสาเหตุของความขัดแย้งที่เป็นผลของการใช้คน หรือใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสาเหตุของการขัดแย้งเกิดจาก (1) การมีทรัพยากรที่จำกัด บุคคลมีความต้องการทรัพยากรมากกว่าจำนวนที่มีอยู่ จึงต้องแข่งขันกันเพื่อที่จะได้ทรัพยากรที่ต้องการจึงทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้น (2) ความคลุมเครือ ได้แก่ ความคลุมเครือในโครงสร้างและความคลุมเครือในบทบาทโครงสร้างขององค์กรที่คลุมเครือทำให้ยากที่จะเข้าใจว่าสายบังคับบัญชาเป็นอย่างไร ใครต้องทำหน้าที่อะไรบ้าง ทำให้ไม่เข้าใจว่าใครต้องรับผิดชอบอะไร ผลที่เกิดขึ้นทำให้งานบางอย่างมีคนรับผิดชอบหลายคน แต่งานบางอย่างไม่มีใครรับผิดชอบเลย (3) กฎเกณฑ์ที่เข้มงวด เป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความคลุมเครือ กฎเกณฑ์ที่เข้มงวดทำให้บุคคลยึดติดในการทำงานและทำให้เห็นว่าผู้บริหารใช้อำนาจเกินความจำเป็น (4) การแข่งขัน เพื่อจะทำให้ได้รับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เป็นสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้ง (5) การมีข้อยกเว้น การที่บุคคลบางคนได้รับการยกเว้นที่ไม่ต้องปฏิบัติตามบทบาท หรือปฏิบัติไม่ถึงมาตรฐานที่กำหนดก็เป็นสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้ง

การจะเกิดเจรจาต่อรองย่อมเกิดจากความขัดแย้งขึ้นทั้งจากองค์ประกอบด้านบุคคล ประเด็นปัญหาของการปฏิสัมพันธ์ และสภาพขององค์กรนั้นก่อน หลังจากนั้นก็จะคิดหาวิธีแก้ปัญหา หรือเมื่อพบกับความขัดแย้งจะพยายามหาทางออก เมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้นบุคคลจะแสดง พฤติกรรมออกมา พฤติกรรมที่แสดงออกมาจะเป็นการเอาชนะ ต่อบริการ ร่วมมือ หลีกเลียง หรือผ่อนปรนเข้าหากัน

ปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐที่มีประสิทธิผล จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน อีกทั้งยังช่วยพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโต ทั้งนี้เพราะการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับส่วนงานต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน สังคมโดยรวมมีความสุข สร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน ในทางตรงข้ามหากการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารไม่รับผิดชอบ ก็ย่อมก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน สังคมโดยรวมไม่มีความสุข สร้างความไม่เข้าใจต่อกัน (เฉลิม ศรีผดุง, 2553) กล่าวถึงผลกระทบที่เกิดจากความล้มเหลวในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และผลที่เกิดจากนักบริหารที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อบ้านเมือง จะเกิดปัญหาวุ่นวาย มีการขัดแย้งไม่ไว้วางใจระหว่างบุคคลในองค์กร มีการแทรกแซงจากหน่วยเหนือ และผู้มีอิทธิพลจนทำให้โครงสร้างขาดความชัดเจน ใช้อำนาจโดยมิชอบ นักบริหาร และนักการเมืองใช้ระบบอุปถัมภ์ ขาดกลยุทธ์ที่ดีในการบริหาร ขาดความสามัคคีในองค์กร งานไม่มีประสิทธิภาพ ในที่สุดนอกจาก ประโยชน์สุขของประชาชนไม่สามารถเกิดขึ้นได้แล้ว ยังอาจเกิดความเสียหายต่อบ้านเมืองได้ ดังนั้นจึงพอสรุปปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐได้ดังนี้

1. ระบบเล่นพรรคเล่นพวกเพื่อสร้างเครือข่ายเกื้อหนุนซึ่งกันและกันเกิดอย่างกว้างขวาง ในระบบราชการทำให้ไม่สามารถดำรงไว้ซึ่งหลักการของระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง
2. ต่างคนต่างทำ ข้าราชการส่วนภูมิภาคดำเนินงานตามนโยบายของ กระทรวง ทบวง กรม เป็นหลักมากกว่าตอบสนองปัญหาและความต้องการของคนในพื้นที่
3. การแก้ไขปัญหา ขาดการประสานงานของเจ้าหน้าที่

4. ข้าราชการพึงพาการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลาง ยากที่จะทำงานเชิงบูรณาการ
5. สายงานที่จำแนกไว้มีเป็นจำนวนมาก หลายสายงานมีลักษณะซับซ้อนใกล้เคียงกัน มากยิ่งคุณสมบัติทางการศึกษาของข้าราชการจนทำให้ไม่คล่องตัวในการสรรหา โยกย้าย
6. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดไว้มีขอบเขตกว้างหรือคลุมเครือ
7. มีมาตรฐานกลางเพียงมาตรฐานเดียว (Single Scale) ทำให้ไม่ยืดหยุ่นในการบริหาร กำลังคนที่มีหลากหลาย
8. การกำหนดทางก้าวหน้าของแต่ละสายงานยังมีความเหลื่อมล้ำ ไม่เป็นธรรม
9. ขาดแคลนและสูญเสียบุคลากรในตำแหน่งทางวิชาการ
10. ค่าตอบแทนภาครัฐต่ำกว่าการจ้างงานในตลาด
11. การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือนยังคงอิงระบบอาวุโส
12. ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ไม่สามารถบริหารกำลังคนและกำกับดูแลผลงานของบุคลากร เพื่อตอบสนองความต้องการในการทำงานขององค์กรในแต่ละระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ
13. ระบบบริหารงานบุคคลไม่เอื้อต่อหลักประกันด้านคุณธรรม (Merit based system) ได้อย่างจริงจัง ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถจำนวนมากไม่ได้รับความเป็นธรรม

การจัดการความขัดแย้งในการบริหารจัดการภาครัฐ

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐที่มีประสิทธิภาพนั้น จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน อีกทั้งยังช่วยพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตได้ หากเกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์กรก็ควรเลือก เทคนิค เลือก กลยุทธ์ และกระบวนการในการเจรจาต่อรอง เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทหรือเหตุแห่งความขัดแย้งนั้น โดยการจัดการความขัดแย้งในการบริหารจัดการภาครัฐในครั้งนี้ คือ การใช้เทคนิคในการเจรจาต่อรอง การเจรจาต่อรองนั้นไม่ว่าจะเป็นการเจรจากับลูกค้า หรือแม้แต่บุคลากรในหน่วยงานเดียวกันต้องมีเทคนิคที่ดี เพื่อให้การเจรจาลำบากไปสู่ข้อตกลงที่พึงพอใจกันทั้งสองฝ่ายจึงจะถือว่าการเจรจาต่อรองนั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งเทคนิคของแต่ละคน แต่ละสถานการณ์อาจแตกต่างกันไปตามความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยเทคนิคในการเจรจาต่อรองอาจประกอบไปด้วยเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1) เก็บข้อมูลของอีกฝ่าย และวางแผนการเจรจาต่อรอง ต้องศึกษาข้อมูลและประเมินฝ่ายตรงข้ามว่าเขาต้องการอะไร เพื่อที่คุณจะสามารถวางแผนยื่นข้อเสนอได้อย่างเหมาะสม เพราะหากคุณยื่นข้อเสนอที่เขาไม่สนใจ การเจรจานั้นย่อมไม่เกิดข้อตกลงที่น่าพึงพอใจอย่างแน่นอน

2) เตรียมฝึกการพูด วางแผนกลวิธีการโน้มน้าวใจ ควรฝึกพูดให้คล่อง เตรียมข้อมูลให้แม่นยำ น่าเชื่อถือ วางแผนให้คิดว่าคำถามที่คาดว่าจะถูกถามมีอะไรบ้าง รวมทั้งฝึกตอบคำถามเหล่านั้นอย่างฉะฉาน

3) นำเสนอประโยชน์ที่เขาจะได้รับ แต่ไม่โอ้อวดอ้างเกินจริง ไม่ควรเอาแต่พูดถึงประโยชน์ของตนเอง แต่ควรบอกให้อีกฝ่ายทราบถึงประโยชน์และผลดีที่เขาจะได้รับเพื่อเป็นการโน้มน้าวใจ โดยที่ ประโยชน์นั้นต้องอยู่บนพื้นฐานความจริง ไม่โกหกหลอกลวง หรือกล่าวอ้างเกินจริง

4) แสดงเงื่อนไขที่แตกต่าง การกระตุ้นให้การเจรจาต่อรองประสบความสำเร็จนั้น ต้องแสดงเงื่อนไขที่แตกต่างให้เห็นว่าข้อเสนอของคุณมีความโดดเด่น และให้ประโยชน์กับอีกฝ่ายได้มากกว่าคนอื่น ๆ

5) สร้างความน่าเชื่อถือ แสดงข้อมูลให้มากหากรู้ตัวว่าตกเป็นรอง ต้องพยายามแสดงข้อมูลให้มาก เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและใช้เทคนิคการพูดเพื่อโน้มน้าวเขาให้ได้ แต่หากฝ่ายคุณเหนือกว่า ก็ไม่ควรรุกเร็ว กดดัน หรือเอาเปรียบเขาจนเกินไป

6) ปรับกลยุทธ์ได้ทุกเมื่อ การต่อรองที่ดีต้องรู้จักปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ได้ตลอดเวลา เพื่อให้คุณตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบ โดยใช้ไหวพริบและปฏิภาณของคุณ รวมทั้งการมีอารมณ์ขันก็สามารถพลิก สถานการณ์ได้

7) สุขภาพ อ่อนนุ่มถ่อมตน การวางตัวของคุณจะต้องมีความสุภาพและถ่อมตน จะทำให้การเจรจานั้นราบรื่นกว่าการแสดงตนเหนือกว่าและโอ้อวดตนเอง แต่ก็ไม่ควรถ่อมตนมากเกินไปจนดูต่ำต้อย และเสียเปรียบในการเจรจาต่อรอง

8) ไม่ยกประโยชน์ให้อีกฝ่ายง่ายเกินไป ต้องมีจุดยืนในการเจรจาต่อรอง ไม่ให้เขารู้สึกว่าคุณอยากตกลงกับเขายอมทุกอย่างโดยง่ายตาย ต้องรู้จักแสดงท่าทีเพื่อรักษาผลประโยชน์ของฝ่ายคุณไว้ด้วย

9) เทคนิคการเจรจาต่อรองกล้าปฏิเสธและเรียกร้องบ้าง ถ้าคุณไม่กล้าปฏิเสธ คุณจะกลายเป็นฝ่ายเสียเปรียบทันที ดังนั้นคุณต้องกล้าปฏิเสธ กล้าบอกว่าขอคิดดูก่อน และกล้าเรียกร้องในสิ่งที่ต้องการด้วย เมื่อคุณยังไม่พึงพอใจในการเจรจาก็ยังไม่จำเป็นต้องรีบตกลง

10) หากเจรจาไม่สำเร็จ ต้องกล้าที่จะถอย หากรู้แน่ชัดว่าเขาไม่ตกลงกับคุณแน่แล้ว ต้องกล้าพอที่จะยกเลิกการเจรจานั้นทันที ให้โอกาสอีกฝ่ายได้พินิจพิจารณาใจสักระยะ แล้วค่อยติดต่อเข้าไปใหม่ โดยไม่กระชั้นเกินไปและไม่ท้อถอยนานเกินไปจนอีกฝ่ายจำข้อมูลที่คุยกันไม่ได้

การเลือกกลยุทธ์ในการเจรจาต่อรอง เนื่องจากการเจรจาต่อรองเป็นกลไกที่สำคัญในการแก้ไขข้อขัดแย้งและให้ได้ข้อยุติซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง นักวิชาการหลายกลุ่มได้ใช้เวลาหลายสิบปีศึกษาค้นคว้าเรื่องการเจรจาต่อรอง โดยเสนอกลยุทธ์สำคัญดังจะกล่าวต่อไปนี้

1) กลยุทธ์เฉพาะ (Specific tactics) ผู้เจรจาต่อรองมักใช้กลยุทธ์ของตนเพื่อลดระดับความต้องการของคู่เจรจาฝ่ายตรงข้ามลง (Reduce opponents' aspirations) ด้วยการย้าข้อมูลเหตุผลให้เห็นว่า คู่เจรจามีโอกาสน้อยมากที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายของตน เพราะฉะนั้นจึงขอให้พิจารณาข้อเสนอมานอกจากฝ่ายเราซึ่งพยายามเอื้อประโยชน์ให้มากที่สุดแล้ว หรือชี้ให้เห็นว่าหากฝ่ายตรงข้ามไม่ยอมรับข้อเสนอมานี้แล้ว ฝ่ายเราก็จำเป็นต้องตั้งพันธมิตรรายอื่นที่มีศักยภาพสูงพอเข้ามาแทน เป็นต้น อย่างไรก็ตามกลยุทธ์เช่นนี้ ถ้าหากสร้างแรงกดดันต่อคู่เจรจามากก็อาจพบทางตันของการเจรจา และฝ่ายคู่เจรจาก็อาจหาพันธมิตรใหม่มาร่วมงานได้เช่นกัน แต่ในทางกลับกันถ้าคู่เจรจาเห็นว่า เงื่อนไขผลประโยชน์จากข้อเสนอสูงพอการเจรจาต่อรองก็บรรลุผล

2) กลยุทธ์กรอบความคิดในการต่อรอง (Cognitive frames in bargaining) เป็นกลยุทธ์ที่ผู้เจรจาต่อรองใช้วิธีพิจารณาบริบทและผลที่ต้องการจากการต่อรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้วนำมาจัดเป็นกลุ่มของกรอบความคิด (Cognitive frames) โดย (Pinkley, 1990, pp. 117-126) ได้จัดกรอบความคิดดังกล่าวออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติมุ่งสัมพันธ์กับมุงงาน (Relationship/Task) มิติมุ่งใช้อารมณ์กับใช้สติ (Emotional/Intellectual) และ มิติมุ่งความร่วมมือกับมุงชนะ (Cooperate / Win) กรอบความคิดในการเจรจาต่อรองดังกล่าวให้ประโยชน์ต่อการต่อรองอย่างมาก โดยเฉพาะข้อขัดแย้งที่เลือกใช้กรอบที่มุงงาน (Task frame) หรือกรอบที่มุงความร่วมมือ (Cooperative frame) เป็นหลักในการเจรจา จะทำให้ได้ข้อยุติที่แต่ละฝ่ายได้ทั้งผลประโยชน์เฉพาะฝ่ายและผลประโยชน์ที่ร่วมกัน (Joint outcome) สูงกว่าการใช้กรอบที่มุงเอาชนะ (Win frame) ในขณะเดียวกันคู่เจรจาทั้งสองที่เลือกใช้กรอบที่มุงใช้สติ (Intellectual frame) และกรอบที่มุงสัมพันธ์จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อการเจรจามากกว่าการใช้กรอบมุงใช้อารมณ์ (Emotional frame)

3) กลยุทธ์การเน้นข้อยุติแบบชนะ-ชนะ แทนแบบชนะ-แพ้ (Win-win versus win-lose orientation) บางทีสิ่งที่สำคัญมากที่สุดของการเจรจาที่ประสบความสำเร็จก็คือ การได้ข้อยุติเป็นที่พอใจทั้งสองฝ่าย ซึ่ง (Walton and McKersie, 1965) เคยเสนอไว้นานแล้วว่า ผู้ที่ร่วมการเจรจามีข้อยุติที่เป็นทางเลือกสำคัญอยู่สองทาง อย่างแรกคือ มองว่าการเจรจาต่อรองใด ๆ จะต้องมียฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ชนะในขณะที่อีกฝ่ายต้องเป็นผู้แพ้ (Win-lose situations) ส่วนอย่างหลังก็คือ ผู้เข้าร่วมการเจรจาสามารถทำให้ทั้งสองฝ่ายเป็นผู้ชนะ (Win-win situations) กล่าวคือ มองว่าผลประโยชน์

ของทั้งสองฝ่ายมีความสำคัญเท่าเทียมกัน โดยพยายามให้ได้ผลประโยชน์ที่สูงสุดเท่าที่ทำได้ อย่างไรก็ตาม ไม่ใช่ทุกสถานการณ์ที่สามารถทำได้เช่นนั้น แต่ถ้าผู้เข้าร่วมเจรจาทั้งสองฝ่ายเต็มใจที่ค้นหาทางเลือกต่าง ๆ อย่างรอบคอบ โดยการผสมผสานแนวคิดต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาเข้าด้วยกัน ก็สามารถพบทางเลือกใหม่ที่ดี ซึ่งเรียกว่า ข้อยุติแบบบูรณาการ (Integrative agreement) ซึ่งทั้งสองฝ่ายเป็นผู้ชนะ (Win-win situation) แทนการใช้วิธีประนีประนอมง่าย ๆ ซึ่งทั้งสองฝ่ายต่างต้องสูญเสียส่วนหนึ่งที่ตนต้องการได้ไป

4) กลยุทธ์ใช้บุคคลที่สามเข้าแทรกแซง (Third-party intervention) ในการเจรจาแก้ไขความขัดแย้งกันเองของสองฝ่ายหลังจากใช้เทคนิควิธีต่าง ๆ แล้วปรากฏว่ายังไม่สามารถหาข้อยุติร่วมกันทั้งสองฝ่ายพอใจได้ ก็จะทำให้การเจรจาต่อรองพบทางตัน ต้องชะงักงัน ไม่อาจเจรจาต่อไปได้ สถานการณ์เช่นนี้ จำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่สามเข้าช่วยเหลือเพื่อหาข้อยุติใหม่ โดยทั่วไปพบว่าบุคคลที่สามดังกล่าวจะมีบทบาทใน 4 แบบ ได้แก่ บทบาทคนกลางไกล่เกลี่ย (Mediator) อนุญาโตตุลาการ (Arbitrator) ผู้ปรองดอง (Conciliator) และที่ปรึกษา (Consultant)

4.1) ผู้ไกล่เกลี่ย (Mediator) ได้แก่ บุคคลที่สามที่มีความเป็นกลาง ทำหน้าที่ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกให้การเจรจาได้ข้อยุติ โดยการใช้เหตุผลโน้มน้าวใจและเสนอทางเลือกต่าง ๆ เป็นต้น ผู้ไกล่เกลี่ยใช้มากในการบริหารความขัดแย้งทางด้านแรงงานและข้อพิพาทในศาลแขวงหรือศาลครอบครัว โดยรวมการใช้คนกลางไกล่เกลี่ยประสบผลสำเร็จในระดับน่าพอใจ โดยสามารถยุติปัญหาขัดแย้งได้ถึง 60% และคู่เจรจามีความพอใจประมาณ 70% แต่ความสำเร็จของการเจรจามักขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญคือ สถานการณ์ว่าคู่เจรจาทั้งสองมีแรงจูงใจที่จะทำการเจรจาต่อรองเพื่อแก้ปัญหาขัดแย้งนั้นเพียงใด และความขัดแย้งต้องไม่สูงแต่อยู่ในระดับปานกลาง และที่สำคัญก็คือ ผู้ไกล่เกลี่ยต้องเป็นที่ยอมรับจากสองฝ่ายว่าเป็นกลางและไม่ใช้การกดดันหรือบีบบังคับแต่อย่างใด

4.2) อนุญาโตตุลาการ (Arbitrator) เป็นบุคคลที่สามที่มีอำนาจในการกำกับให้เกิดข้อยุติ ผู้เป็นอนุญาโตตุลาการอาจมาจากการร้องขอของทั้งสองฝ่าย หรืออาจมาโดยการบังคับหรือระบุไว้ในกฎหมายหรือข้อสัญญา อนุญาโตตุลาการมีอำนาจมากน้อยแล้วแต่จะกำหนดและตกลงโดยคู่เจรจาทั้งสองฝ่าย การทำหน้าที่ตัดสินข้อขัดแย้งของอนุญาโตตุลาการย่อมได้ข้อยุติออกมาแน่นอนกว่าการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย แต่ถ้าผลการตัดสินปรากฏว่าฝ่ายหนึ่งเป็นผู้แพ้อย่างสิ้นเชิงฝ่ายนั้นจะไม่พอใจและไม่เต็มใจรับคำวินิจฉัย ของอนุญาโตตุลาการ ส่งผลให้ความขัดแย้งเกิดขึ้นได้ใหม่ในเวลาต่อมา

4.3) ผู้ปรองดอง (Conciliator) เป็นบุคคลที่สามที่ได้รับความไว้วางใจจากทั้งสองฝ่ายให้ทำหน้าที่เชื่อมต่อระหว่างผู้เจรจากับฝ่ายตรงกันข้าม ซึ่งเป็นการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ

การปรองดองเป็นวิธีการเจรจาที่ใช้มากในการคลี่คลายความขัดแย้งระหว่างประเทศ กลุ่มผู้ใช้แรงงาน ครอบครัวและชุมชน บทบาทการเป็นผู้ปรองดองใกล้เคียงหรือซ้ำกับบทบาทของผู้ไกล่เกลี่ยค่อนข้างมาก ในทางปฏิบัติผู้ปรองดองจะใช้การติดต่อสื่อสารเป็นการลับเป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งเป็นผู้ทำหน้าที่เสาะหาข้อเท็จจริงตีความข้อมูลข่าวสาร และโน้มน้าวใจให้คู่ขัดแย้งได้ข้อยุติ

4.4) ที่ปรึกษา (Consultant) เป็นบุคคลที่สามที่มีทักษะและมีใจเที่ยงธรรมที่พยายามเอื้ออำนวยให้เกิดการแก้ปัญหาโดยการสื่อสารและช่วยวิเคราะห์ให้ความรู้แก่คู่กรณีให้สามารถแก้ข้อขัดแย้งได้ บทบาทของที่ปรึกษาต่างจากบทบาทอื่นที่กล่าวแล้วโดยที่ปรึกษาจะไม่เน้นที่ประเด็นความขัดแย้ง แต่จะมุ่งปรับปรุงความสัมพันธ์ของคู่กรณีทั้งสองฝ่ายให้ดีขึ้นจนสามารถร่วมกันแก้ปัญหาได้เอง นอกจากไม่เข้าไปแก้ปัญหาโดยตรงแล้วที่ปรึกษายังพยายามช่วยให้ทั้งสองฝ่ายเรียนรู้การสร้าง ความเข้าใจและการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการทำงานของที่ปรึกษาจึงเป็นการหวังผลระยะยาว ช่วยสร้างเจตคติและการรับรู้ใหม่ที่เป็นแง่บวกให้แก่คู่ขัดแย้งทั้งสองฝ่าย

กระบวนการขั้นตอนเจรจาต่อรอง กระบวนการในการเจรจาต่อรอง กระบวนการในการเจรจาต่อรองเป็นกระบวนการที่เริ่มต้นเมื่อคู่เจรจาเข้าสู่โต๊ะเจรจาหรือมีการติดต่อเพื่อการเจรจาต่อรองกัน กระบวนการนี้จึงประกอบด้วย ขั้นตอนการให้ข้อเสนอ ขั้นตอนการเจรจาต่อรอง ขั้นตอนการสรุปผลเพื่อทำข้อตกลง และขั้นตอนการติดตามผลของการเจรจาต่อรอง (ภานุมาศ ฉัตรพิทักษ์ โชค, 2556) ขั้นตอนการให้ข้อเสนอ ในการเริ่มต้นการเจรจาต่อรอง จำเป็นต้องเริ่มด้วยการติดต่อนัดหมายเพื่อการพบปะ ประเด็นที่ควรพิจารณาในการติดต่อนัดหมาย ได้แก่ (1) ใครเป็นผู้ติดต่อและติดต่อใครในทีมฝ่ายตรงข้าม หากผู้ไปติดต่อเป็นผู้ที่มีตำแหน่งในองค์กรไม่สูง อาจทำให้คู่เจรจาศึกษาได้ว่าฝ่ายเรา ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการเจรจารั้งนี้แต่หากผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ติดต่อเอง ก็เท่ากับเป็นการส่งความหมายว่าเราเห็นความสำคัญในการเจรจารั้งนี้เป็นอย่างมาก (2) วิธีการติดต่อ ติดต่อโดยบันทึก จดหมาย โทรสาร โทรศัพท์ หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (3) การพบปะเป็นการพบปะแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ (4) การเลือกสถานที่ใช้สถานที่ของฝ่ายเราหรือสถานที่ของฝ่ายเรา หรือสถานที่ที่เป็นกลาง (5) หากต้องการให้ฝ่ายตรงข้ามติดต่อก่อน คาดว่าฝ่ายตรงข้ามจะติดต่อด้วยวิธีใด และเมื่อใด (6) ประเมินผลกระทบของวิธีการติดต่อที่มีต่อการสร้างรูปแบบของการเจรจาต่อรองและบรรยากาศในการเจรจา

การให้ข้อเสนอเพื่อเริ่มต้นการเจรจาต่อรองนั้น ผู้ให้ข้อเสนอต้องมีการเตรียมข้อเสนอดังนั้น (1) ข้อควรระวังในการให้ข้อเสนอ ได้แก่ อย่าให้ข้อเสนอที่ดีที่สุดในคราวแรก เพราะอีกฝ่ายย่อมเรียกร้องมากขึ้น อย่าให้ข้อเสนอในแนวทางที่ไม่ต้องการเพราะเราอาจได้คืนมา อย่าให้ข้อเสนอ

ที่เป็นไปไม่ได้เพราะอาจทำให้การเจรจาไม่เกิดขึ้นหรือ กลายเป็นประเด็นขัดแย้งตั้งแต่เริ่มต้น ให้ข้อเสนออย่าใช้คำบ่นหรือคำร้องทุกข์เพราะไม่อาจนำมาต่อรองกันได้ (2) กลวิธีในการกำหนดข้อเสนอ ได้แก่ ถ้ามขอเสนอของฝ่ายตรงข้ามเพื่อประเมินความต้องการ ใช้ความเงียบเพื่อกดดันให้อีกฝ่ายเริ่มต้นให้ข้อเสนอก่อน ให้คำแนะนำแก่ฝ่ายตรงข้ามเพื่อให้พิจารณาว่าเขาอาจเสนออะไรได้บ้าง กำหนดข้อแม้ขึ้นก่อนการเจรจาต่อรองเพื่อความได้เปรียบในเชิงจิตวิทยา ผู้เสนออาจให้ข้อเสนอในครั้งแรกไว้สูงได้หากมีเหตุผลสนับสนุนอย่างเพียงพอ และหลีกเลี่ยงการประเมินผลจากการเจรจาต่อรองที่ผิดพลาด การให้ข้อเสนอในตอนเริ่มต้นควรเริ่มจากเรื่องที่ฝ่ายตรงข้ามยินยอมได้ง่ายที่สุด เพื่อเป็นบันไดไปสู่การเจรจาเรื่องอื่น ๆ ต่อไป

ขั้นตอนการเจรจาต่อรอง ขั้นตอนเริ่มต้นในการการเจรจาต่อรอง ผู้เจรจาควรเริ่มด้วยการทำความเข้าใจกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการเจรจาและพยายามสร้างพื้นที่ร่วมเพื่อเป็นโอกาสที่จะตกลงกัน การควบคุมการเจรจาในขั้นเริ่มต้น ควรดำเนินการดังนี้ 1 ประเมินว่าคุณเจรจาจะเริ่มต้นการเจรจาต่อรองด้วยรูปแบบใด 2 เราจะใช้รูปแบบใดในการเจรจาต่อรอง 3 เราจะควบคุมบรรยากาศในตอนเริ่มต้นให้เป็นไปตามที่ต้องการได้อย่างไร 4 ใครควรเป็นผู้เริ่มกล่าวก่อน 5 ฝ่ายตรงข้ามจะใช้กลวิธีใดในการเริ่มต้นและฝ่ายเราควรตอบโต้อย่างไร 6 หากฝ่ายเราเป็นฝ่ายเริ่มต้นเราจะเริ่มต้นด้วยกลวิธีใด และคาดว่าฝ่ายตรงข้ามจะตอบโต้อย่างไร 7 เราจะควบคุมกระบวนการในขั้นตอนนี้เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนต่อไปได้อย่างไร 8 ฝ่ายเราได้ประเมินระยะเวลาในการเจรจาต่อรองและจำนวนครั้งในการเจรจาไว้อย่างไร รวมทั้งคาดว่าจะสามารถตกลงกันได้เมื่อไร

ขั้นตอนการเจรจาต่อรอง เป็นเรื่องของการเสนอและการสนอง โดยอาจมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล การใช้เหตุผล รวมถึงการใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปหรือข้อยุติที่เป็นข้อตกลง ขั้นตอนในการเจรจาต่อรองจึง ประกอบด้วย 1 การสื่อความเพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการและคำโต้แย้งของแต่ละฝ่ายการสื่อความอาจเป็นการเขียน การพูด การสื่อด้วยน้ำเสียง หรือกิริยาอาการก็ได้ 2 การฟัง นักเจรจาต่อรองที่ดีต้องมีทักษะในการฟังเพื่อให้สามารถสรุปประเด็นข้อโต้แย้งและจับเหตุผลของฝ่ายตรงข้ามได้ 3 การขจัดความขัดแย้ง เป็นวิธีการเพื่อลดความแตกต่างของการเสนอและการสนอง และสร้างพื้นที่ร่วมในการเจรจาต่อรอง 4 การพูดโน้มน้าวใจ นักเจรจาต่อรองที่มีความสามารถในการโน้มน้าวใจจะสามารถทำให้อีกฝ่ายยอมรับข้อเสนอของฝ่ายตน ซึ่งนำไปสู่ข้อตกลงได้ง่าย 5 การอ่านภาษากาย ถือเป็นทักษะสำคัญของนักเจรจาต่อรอง เพื่อให้สามารถอ่านความหมายที่แท้จริงจากฝ่ายตรงข้ามเพื่อการประเมินความจริงจากการเจรจา

ขั้นตอนการสรุปผลเพื่อทำข้อตกลง เมื่อคู่เจรจาทั้งสองฝ่ายสามารถเข้าสู่ขั้นตอนการรวมกันแล้ว การเจรจาต่อรองก็สามารถเดินเข้าสู่ขั้นตอนการสรุปผลเพื่อทำข้อตกลงได้ การทำข้อตกลงจะเริ่มด้วยการสรุปย่อในประเด็นหรือความเห็นที่ตรงกัน มีการยื่นข้อเสนอสุดท้ายเพื่อหาข้อยุติในการเจรจา จากนั้นก็สร้างข้อตกลงเบื้องต้นที่ผูกพันทั้งองค์การและคู่เจรจา รวมทั้งกระบวนการแก้ไขข้อขัดแย้งในการปฏิบัติตามข้อตกลงด้วย

ขั้นตอนการติดตามผลของการเจรจาต่อรอง กระบวนการในการติดตามผลของการเจรจาต่อรองนี้ก็เพื่อให้มั่นใจว่าแต่ละฝ่ายจะปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลง และใช้ข้อตกลงดังกล่าวเป็นบันไดไปสู่การสร้างความสัมพันธ์หรือการทำข้อตกลงอื่น ๆ ต่อไป

การเจรจาต่อรองตามหลักพุทธศาสตร์

การเจรจาต่อรองนั้นเป็นเรื่องของการลดความขัดแย้งอันเกิดจากความไม่พอใจของฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด หรือทั้งสองฝ่าย จากที่กล่าวมาเบื้องต้นได้ยกแนวคิด ทฤษฎี และวิธีการต่าง ๆ ของตะวันตกไว้มากมาย สำหรับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา (พระไพศาล วิสาโล, 2552) ก็ได้อธิบายถึงความสำคัญของการเจรจาต่อรองไว้ดังนี้คือ ให้ความสำคัญกับ “คน” หรือมิติทางด้านอารมณ์ แม้ว่าประเด็นปัญหาหรือข้อเรียกร้องจะเป็นจุดเริ่มต้นของความขัดแย้ง แต่เมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้นแล้ว อุปสรรคที่ทำให้ความขัดแย้งแก้ได้ยาก ก็คืออารมณ์ของคู่ขัดแย้ง ซึ่งบ่อยครั้งกลับมีความสำคัญยิ่งกว่าประเด็นปัญหา และมักทำให้คู่ขัดแย้งยากที่จะทำความเข้าใจกับประเด็นปัญหาได้ตรงตามความจริงหรือคำนึงถึงความถูกต้อง ทั้งนี้เนื่องจากทั้ง 2 ฝ่ายถูกอารมณ์เข้ามาบดบัง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ไกล่เกลี่ยจะต้องเริ่มต้นด้วยการให้ความสำคัญกับอารมณ์ความรู้สึกของคู่กรณี ต่อเมื่ออารมณ์ความรู้สึกของคู่ขัดแย้งเริ่มคลี่คลายแล้ว การเจรจาเพื่อพิจารณาประเด็นปัญหาหรือข้อเรียกร้องจึงจะเกิดขึ้นได้

ช่วยขจัดอกุศลมูลในใจคู่ขัดแย้ง ความขัดแย้งแม้จะลงเอยด้วยการที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งบรรลุข้อเรียกร้อง แต่หากว่าอคติหรืออกุศลมูลยังดำรงอยู่โดยเฉพาะในจิตใจของอีกฝ่ายที่ต้องยอมตามข้อเรียกร้องจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม ความขัดแย้งนั้นก็ยากที่จะยุติไปได้อย่างแท้จริง หากพร้อมจะประทุขึ้นมาได้อีกเรื่อย ๆ ในการแก้ไขความขัดแย้ง ผู้ไกล่เกลี่ยมีหน้าที่สำคัญประการแรกคือขจัดอกุศลมูลในคู่ขัดแย้งให้หมดไป ไม่ว่า โลภะ โทสะ โมหะ ทั้งนี้โดยให้กุศลมูล คือ อโลภะ อโทสะ และอโมหะ เข้ามาแทนที่มีหลักธรรมหลายข้อที่สามารถขจัดอกุศลมูล หรือเปลี่ยนให้เป็นอกุศลมูลได้ อาทิพุทธพจน์ต่อไปนี้

“พึงเอาชนะความโกรธด้วยการไม่โกรธตอบ พึงเอาชนะความชั่วด้วยความดี พึงเอาชนะความตระหนี่ด้วยการให้ พึงเอาชนะความเท็จด้วยสัจจะ” (ขุ.ธ.25/27)

ลดโทสะ ผู้ไกล่เกลี่ยควรช่วยให้คู่ขัดแย้งลดความโกรธหรือความเกลียดลง ด้วยวิธีการต่าง ๆ โดย ชี้ให้คู่ขัดแย้งตระหนักถึงโทษของความโกรธ ว่าทำให้ความขัดแย้งแก้ได้ยาก อีกทั้งยังไม่เป็นประโยชน์แก่ตนหากปล่อยให้ความโกรธครอบงำจิตใจ ช่วยให้คู่ขัดแย้งเข้าใจความรู้สึกของอีกฝ่ายหนึ่ง ช่วยให้ทั้ง 2 ฝ่ายมีเมตตาต่อกัน เนื่องจากเห็นความทุกข์ลำบากและความตั้งใจของอีกฝ่าย ชี้ให้คู่ขัดแย้งเห็นว่าการกระทำของตนมีส่วนทำให้อีกฝ่ายแค้นกร้าวหรือใช้ท่าทีก้าวร้าวกับตน และชี้ให้คู่ขัดแย้งเห็นว่าอีกฝ่ายไม่ได้เลวร้าย น่ากลัว หรือมีเจตนาร้ายอย่างที่คิด

ลดโมหะ ผู้ไกล่เกลี่ยสามารถเข้าใจสถานการณ์ถูกต้องตามความเป็นจริง ด้วยวิธีต่อไปนี้ คือ ให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่คู่ขัดแย้ง ช่วยให้คู่ขัดแย้งตระหนักว่าอีกฝ่ายมิได้มีมือที่สามหนุนหลังหรือทำเพราะผลประโยชน์ส่วนตัว ช่วยให้คู่ขัดแย้งเข้าใจข้อจำกัดของอีกฝ่ายว่าเหตุใดจึงไม่ยอมตามข้อเรียกร้องของตน และช่วยให้คู่ขัดแย้งตระหนักมุมมองของอีกฝ่าย ซึ่งอาจช่วยให้เห็นความจริงอีกด้านหนึ่งที่ถูกละเลยไป

ลดโลภะ ผู้ไกล่เกลี่ยควรช่วยให้คู่ขัดแย้งลดความโลภหรือติดยึดในผลประโยชน์ ด้วยวิธีการดังนี้คือ ชี้ให้คู่ขัดแย้งเห็นว่าข้อเรียกร้องของตนเกินเลยไปอย่างไร ชี้ให้คู่ขัดแย้งเห็นคุณค่าอย่างอื่นที่ไม่ใช่ผลประโยชน์ทางวัตถุ หรือชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ระยะยาวยิ่งกว่าคำนึงถึงผลได้ระยะสั้น เช่นชี้ให้เห็นว่าการทำทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุข้อเรียกร้อง ในที่สุดอาจได้ไม่คุ้มเสีย เพราะถึงจะได้ตามข้อเรียกร้องแต่ก็ต้องแลกด้วยความร้าวฉานสูญเสียยาวนานปการ เช่น มีศัตรูเพิ่มขึ้น หรืออยู่อย่างหวาดระแวงซึ่งกันและกันไปตลอด

กระตุ้นให้คู่ขัดแย้งฉุฉคิด ได้สติและหันมาพิจารณาตนเอง ในการลดอคติอคติในใจของคู่ขัดแย้ง บ่อยครั้งเป็นการยากที่ผู้ไกล่เกลี่ยจะทำได้ด้วยการเทศนาสั่งสอน สิ่งที่สามารถทำได้และน่าทำเป็นอย่างยิ่งคือการช่วยให้คู่ขัดแย้งเกิดฉุฉคิดและเห็นปัญหาด้วยตนเอง กล่าวอีกนัยหนึ่งผู้ไกล่เกลี่ยควรช่วยให้ทุกฝ่ายได้สติ ทั้งนี้โดยอาจพูดให้สะดุดใจหรือตั้งคำถามให้คิด ตัวอย่างได้แก่ ความขัดแย้งกรณีแม่น้ำโรหิณี เมื่อกษัตริย์แคว้นโกลิยะและแคว้นศากยะยกทัพมาเผชิญหน้าเพื่อจะรบพุ่งกัน พระพุทธรองค์ได้เสด็จไปห้ามไม่ให้ทั้ง 2 ฝ่ายทำสงครามกัน พระองค์เริ่มต้นด้วยการถามกษัตริย์ของทั้ง 2 ฝ่ายว่าจะรบพุ่งด้วยเรื่องอะไร ปรากฏว่ากษัตริย์ทั้ง 2 พระองค์ตอบไม่ได้ เมื่อไล่เลียงเสนาบดี ตามลำดับไปจนถึงชาวบ้าน ก็ได้คำตอบว่า ทะเลาะกันเพราะเรื่องน้ำ เมื่อได้คำตอบเช่นนั้น พระองค์จึงถามกษัตริย์ทั้ง 2 ฝ่ายว่า น้ำและกษัตริย์ อะไรมีค่ามากกว่ากัน เมื่อกษัตริย์ตอบว่า กษัตริย์มี

ค่าหาประมาณมิได้ พระองค์จึงถามผู้คนที่ทั้ง 2 ฝ่ายว่า “การที่ท่านทั้งหลายจะทำให้กษัตริย์ซึ่งหาค่ามิได้ ต้องฉิบหายเพียงเพราะเรื่องน้ำซึ่งมีราคาน้อย ควรแล้วหรือ?” ทันทีที่พระองค์ตรัสจบ ทั้ง 2 ฝ่ายก็นิ่งเงียบ และในที่สุดก็ถอนทัพกลับเมืองเลิกราต่อกัน

ในกรณีพระเจ้าวิทูทกะที่จะยกทัพไปทำลายแคว้นศากยะซึ่งเป็นเครือญาติ พระพุทธองค์ก็ใช้วิธีการคล้ายกันนี้ โดยเสด็จประทับใต้ร่มเงาไม้โปร่งต้นหนึ่งกลางทาง เมื่อพระเจ้าวิทูทกะเห็นจึงถามพระพุทธองค์ว่า ทำไมไม่ประทับใต้ร่มไม้ที่ทึบ แดดจะได้ไม่ส่อง คำตอบของพระองค์คือ “มหาบพิตร ร่มเงาของญาติย่อมร่มเย็นกว่า” คำตรัสของพระพุทธองค์ทำให้วิทูทกะได้คิด และยกทัพกลับไป

ช่วยให้คู่ขัดแย้งหาคำตอบด้วยตนเอง ผู้ไกลเกลี่ยไม่ควรเป็นผู้หาทางออกให้แก่คู่ขัดแย้ง แต่ควรช่วยให้คู่ขัดแย้งหาคำตอบและบรรลุข้อตกลงด้วยตนเอง กล่าวอีกนัยหนึ่งผู้ไกลเกลี่ยมิใช่ผู้พิพากษาหรืออนุญาโตตุลาการที่มีหน้าที่คิดค้นคำตอบให้คู่ขัดแย้งปฏิบัติตาม ทั้งนี้ก็เพราะผู้ไกลเกลี่ยไม่มีอำนาจที่จะบังคับคู่ขัดแย้งได้ ความขัดแย้งจะเปลี่ยนเป็นความคืนดีได้ก็ต่อเมื่อคู่ขัดแย้งพอใจข้อตกลง และคู่ขัดแย้งจะพอใจข้อตกลงได้ต่อเมื่อเกิดจากความยินยอมพร้อมใจของตนเอง

จากตัวอย่างการไกลเกลี่ยของพระพุทธเจ้า 2 กรณี จะเห็นว่าพระพุทธองค์มิได้เป็นผู้ชี้ถูกชี้ผิด แต่ให้ทั้ง 2 ฝ่ายพิจารณาด้วยตนเองว่าควรจะทำอย่างไรต่อไป ตัวอย่างกรณีแม่น้ำโรหิตียังชี้อีกว่า การตั้งคำถามให้คิดนั้นมีความสำคัญไม่น้อยในการกระตุ้นให้คู่ขัดแย้งค้นพบคำตอบด้วยตัวเอง กล่าวอีกนัยหนึ่ง ในการแก้ไขความขัดแย้ง บ่อยครั้งคำถามมีความสำคัญยิ่งกว่าคำตอบ หน้าที่ประการหนึ่งของผู้ไกลเกลี่ยจึงได้แก่การตั้งคำถามแก่คู่ขัดแย้ง และควรเป็นคำถามเปิด (คำถามที่มีได้ลงท้ายว่า ใช่หรือไม่) เพื่อมิให้เป็นการจำกัดคำตอบ

สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับคู่ขัดแย้ง ความไว้วางใจอย่างแรกที่ต้องสร้างขึ้นก็คือความไว้วางใจในตัวผู้ไกลเกลี่ย หากคู่ขัดแย้งเห็นว่าผู้ไกลเกลี่ยไม่เป็นกลาง ลำเอียงเข้าข้างอีกฝ่ายหนึ่ง การไกลเกลี่ยย่อมล้มเหลวตั้งแต่แรก เมื่อคู่ขัดแย้งไว้วางใจในตัวผู้ไกลเกลี่ยแล้ว สิ่งที่ต้องทำต่อไปคือการทำให้คู่ขัดแย้งไว้วางใจซึ่งกันและกัน คือไว้วางใจว่าทั้ง 2 ฝ่ายจะสามารถหาทางออกร่วมกันได้ด้วยการเจรจา ไม่มีการซื้อเวลาโดยใช้การเจรจาหรือการไกลเกลี่ยเป็นข้ออ้าง ผู้ไกลเกลี่ยพึงตระหนักว่า เมื่อเกิดความขัดแย้งถึงขั้นทะเลาะวิวาทกัน ไม่มีอะไรที่สำคัญและหายากเท่ากับ ความไว้วางใจกัน

พูดด้วยสัจจะ เมตตา ขันติ และสติ คุณธรรมของผู้ไกล่เกลี่ยเป็นสิ่งสำคัญมากในการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งการสร้างความเชื่อมั่นในการแก้ไขความขัดแย้งแบบสันติวิธี พุทธพจน์ข้างล่างนี้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ไกล่เกลี่ย

“ตถาคตย่อมกล่าววาจาที่จริง ที่แท้ และประกอบด้วยประโยชน์ แต่ว่าจาอันไม่เป็นที่รัก ไม่เป็นที่ชอบใจของผู้อื่น ในข้อนั้นตถาคตย่อมรู้กาล (เลือกเวลา) ที่จะกล่าววาจานั้น.....ข้อนั้นเป็นเพราะเหตุไร เพราะตถาคตมีความเอ็นดูในสัตว์ทั้งหลาย.....

เราจักกล่าวโดยกาลอันควร จักไม่กล่าวโดยกาลอันไม่ควร

เราจักกล่าวคำจริง จักไม่กล่าวคำไม่จริง

เราจักกล่าวคำอ่อนหวาน จักไม่กล่าวคำหยาบ

เราจักกล่าวคำที่เป็นประโยชน์ จักไม่กล่าวคำที่ไม่เป็นประโยชน์

เราจักกล่าวด้วยเมตตาจิต จักไม่กล่าวด้วยโทสะ” (ม.ม.13/94)

พุทธพจน์ข้างต้นเน้นสัจจะ เมตตา และปัญญาของผู้ไกล่เกลี่ย แต่จะทำเช่นนั้นได้ต้องมีขันติและสติมาประกอบด้วย หากปราศจากขันติ ผู้ไกล่เกลี่ยย่อมเกิดโทสะได้ง่ายเมื่อเจอกับความโกรธ ความดื้อดึง หรือความหวาดระแวงของคู่ขัดแย้ง ในขณะเดียวกันก็ต้องมีสติ เพื่อรักษาความเป็นกลาง ไม่ให้อคติเกิดขึ้นในใจตน อันจะส่งผลบั่นทอนความไว้วางใจของคู่ขัดแย้งได้โดยไม่รู้ตัว

คุณสมบัติของผู้ไกล่เกลี่ย กล่าวโดยสรุป มีดังนี้คือ เป็นผู้ที่มีสติ มีความประพฤติเรียบร้อย มีคุณธรรมที่ทั้ง 2 ฝ่ายยอมรับ พูดได้ชัดแจ้ง มีความสามารถในการสื่อสารอย่างถูกต้องแม่นยำจากคู่ขัดแย้งฝ่ายหนึ่ง ไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง มีทักษะในการถาม และควบคุมเหตุการณ์โดยไม่ใช้การบีบบังคับ มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องราวขององค์กรหรือตัวบุคคลคู่ขัดแย้ง มีความอ่อนน้อมถ่อมตัว สัมพันธ์กับคู่ขัดแย้งที่มีฐานะตำแหน่งต่างกันอย่างเท่าเทียม มีความเคารพ และเมตตา

สู่การไกล่เกลี่ยที่ครบองค์ประกอบ หลักการไกล่เกลี่ยข้างต้นเน้นเรื่องตัวบุคคลและอารมณ์ของคู่ขัดแย้ง ซึ่งเป็นเพียงองค์ประกอบ 1 ใน 3 ของความขัดแย้ง จนดูเหมือนว่าพุทธศาสนาให้ความสำคัญแก่เฉพาะเรื่องจิตใจหรืออารมณ์ความรู้สึกเท่านั้น ที่จริงองค์ประกอบอีก 2 ส่วนคือ ประเด็นปัญหาและกระบวนการในการจัดการกับความขัดแย้ง ก็เป็นเรื่องที่พุทธศาสนาให้ความสำคัญเช่นกันและถือว่าเป็นสิ่งที่ละเลยไม่ได้ในการแก้ไขความขัดแย้ง การไกล่เกลี่ยความขัดแย้งจะประสบผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อคำนึงถึงองค์ประกอบครบทั้ง 3 ประการ การจัดการแต่อารมณ์ความรู้สึกของคู่ขัดแย้งอย่างเดียวย่อมไม่เพียงพอ ถึงแม้คู่กรณีจะเริ่มมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน แต่ถ้าหากขาดกระบวนการในการเจรจาที่ดี ก็อาจเกิดปัญหาได้ หรือไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร เช่น ลงเอย

ด้วยการที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยอม (lose/win) หรือประนีประนอม คือได้คนละครึ่ง ซึ่งก็ยังไม่ดีเท่ากับที่คู่ขัดแย้ง เป็นฝ่าย “ได้” ทั้ง 2 ฝ่าย (win/win)

พุทธศาสนาให้ความสำคัญกับกระบวนการแก้ไขความขัดแย้งอย่างไร เห็นได้จากในวินัยของพระสงฆ์ (ซึ่งมีได้มีแค่สิกขาบท 227 ข้ออย่างที่เข้าใจกัน) มีข้อกำหนดอย่างละเอียดเกี่ยวกับการระงับความขัดแย้งในหมู่สงฆ์ (อธิกรณสมณะ) โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การตัดสินโดยเสียงข้างมาก (เยภยยสิกา) การคืนดีทั้ง 2 ฝ่าย โดยให้เลิกแล้วต่อกัน (ติณวัตถารกวินัย) อย่างไรก็ตามวิธีการระงับความขัดแย้งดังกล่าวใช้เฉพาะกับพระสงฆ์ มิได้ใช้ทั่วไป อีกทั้งในทางปฏิบัติก็เอามาใช้ภายในหมู่พระสงฆ์น้อยมากจนแทบจะเลือนหายไป ดังนั้นจึงมิได้มีการพัฒนาให้สอดคล้องกับสังคมสมัยใหม่เลย

อย่างไรก็ตามในปัจจุบันได้มีการพัฒนากระบวนการไกล่เกลี่ยมากพอสมควร ทำให้มีทางเลือกที่หลากหลายมาก อันอาจนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ทุกฝ่ายพึงพอใจ ขณะเดียวกันในส่วนที่เกี่ยวข้องประเด็นปัญหาซึ่งเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งของความขัดแย้ง ปัจจุบันได้มีการพัฒนาแนวคิดและวิธีการในการจัดการกับองค์ประกอบข้อนี้มากขึ้นเช่นกัน (เช่น การแยกแยะระหว่าง “จุดยืน” หรือ position กับ “ความต้องการ” หรือ interest) แนวคิดและวิธีการเหล่านี้มีประโยชน์มาก และสอดคล้องกับหลักการระงับความขัดแย้งแบบพุทธ ดังนั้นจึงน่าที่จะนำมาประยุกต์ให้เข้ากับกระบวนการไกล่เกลี่ยแบบพุทธได้โดยไมยาก ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการกับความขัดแย้งแบบพุทธครอบคลุมทั้ง 3 องค์ประกอบ

บทสรุป

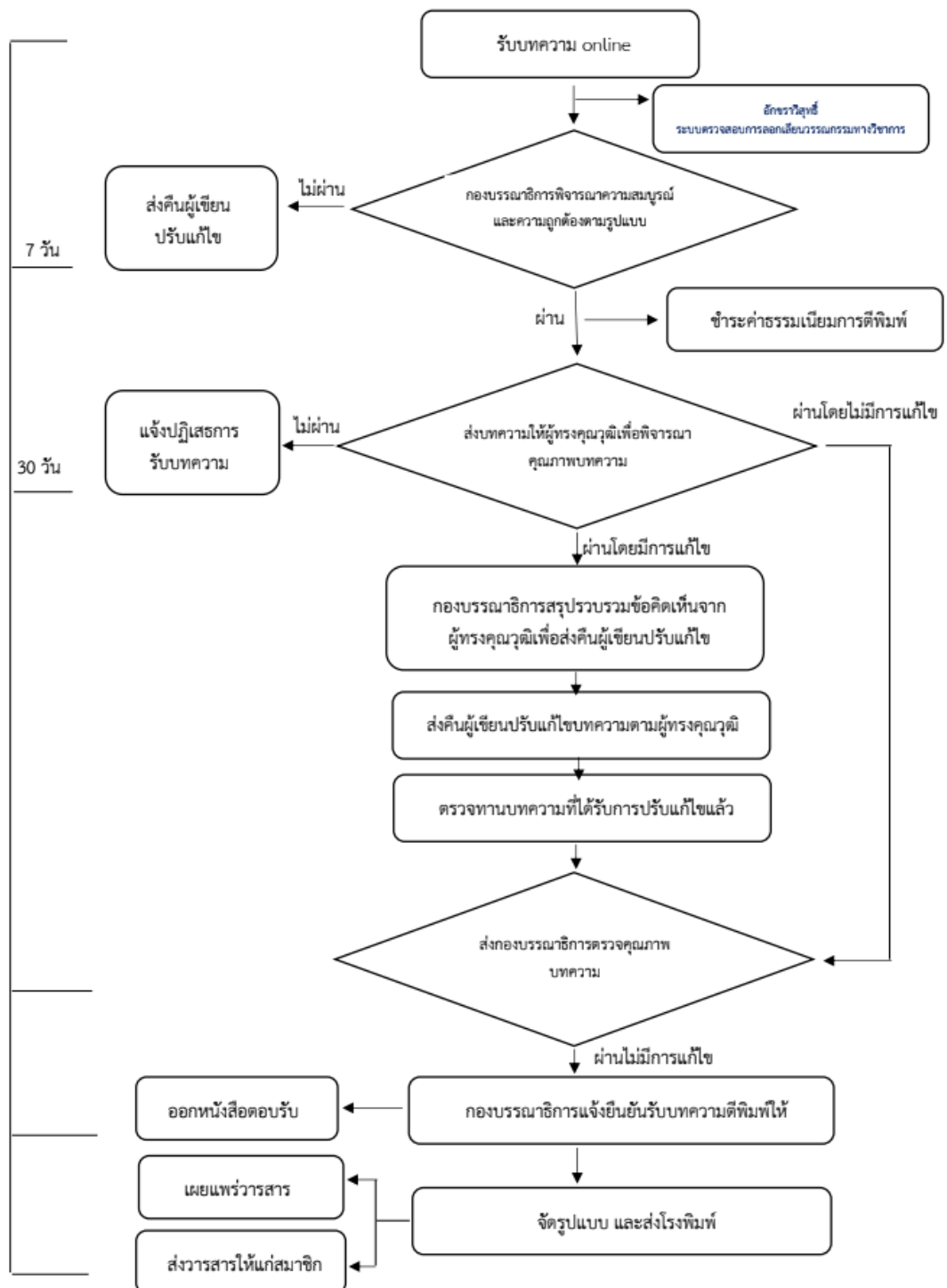
หลักการเจรจาต่อรองหรือการไกล่เกลี่ยดังที่ได้นำเสนอทั้งหลักการทางตะวันตกและหลักการทางพระพุทธศาสนานั้นล้วนเป็นหลักการที่มีจุดประสงค์เดียวกันคือการลดหรือขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับคน องค์กร สังคม จุดกำเนิดของความขัดแย้งก็จะเริ่มจากอารมณ์ ความรู้สึกของคนทั้งนั้น ดังนั้นหลักการจะเจรจาต่อรองหรือไกล่เกลี่ยที่กล่าวมานั้นอาจจะยังไม่สมบูรณ์ ที่จะขจัดความขัดแย้งได้ทุกกรณี แต่หากศึกษาหรือนำไปใช้อย่างรอบครอบทั้งหลักการทางตะวันตกและหลักการทางพระพุทธศาสนาก็เชื่อได้ว่าจะทำให้ความขัดแย้งหรือความไม่ยุติธรรมต่าง ๆ จะลดลงและจะสามารถทำให้แต่ละฝ่ายเกิดความพอใจได้ และเกิดความปองดองสามัคคีขึ้นในหมู่คณะ ในองค์กรได้ต่อไป

บรรณานุกรม

- เกียรติศักดิ์ วัฒนศักดิ์. (2553). “การเจรจาต่อรอง”. **วารสารนักบริหาร**. ปีที่ 30 ฉบับที่ 1.
- เฉลิม ศรีผดุง. (2553). “การสร้างความปลอดภัยในการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ระดับสูง”.
เอกสารประกอบการสัมมนา คณะกรรมการการศึกษาตรวจสอบเรื่องการทุจริตและ
เสริมสร้างธรรมาภิบาล วุฒิสภา. (เอกสารอัดสำเนา)
- พระไพศาล วิสาโล. (2552). **การใกล้เกลี่ยแบบพุทธ**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์.
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภาณุมาศ ฉัตรพิทักษ์โชค. (2556). “กระบวนการขั้นตอนการเจรจาต่อรอง. 756457:
Negotiation เจรจาต่อรอง 3”. [ออนไลน์]. แหล่งที่ <https://www.slideshare.net/chamokaka/ss-23606449> [สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2561].
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2545). **กลยุทธ์การเจรจาต่อรอง**. กรุงเทพมหานคร: อัมรินทร์พรินต์ติ้ง
 แอนด์พับลิชชิ่ง.
- Chutinon Putthiwanit & Shu-Hsun Ho. (2011). “Buyer Success and Failure in Bargaining and
 Its Consequences” . **Australian Journal of Business and Management**
Research (Online), Vol. 1, No. 5
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (1997). **Behavior in organizations**. 6th ed. Upper Saddle River,
 NJ: Prentice Hall.
- Kilmann R.H., & Thomas K.W. (1975). “Interpersonal Conflict-Handling Behavior as
 Reflections of Jungian Personality Dimensions”. **Psychological Reports**.
- Pinkly, R. (1990). “Dimensions of conflict frame : Disputant interpretations of conflict.”
Journal of Applied Psychology.
- Pneuman, Roy W. and Bruhl Margaret E. (1982). **Managing Conflict**. New Jersey: Prentice-
 Hall.
- Stephen P. Robbins, Mary Coulter. (1991). **Management**. Wallingford, United Kingdom.
 Publisher: Prentice Hall.
- Walton, R. & McKersie, R. (1965). **A Behavioral Theory of Labor Negotiations: An Analysis**
of a Social Interaction System. New York: McGraw-Hill.

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 ที่เสนอเนื้อหาความรู้วิชาการอย่างเข้มข้น 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 บทความวิจารณ์ที่อาจเป็นการแสดงข้อสนับสนุนหรือข้อโต้แย้งเชิงเหตุผลโดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ที่เสนอเนื้อหาความรู้ 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

ความรู้เดิมที่ปรากฏอยู่โดยมีการอ้างอิงงานของบุคคลอื่นที่เคยทำเกี่ยวกับเรื่องนั้นหรือที่เรียกว่า 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 ตัวบาง

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

ชื่อผู้เขียน^๑, 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

2. วัตถุประสงค์

ย่อหน้า 0.7" หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 8

TH Sarabun PSK 14 point ตัวปกติ

3. ขอบเขตการวิจัย

4. วิธีดำเนินการวิจัย

5. ผลการวิจัย

6. อภิปรายผล

7. กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี)

8. ข้อเสนอแนะ

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. ที่เอกสารได้รับการตีพิมพ์ขึ้นกำหนด 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 ชุ.ชา. (บาลี) 27/87/53, ชุ.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)

ให้ใช้รูปแบบเหมือนการลงเชิงอรรถ 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

☒ ผู้เขียนยินดีให้กองบรรณาธิการสรรหาผู้กลั่นกรองโดยอิสระ เพื่อพิจารณาบทความนี้ และสามารถตรวจแก้ไขบทความดังกล่าวได้ตามที่เห็นสมควร

☒ ลิขสิทธิ์ในการทำซ้ำ ดัดแปลง หรือนำออกโฆษณา ไม่ว่าในรูปลักษณะอย่างไร หรือวิธีใด เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

ลายมือชื่อผู้เขียน (ทุกคน)

วันที่.....

☐ กองบรรณาธิการวารสารตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของต้นฉบับ

ลงชื่อ.....กองบรรณาธิการ

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

☐ ยินดีรับบทความเพื่อเสนอให้ Peer Review

พิจารณาก่อนการตอบรับให้ตีพิมพ์บทความลงวารสาร

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



ใบสมัครสมาชิก

ที่.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

กราบนมัสการ/เรียน บรรณาธิการวารสารวิจัยวิชาการ

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)

คำบารุงปี พ.ศ..... เลขที่ใบเสร็จ.....

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