



วารสาร มจร

# สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

JOURNAL OF MCU

Social Science Review

ISSN : 2287-0121

ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ มกราคม-เมษายน ๒๕๕๘

Vol.4 No.1 January-April 2015

จำนวนพิมพ์ : ๑,๐๐๐ เล่ม

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ ๓ ฉบับ

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

## วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์นักวิชาการนิสิตนักศึกษาและผู้สนใจทั่วไปได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยทางสังคมศาสตร์และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ พระพุทธศาสนา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ การจัดการ สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ พัฒนาสังคมและการศึกษา ตลอดจนบทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกของปัญหาให้แก่สังคม

## คณะกรรมการที่ปรึกษาวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

พระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร.

พระราชวรเมธี, ดร.

พระศรีคัมภีร์ญาณ, รศ.ดร.

พระสุวรรณเมธากรณ์, ผศ.

พระราชวรมนี, ดร.

พระเมธีธรรมาจารย์

พระโสภณวชิราภรณ์

พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร.

ผศ.พิเศษ ร.อ.ดร.ประมาณเลิศ อัจฉริยปัญญากุล

อธิการบดี

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต

รองอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์และเผยแพร่

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการต่างประเทศ

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

ที่ปรึกษาอธิการบดีด้านกฎหมาย

บรรณาธิการ : ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม

ผู้ช่วยบรรณาธิการ : พระระพี นพพิลาโร, ดร. - ดร.บุษกร วัฒนบุตร - ดร.อนุวัต กระสังข์

กองบรรณาธิการ :

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อ.ดร.ธิตูฉิม หน้มนมี

อ.ดร.นพดล ดีไทยสงค์

อ.ดร.จิตภา เร่งมีศรีสุข

อ.ดร.อภิษฎา ศรีเครื่องตง

อ.ดร.สุริยา รักษาเมื่อง

อ.ดร.ประเสริฐ อีลาวั

อ.สุวัฒน์ รักขันโท

อ.สุภัทรชัย สีสะไบ

หน่วยงานภายนอก

ผศ.ดร.วิโรจน์ อินทนนท์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

อ.ดร.อุทัย สติมัน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

อ.ดร.ประทีป ฉัตรสุภาวงศ์ มหาวิทยาลัยมหิดล

อ.ดร.ธนกร น้อยทองเล็ก มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

อ.ดร.เดโชพล เหมนาโloy มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พล.ท.ดร.วีระ วงศ์สรรค์ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

น.อ.ดร.นภัทร์ แก้วนาถ วิทยาลัยการทัพอากาศ

อ.ดร.เศรษฐวัฒน์ โชควรรกุล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

อ.ดร.วันชัย สุขตาม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

อ.ดร.อำนาจ ยอดทอง มหาวิทยาลัยมหิดล

ศิลปินกรรม :

ดร.อนุวัต กระสังข์

สำนักงาน :

สำนักงานวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

ศูนย์บัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อาคารเรียนรวมโซน B ชั้น ๕

เลขที่ ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๓๕ ๒๔๘ ๐๐๐ ต่อ ๘๒๖๘, ๘๒๖๙, ๘๒๗๐

จัดพิมพ์โดย :

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แขวงบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๐๐

โทร. ๐๒๒ ๒๑๘๘๘๒, ๐๒๒ ๒๓๕๖๒๓ โทรสาร ๐๒๒ ๒๓๕๖๒๓

# คณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร นจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ (Peer Review)

๑. พระพรหมบัณฑิต, ศาสตราจารย์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. พระราชวรเมธี, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. พระศรีคัมภีร์ญาณ, รองศาสตราจารย์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. พระราชวรมณี, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕. พระเทพปริยัติเมธี, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๖. พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗. พระเมธาวิเชียร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๘. พระครูบูรพาจารย์, รองศาสตราจารย์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๙. พระมหาพรหมชา ฐมมหาโส, รองศาสตราจารย์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๑๐. พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รองศาสตราจารย์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๑๑. พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปญโญ, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๑๒. ศาสตราจารย์ ดร.กฤษ เพิ่มทันจิตต์	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
๑๓. ศาสตราจารย์ ดร.วิษระ งามจิตรเจริญ	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
๑๔. ศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร เสรีรังสรรค์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
๑๕. ศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์ โสชนเสถียร	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
๑๖. ศาสตราจารย์ ดร.จิระโชค วีรลย	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๑๗. ศาสตราจารย์ ดร.อุไรวรรณ ธนสถิต	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
๑๘. ศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา เงามังขี้	มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
๑๙. ศาสตราจารย์ ดร.วันชัย วัฒนศัพท์	สถาบันพระปกเกล้า
๒๐. ศาสตราจารย์ ดร.จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒๑. ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒๒. รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
๒๓. รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ชีโนกุล	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
๒๔. รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงวงศ์	มหาวิทยาลัยมหิดล
๒๕. รองศาสตราจารย์ ดร.นิยม รัฐอมฤต	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
๒๖. รองศาสตราจารย์ ดร.ปราชญา กล้าผจญ	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๒๗. รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาร บุญเสริม	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๒๘. รองศาสตราจารย์ ประณต นันทิยะกุล	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
๒๙. รองศาสตราจารย์ พัฒนะ เรือนใจดี	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๓๐. รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด	มหาวิทยาลัยสยาม
๓๑. รองศาสตราจารย์ วรรณเพ็ญ วรรณโกมล	มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
๓๒. รองศาสตราจารย์ ดร.โคทม อารียา	มหาวิทยาลัยมหิดล
๓๓. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพงษ์ แก่นอินทร์	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
๓๔. รองศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
๓๕. รองศาสตราจารย์ ดร. สมพร แสงชัย	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
๓๖. รองศาสตราจารย์ ดร.สรณัฐ ไตลังคะ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๓๗. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบุญณี ศิริสรวิทย์	มหาวิทยาลัยมหิดล
๓๘. รองศาสตราจารย์ ดร.ชัชวาลย์ ศรีจันทร์โคตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านจอมบึง
๓๙. รองศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ เดชชัยศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๔๐. รองศาสตราจารย์ ดร.อภิรักษ์ จันทะนี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔๑. รองศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔๒. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรยุทธ พึ่งเทียบ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔๓. รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย พลเมืองดี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔๔. รองศาสตราจารย์ วราคม ทีสุกะ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๔๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
๔๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรจบ บรรณรุจิ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๔๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ ชีโนกุล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
๔๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลัปลีง คงชนะ มหาวิทยาลัยพะเยา
๔๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี เพชรนาจักร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
๕๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒินันท์ กันทะเตียน มหาวิทยาลัยมหิดล
๕๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ จินดาพล มหาวิทยาลัยนเรศวร
๕๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทักษิณี เจนวิถีสุข มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
๕๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนลธิ์ ลิทธิ์สูงเนิน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
๕๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.वलันต์ อติศัพท์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
๕๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลพร สอนศรี มหาวิทยาลัยมหิดล
๕๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สรรสรวิสุทธิ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
๕๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คุษฎี เจริญสุข มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
๕๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรพรรณ สมบูรณ์ มหาวิทยาลัยมหิดล
๕๙. เรือโท.ผู้ช่วยศาสตราจารย์. ดร.อนันท์ ใจสมุทร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
๖๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยสร สมบุญมาก มหาวิทยาลัยนครพนม
๖๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สอาด บรรเจิดฤทธิ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
๖๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รวีวงศ์ ศรีทองรุ่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
๖๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติทัศน์ ผกาทอง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๖๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภัทธพล ใจเย็น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๖๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปุ๋ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๖๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๖๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงศ์ ลังวรธรรม์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๖๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลิน งามประโคน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๖๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดิมนักดิ์ ทองอินทร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชัชชัย ไชยสา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชัย ศรีนोक มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สถิตย์ ศิลปะชัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพรต บุญอ่อน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อนุภูมิ โชวเกษม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนินฎ์ ศรีทอง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อานนท์ เมธีวรฉัตร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙. อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทั้งโต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๘๐. อาจารย์ ดร.ธีรพงษ์ สมเขาใหญ่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๘๑. อาจารย์ ดร.วิโรจน์ พรหมสุด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๘๒. อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๘๓. อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๘๔. อาจารย์ ดร.เดชา กัปปโก มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๘๕. อาจารย์ ดร.อุทัย สติมัน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
๘๖. อาจารย์ ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
๘๗. อาจารย์ ดร.จิตต์วิมล คล้ายสุพรรณ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
๘๘. อาจารย์ ดร.วรรณงค์ โกวิทเสถียรชัย มหาวิทยาลัยมหิดล

# บรรณาธิการ

สืบเนื่องจากวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ก้าวเข้าสู่ปีที่ ๔ คุณภาพของบทความจึงมีความเข้มข้นมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ให้นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้สนใจ ได้เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ งานวิจัยและผลงานสร้างสรรค์อื่นๆ อันเป็นประโยชน์แก่สังคม ซึ่งฉบับนี้เป็นปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ แล้ว แต่ยังคงสาระและคุณภาพของบทความไว้ดังเดิม ในวารสารฉบับนี้ มีทั้งบทความวิจัยและบทความวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอก ประกอบด้วยบทความวิชาการ ๖ เรื่อง และบทความวิจัย ๑๔ เรื่อง ในเนื้อหาสาระในเล่มประกอบด้วยนักวิชาการดังต่อไปนี้

**พระชลญาณมุนี (สมโภช ธมมโภชโช)** บทความเรื่อง “พระพุทธศาสนากับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมตามพระธรรมวินัย” พบว่าพระพุทธศาสนามีบทบาทสำคัญในการอนุรักษ์และถนอมธรรมชาติ ตามพระธรรมวินัยเป็นกฎระเบียบที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติขึ้นเพื่อใช้ปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นสังคมตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชนในการดำเนินชีวิตที่เรียบง่ายให้สอดคล้องสัมพันธ์กับกฎของธรรมชาติและสภาพแวดล้อมเป็นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไปด้วยทั้งปฏิบัติตนให้บรรลุคุณธรรมด้วย จึงได้ประโยชน์ทั้งสองทาง คือประโยชน์ของพระวินัยต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและประโยชน์ต่อสังคม

**ดร.อำนาจ ยอดทอง** บทความเรื่อง “ชีวิตที่มีความสุขและสงบตามแนวพระพุทธศาสนา” พบว่าแนวคิดและวิธีการปฏิบัติไปสู่ชีวิตที่มีความสุขและมีความสุขสงบตามหลักการในทางพระพุทธศาสนาเถรวาท ซึ่งพบว่าในระดับพื้นฐานแล้วบุญก็คือความสุขที่เป็นผลมาจากการทำความดี ส่วนความสงบเป็นผลมาจากการที่จิตใจมีความมุ่งมั่น มีสมาธิ เป็นต้น

**ผศ.วิชชุกร นาคธน** บทความเรื่อง “ธรรมมาภิบาลในการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” พบว่าการพัฒนาธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรและระบบการบริหารให้อยู่ภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่แท้จริงโดยมีมาตรการทั้งจากหลักการในพระพุทธศาสนาและการผลักดันเป็นกฎหมายควบคู่กัน ในส่วนของภาคประชาชน หัวใจสำคัญที่สุดคือการสร้างการมีส่วนร่วมและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้โดยมีการประสานการใช้ทรัพยากรและเครือข่ายภาคประชาชนหรือประชาสังคมที่เข้มแข็งบนหลักการแห่งการสำนึกถึงท้องถิ่นของตนอย่างแท้จริง

**อัจฉรา หล่อตระกูล** บทความเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาตามแนวไตรสิกขา” พบว่าการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจริยธรรม ความร่วมแรงร่วมใจ และตามหลักไตรสิกขาคือ ศีล สมาธิ ปัญญา การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิดเห็นที่มีต่องานและผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

**ดร.บุษกร วัฒนบุตร** บทความเรื่อง “องค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิต” พบว่า องค์กรแห่งความสุขเป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กร ซึ่งเป็นการจัดการองค์กรโดยเน้นการจัดการ “คน” เป็นหลัก

**พลภัทร ช่างสากล** บทความเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” พบว่า รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการ ดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย (๑) การพัฒนาการ สนับสนุนจากการเมืองระดับชาติ และ (๒) การเพิ่มแรงกดดันทางการเมืองจากภาคประชาชน ซึ่งทั้ง สองประการมุ่งเน้นการส่งเสริมและผลักดันในเรื่อง การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น การพัฒนาความเป็นเอกภาพของบุคลากร และการพัฒนาวัฒนธรรม การทำงานเน้นการมีส่วนร่วม

**ดร.ธิดิฎฐิ หมั่นมีและคณะ** บทความเรื่อง “คุณลักษณะของบัณฑิตที่มีผลต่อการจ้างงาน ของบัณฑิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐ ประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” พบว่าคุณภาพ ของบัณฑิตไม่ได้ก่อเกิดขึ้นจากการผ่านเข้าไปศึกษาในสถานศึกษาจนครบหลักสูตรแล้วก็จะได้ตัว บัณฑิตที่มีคุณภาพตามที่สังคมต้องการ สถานศึกษา โปรแกรมการศึกษา ตลอดจนการจัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนาบัณฑิตด้านต่างๆ ที่ถูกจัดสรรไว้จะไม่บังเกิดผลเลย หากนิสิตแต่ละคนไม่ฝึกฝึ ฝึกฝนตนเองให้บรรลุเป้าหมายของการฝึกอบรมมเฉพาะ พื้นฐานดั้งเดิมของแต่ละบุคคลก็เป็นปัจจัย หลักที่ติดตัวเขาไปตลอด เมื่อบัณฑิตสำเร็จการศึกษา เดินออกจากสถานศึกษาเข้าสู่สถาน ประกอบการจึงเป็นไปได้ว่าจะพบเห็นบุคลิกภาพต่างๆ ทั้งที่สร้างความประทับใจและความขัดแย้ง ในระดับต่างๆ แก่นายจ้างผู้ประกอบการ

**พระศรายุทธ วุฒิแพทย์** บทความเรื่อง “การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย” พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ทั้ง ๖ ด้าน มีการดำเนินการอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านที่พบว่ามีการดำเนินการมากที่สุดคือ ด้านการสรรหาบุคลากร ส่วนด้านที่มีสภาพการดำเนินการน้อยที่สุดคือ ด้านการให้ค่าตอบแทน ในการดำเนินการให้ ค่าตอบแทน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดในด้านนี้คือ โรงเรียนมีการจัดสรรสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

**อดุลเดช ถาวรชาติ** บทความเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์” พบว่านักศึกษาคณะ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัย

ในตนเอง คือ การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีวินัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ว่าที่ร้อยตรี เอกลักษณ์ นาคพ่วง บทความเรื่อง “บทบาทของมหาวิทยาลัยในการให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายแก่ประชาชน กรณีศึกษาประชาชนในเขต อำเภอเมือง นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์” พบว่าบทบาทของมหาวิทยาลัยในการให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายแก่ประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ประเด็นด้านการบริการวิชาการ ด้านการเผยแพร่ความรู้ทางด้านกฎหมาย ด้านการเข้าถึงแหล่งความรู้ และด้านความคาดหวังในการให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผศ.พิเศษ ดร.สวัสดิ์ จิรัฏฐิติกาล บทความเรื่อง “การฝึกวิชาชีพและค่าตอบแทนการทำงานของช่าง” พบว่าการยื่นคำร้องทุกข์ต้องไม่มีเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เข้ามาเกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎข้อบังคับ วัตถุประสงค์ และเป็นหลักประกันในการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องขังที่เกี่ยวกับการฝึกวิชาชีพและค่าตอบแทนการทำงานรวมทั้งสิทธิอื่นๆ ของผู้ต้องขัง

คมนตรี คุณคำแสง บทความเรื่อง “บทบาทในการสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองทับจันทร์อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว” พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลคลองทับจันทร์ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ให้การสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชนโดยการจัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงน้อยมากซึ่งเป็นกิจกรรมการพัฒนากลุ่มอาชีพและกิจกรรมส่งเสริมเกษตรแบบผสมผสานเท่านั้นและเข้าใจเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคลและครอบครัวส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเฉลี่ยคนละ ๑ ครั้งและเข้าใจเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคลและครอบครัวส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเฉลี่ยคนละ ๑ ครั้ง

กนกกร เมตตาจิต บทความเรื่อง “ผลของโปรแกรมบูรณาการการตั้งเป้าหมายเข้ากับการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา (บดินทร ๓)” พบว่าหลังการทดลองกลุ่มทดลองมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ๒) หลังการทดลองกลุ่มทดลองมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๕ ๓) หลังการทดลองกลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๕ ๔) หลังการทดลองกลุ่มควบคุมมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ระดับ .๐๕

วิษณุภา เมธีวรฉัตร บทความเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒” พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ด้านศีล ได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่มีการจัดอบรมถือศีลและปฏิบัติธรรมประจำปี การฝึกอบรมขั้นศีล คือ ฝึกกาย

วาจา ชั้นสมาธิ คือ ผีกจิตใจ ชั้นปัญญา คือ ผีกองค้ความรู้ ในการพัฒนา ด้านสมาธิ มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำสมาธิให้จิตใจมีความสงบสุขก่อนปฏิบัติงานอยู่เสมอ ด้านปัญญา สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยใช้หลักความเห็นชอบ และคิดชอบในการทำงาน

**ไพศาล เครือแสง** บทความเรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง” พบว่ารูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลจะต้องใช้คุณธรรมควบคู่กับปัญญาเสมอและพยายามส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้ของประชาชน

**พระปลัดสมบัติ วิฑิตญาโณ** บทความเรื่อง “การจัดการความรู้ตามแนวพุทธธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์” พบว่าทางการจัดการความรู้และบูรณาการแบบองค์รวม องค์กรบุคลากร สถานศึกษา การจัดการ ให้เชื่อมโยงกับภารกิจ ๔ ด้าน ได้แก่ ผู้บริหารการจัดการความรู้ทัศนคติความคิดและพฤติกรรมบุคลากร การบูรณาการทางการศึกษาของโรงเรียน แผนการจัดการความรู้วัฒนธรรมการจัดการความรู้ ในการส่งเสริมการบริหารทั้ง ๔ ด้าน จะให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่อย่างสมบูรณ์ที่สุดด้วยการจัดการความรู้ เป็นกำลังใจบุคลากรในองค์กร การให้อภัย มีความรอบคอบ รับผิดชอบ เป็นกำลังใจให้แก่บุคลากร และไม่ปกป้องคนชั่ว แต่ต้องช่วยเหลือคนดีเป็นต้น

**จักรวาล สุขไมตรี** บทความเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา” พบว่า พื้นฐานการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีความแตกต่างกันย่อมมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง ดิغام ซึ่งมีอยู่ ๔ ประการ คือ ๑ ครอบครัว ๒ สถาบันการศึกษา ๓ กลุ่มเพื่อน และ ๔ สภาพแวดล้อมรอบตัวนักศึกษา

**พระครูปลัดไพฑูริย์ เมธิโก (มหาบุญ)** บทความเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔” พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ การนำปัจจัยนำเข้าตามหลักการบริหารจัดการ “POLE” ที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์การ การเป็นผู้นำ และการประเมินผล มารวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวลผล คือ การนำหลักการบริหารจัดการ POLE มากำหนดในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ ซึ่งสอดคล้องกับการกำหนดนโยบายใน ๕ ด้าน ประกอบด้วย ด้านหลักสูตร ด้านผู้สอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านปัจจัยที่สนับสนุนการเรียนการสอน และด้านการประเมินผล ซึ่งทำให้ได้ผลลัพธ์ทางการวิจัยที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

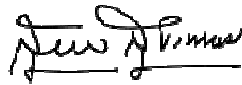
**ศศิญา อายุยีน** บทความเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน” พบว่า การบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ได้แก่ ๑. ขั้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางกายและทางวาจาให้มีความเป็นปกติ มีความเหมาะสม และมีความงดงาม ที่ช่วยในการเสริมสร้างพฤติกรรมของบุคลากรให้มีความน่าเชื่อถือในสังคมมากยิ่งขึ้น ๒. ขั้นการปรับเปลี่ยนเป้าหมายทางด้านจิตใจให้มีความตั้งมั่น มั่นคง และจริงจังในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ที่ช่วยในการเสริมสร้างพื้นฐานให้เกิดคุณธรรม

และจริยธรรมของบุคลากรและ ๓. ขั้นการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ให้เกิดเป็นประสบการณ์ที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อเสริมสร้างและป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

**ทงศักดิ์ จันทะเวช** บทความเรื่อง “การวิเคราะห์งบประมาณของเทศบาลตำบลทับช้าง อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี” พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรายรับ คือ จำนวนครัวเรือนมีอิทธิพลกับภาษีสรรพสามิตและเงินอุดหนุน ส่วนจำนวนประชากรและความหนาแน่นมีอิทธิพลต่อภาษีแบ่ง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรายจ่ายคือ จำนวนครัวเรือนมีอิทธิพลต่อรายจ่ายงบกลางและรายจ่ายประจำ

ท้ายที่สุดนี้คณะบรรณาธิการขอขอบคุณเจ้าของผลงานบทความทางวิชาการทุกท่านที่ได้มีส่วนร่วมทำให้คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการสู่สาธารณชนตามนโยบายของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยขอขอบคุณคณะกรรมการกลั่นกรองทุกท่านที่ได้ใช้ความเพียรพยายามชี้แนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขงานของแต่ละท่านให้ออกมาได้อย่างถูกต้องน่าอ่านเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการ และท้ายสุดขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ทำให้มีวารสารฉบับนี้และโปรดติดตามฉบับต่อไป

ด้วยความปรารถนาดียิ่ง



(ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม)

บรรณาธิการ



# สารบัญ

กองบรรณาธิการ  
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ  
บทบรรณาธิการ

## บทความวิชาการ :

พระพุทธศาสนากับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมตามพระธรรมวินัย : พระชลญาณมุนี (สมโภช ธรรมโกชโช)	๑
ชีวิตที่มีความสุขและสงบตามแนวพระพุทธศาสนา : ดร.อำนาจ ยอดทอง	๑๘
ธรรมาภิบาลในการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ผศ.วิชชุกร นาคธน	๓๑
การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาตามแนวไตรสิกขา : อัจฉรา หล่อตระกูล	๔๘
องค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิต : ดร.บุษกร วัฒนบุตร	๖๕

## บทความวิจัย :

รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ : พลภัทร ช่างสากล	๗๘
คุณลักษณะของบัณฑิตที่มีผลต่อการจ้างงานของบัณฑิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย : ดร.ธิดิวุฒิ หมั่นมีและคณะ	๑๐๑
การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย : พระศรายุทธ วุฒิแพทย์	๑๑๖
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ : อุดลเดช ถาวรชาติ	๑๒๘

บทบาทของมหาวิทยาลัยในการให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายแก่ประชาชน กรณีศึกษาประชาชนในเขต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์	๑๔๓
: ว่าที่ร้อยตรี เอกลักษณ์ นาคพ่วง	
การฝึกวิชาชีพและค่าตอบแทนการทำงานของผู้ต้องขัง	๑๕๓
: สวัสดิ์ จิรัฏฐิติกาล	
บทบาทในการสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วน ตำบลคลองทับจันทร์อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว	๑๗๐
: คมศร คุณคำแสง	
ผลของโปรแกรมบูรณาการการตั้งเป้าหมายเข้ากับการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ที่มีต่อ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ โรงเรียน เรียนนวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา (บดินทร ๓)	๑๘๐
: กนกกร เมตตาจิต	
รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒	๑๙๐
: วิชญาภา เมธีวรฉัตร	
รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บังคับการปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง	๒๐๕
: ไพศาล เครือแสง	
การจัดการความรู้ตามแนวพุทธธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์	๒๒๑
: พระปลัดสมบัติ จิตินญาโณ	
รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา	๒๓๘
: จักรวาล สุขไมตรี	
การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการ ปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔	๒๕๓
: พระครูปลัดไพฑูรย์ เมธิโก (มหาบุญ)	
กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ ตอนบน	๒๗๑
: คติยา आयูยืน	
การวิเคราะห์งบประมาณของเทศบาลตำบลทับช้าง อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี	๒๙๓
: ทนงค์ศักดิ์ จันทะเวช	
<b>บทวิจารณ์หนังสือ :</b>	
I Am Malala :เด็กหญิงเปลี่ยนโลก พลิกแผ่นดินสันติภาพ	๓๐๕
: กองบรรณาธิการ	

ภาคผนวก

๓๑๔

ขั้นตอนการดำเนินงานวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

๓๑๔

คำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ

๓๑๖

หนังสือส่งบทความทางวิชาการเพื่อเผยแพร่

๓๒๑

ใบตอบรับผู้ Peer Review

๓๒๓

ใบตอบรับเป็นสมาชิก

๓๒๔

พระพุทธศาสนากับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมตามพระธรรมวินัย  
BUDDHISM AND ENVIRONMENT CONSERVATION ACCORDING TO THE  
BUDDHIST RULES OF LAWS

พระชลญาณมุนี (สมโภช ธมมโภชโช) \*

Ven. Phrachonranmune (Sompoch Dhammabhojjo)

บทคัดย่อ

พระพุทธศาสนามีบทบาทสำคัญในการอนุรักษ์และถนอมธรรมชาติ ตามพระธรรมวินัย เป็นกฎระเบียบที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติขึ้น เพื่อใช้ปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นสังคมตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชนในการดำเนินชีวิตที่เรียบง่ายให้สอดคล้องสัมพันธ์กับกฎของธรรมชาติและสภาพแวดล้อม เป็นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไปด้วย ทั้งปฏิบัติตนให้บรรลุคุณธรรมด้วย จึงได้ประโยชน์ทั้งสองทาง คือประโยชน์ของพระวินัยต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและประโยชน์ต่อสังคม เมื่อพระสงฆ์ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัยแล้วย่อมทำให้สังคมนั้นๆ อยู่อย่างสงบ ไม่เดือนร้อน จึงพอประมวลประโยชน์ของพระวินัยที่มีต่อสังคม ดังนี้ ได้แก่ (๑) ช่วยสร้างความมีระเบียบวินัยให้แก่สังคม โดยพระสงฆ์ปฏิบัติเป็นตัวอย่าง (๒) เมื่อภิกษุไม่ตัดไม้ทำลายป่าก็ส่งผลให้สังคมอยู่อย่างสงบสุข (๓) ทำให้ประชาชนเกิดศรัทธาเลื่อมใสในการประพฤติปฏิบัติของพระสงฆ์และปฏิบัติตาม จะเห็นได้ว่า ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญต่อชีวิตของมวลมนุษย สัตว์และพืช โดยการไม่ทำลายให้เสียความสมดุลย์ทางระบบนิเวศวิทยา พระสงฆ์เป็นส่วนหนึ่งของสังคมมนุษย์ และมีพระวินัยเป็นกฎระเบียบในการดำเนินชีวิต พระวินัยที่พระสงฆ์รักษานี้สอดคล้องกับการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากน้อยเพียงใด สามารถประยุกต์ใช้ได้มากน้อยแค่ไหน การที่พระสงฆ์จะเป็นนักอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมดีพระวินัยหรือไม่ คำตอบนี้อาจหาได้โดยการเปรียบเทียบสาระสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมกับพระวินัย

**คำสำคัญ :** พระพุทธศาสนา, การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม, พระธรรมวินัย

ABSTRACT

Buddhism has played a key role in the conservation and preservation of nature according to the rules of Buddhist law that Buddha legislated to use as the

---

\* เจ้าอาวาสวัดอุทกเขปสีมาราม อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

regulations for Sangha administration and to set a good example for people to live their lives in moderation coinciding with the law of nature and environment. To live the life according to the laws of nature is the way to protect the nature and environment as well as Dhamma practicing which is the beneficial for both the nature and the society. When monks practiced according to the Vinaya, the society would be peaceful and trouble-free. This could be said that the benefits of Vinaya, the rules and regulations to the society would be as follows;(1) creating the disciplines for society by the good examples from the monks,(2) When monks do not destroy forests, this would induce peaceful and harmonious living in society and (3) to give faith and confidence in the conducts of the clergy and follow the example. It can be seen that natural resources are important to the lives of human beings, animals and plants. They must be kept in the equilibrium of ecological system. Monks are one part of society living their lives according to the Vinaya, the rules and regulations. The Vinaya by which the monks abide muts by coincided with the laws of natures and environment. How much can Vinaya be applied to the laws of nature and do monks who protect and conserve the nature and environment break the Vinaya or not ? The answer could be found by comparison of the natural and environmental contents with that of the Vinaya, the rule and regulations.

**Keywords:** Buddhism, environmental conservation, the discipline, Vinaya.

## ๑. บทนำ

การแสวงหาโมกขธรรมหรือการหลุดพ้นขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ที่ทรงเริ่มต้นที่มุ่งตรงสู่ป่าเพื่ออาศัยความสงบทางจิต หรือแม้แต่การตรัสรู้ขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ทรงตรัสรู้แล้ว พระพุทธองค์ทรงได้แสดงธรรมครั้งแรกเพื่อประกาศพระสัทธรรม ณ ท่ามกลางแห่งป่า (ป่าอิสิปตนมฤคทายวัน)<sup>๑</sup> แม้แต่วัดหรืออารามที่เป็นที่อยู่อาศัยของพระสงฆ์ทั้งหลายล้วนแต่อยู่ในป่า โดยเฉพาะการกำหนดเขตในการทำกิจของสงฆ์ก็ต้องกำหนดเอาชายป่าเป็นสำคัญ<sup>๒</sup> ถือว่าเป็นวัตรที่ดีในการพัฒนาจิตใจตนเองตาม

<sup>๑</sup> วิ.ม. (ไทย) ๔/๑/๓.

<sup>๒</sup> วิ.ม. (ไทย) ๔/๑๒-๑๓/๓๓.

<sup>๓</sup> วิ.ม. (ไทย) ๔/๒๑/๓๒.

หลักของการอุดมคัตร์ เพราะเหตุนี้ พระพุทธองค์จึงสอนให้พุทธศาสนิกชนให้มีความรักป่าและรู้จักบุญคุณของป่า ตามพระธรรมวินัยที่มีปรากฏอยู่ในหลักโอวาทปาฏิโมกข์ คือ ละชั่ว ทำดี ทำจิตให้ผ่องแผ้ว ดังที่พระพุทธองค์ทรงเน้นย้ำว่าจะต้องยินดีในเสนาสนะอันสงบ เป็นการสนับสนุนให้พระอยู่ป่าเป็นวัตรหรืออาศัยป่าในการปฏิบัติธรรมเป็นนิสัยหรือเป็นวัตรที่ภิกษุผู้บวชใหม่หรือเก่าจะพึงถือเป็นวัตร คือ บิณฑบาตร, นุ่งห่มผ้าบังสุกุล, อยู่โคนต้นไม้ (อยู่ป่า), ฉันทาด้วยน้ำมูลร่อน<sup>๓</sup> เพื่อบำเพ็ญสมณธรรม<sup>๔</sup> ดังนั้น ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ถือว่า เป็นสิ่งที่มีคุณค่าต่อสิ่งมีชีวิตทุกชนิดในโลก โดยเฉพาะทรัพยากรป่าไม้ ถือว่า เป็นสิ่งที่มีคุณค่าต่อทุกชีวิต โดยเฉพาะมนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย ถือได้ว่าชีวิตทุกชีวิตล้วนเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากธรรมชาติ ที่ต้องอาศัยป่าในการพัฒนาการเรียนรู้รวม และสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ที่ทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมอันดีงาม นอกจากนี้มนุษย์และสัตว์ต่างๆ ก็อาศัยประโยชน์จากป่าในการดำรงชีวิต และสืบพันธุ์อย่างใกล้ชิด ดังนั้นพระพุทธศาสนาในฐานะที่เป็นองค์การทางศาสนาที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับป่า ที่ไม่แตกต่างกันจากสิ่งมีชีวิตหรือองค์หรือสังคม นั้นเอง

## ๒. ปัญหาทรัพยากรทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ๒.๑ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

“สิ่งแวดล้อม” หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่มีลักษณะทางกายภาพและชีวภาพที่อยู่รอบตัวมนุษย์ซึ่งเกิดขึ้นโดยธรรมชาติและสิ่งที่มีมนุษย์ได้ทำขึ้น<sup>๕</sup> ดังที่นักอนุรักษ์ “สิ่งแวดล้อม” หมายถึง สิ่งที่มีอยู่รอบ ๆ ตัวเราตามธรรมชาติ เช่น ป่าไม้ ภูเขา ดิน น้ำ อากาศ และทรัพยากรต่างๆ ฯลฯ ส่วนที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่น ศิลปกรรมขนบธรรมเนียมประเพณี สวนสาธารณะ เป็นต้น มนุษย์เราก็เป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมด้วย และมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอื่นๆ จนไม่สามารถแยกออกจากกันได้ เนื่องจากมนุษย์มีกำเนิดอยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อม และสิ่งแวดล้อมทุกชนิดก็มีผลโดยตรงและโดยอ้อมในการที่จะกำหนดให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

ดังนั้น ธรรมชาติเป็นสภาพแวดล้อมที่งดงามน่ารื่นรมย์ และเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งของความสุข ในท่ามกลางของธรรมชาติ หรือทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างมีความสุข เพราะธรรมชาติเป็นส่วนประกอบหรือเป็นปัจจัยในการฝึกฝนพัฒนามนุษย์ ให้มีจิตใจเจริญงอกงาม... เมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมที่สงบ ปราศจากเสียงรบกวน และกิจกรรมที่วุ่นวาย ท่านเรียกว่า กายวิเวก คือ

<sup>๕</sup> ชู. สุ. (ไทย) ๔๗ / ๓๐๐ - ๓๐๑.ที.มหา.อ. (ไทย) ๑๔/๒๐๑.

<sup>๖</sup> พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาส อินทปัญโญ), พระสงฆ์กับการอนุรักษ์ป่า, ในนิตยสารเสถียรธรรม ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๘ (มกราคม-กุมภาพันธ์ ๒๕๓๕), หน้า ๑๘.

<sup>๗</sup> ที.ม. (ไทย) ๑๐/๙๐/๑๒๐, วิ.ม. (ไทย) ๔/๗๓/๒๕.ประกอบ

<sup>๘</sup> พระเทพเวที (ประยูร ญัตโต), พระกับป่ามีปัญหาอะไร, (กรุงเทพมหานคร : เรือนแก้วการพิมพ์, ๒๕๓๔), หน้า ๕-๗.

<sup>๙</sup> ชีระพล อรุณะกสิกรและคณะรวบรวม, พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๓๕, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๒), หน้า ๘.

ความสัจทางร่างกาย โดยเฉพาะเมื่อไปอยู่ในป่า รมไม่หมี่ไม่ที่มีความสงบมีแต่ธรรมชาติ... ก็จะช่วยชกนำจิตใจให้โน้มไปสู่ความสงบด้วย เมื่อจิตใจรู้สึกมีความสงบมีความอึดใจ มีความสดชื่นโน้มโน้มไปในทางที่ดี ก็จะทำให้เกิดจิตวิเวก คือ ความสัจทางจิตตามมา เมื่อจิตใจสงบสัจดไม่มีอารมณ์วุ่นวายใจเข้ามารบกวนแล้ว สมาธิก็จะอยู่ในสภาพที่พร้อมจะฝึกฝนพัฒนายิ่ง ๆ ขึ้นไปอีก คือจิตที่พร้อมอย่างนั้นแล้วไปใช้งาน ในการพิจารณาให้เกิดปัญญาเห็นความเป็นจริงของสิ่งทั้งหลาย จึงทำให้จิตใจเป็นอิสระที่เรียกว่าเป็น อุปธิวิเวก คือ ทำให้เกิดความสัจจากกิเลสต่อไปในที่สุด<sup>๙</sup> ชาวพุทธมองธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมจากประสบการณ์ ๒ อย่าง คือ (๑) จากการศึกษาพระจริยาวัตรของพระพุทธเจ้าและของพระสาวกในสมัยครั้งพุทธกาล (๒) จากการศึกษาหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าและพระสาวกที่มีปรากฏอยู่ในพระสูตรและพระวินัย โดยชาวพุทธมีทัศนะโดยภาพรวมแล้วนับว่ามีทัศนะอย่างยิ่งต่อการอนุรักษ์และปกป้องธรรมชาติ ที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ ๓ ประการ คือ (๑) มองเห็นธรรมชาติเป็นเรื่องรื่นรมย์ นำชื่นชมความงาม และมีความสุขกับธรรมชาติ (๒) เห็นพืชพันธุ์มนุษย์และสัตว์ทั้งหลายในธรรมชาติ เป็นเพื่อนร่วมกฏของชาติอันเดียวกันกับตน จะต้องมิเมตตาไมตรีต่อกัน (๓) มองธรรมชาติเป็นสภาพแวดล้อมที่มีคุณค่าเกื้อกูลต่อการพัฒนาของมนุษย์เท่าที่เหล่านี จะทำให้พฤติกรรมต่อธรรมชาติแวดล้อม พลิกเปลี่ยนจากความ เป็นปฏิปักษ์ที่จะพิชิต ข่มเหง รังแก เอาเปรียบธรรมชาติมาสู่ความเป็นมิตร ความเกื้อกูล และอยู่ร่วมกันด้วยดี<sup>๑๐</sup>

### ๒.๒ ปัญหาเกี่ยวกับดินเสื่อมโทรม

ดินเสื่อมโทรม หมายถึง การที่คุณภาพของดินลดลง สาเหตุจากการกระทำของมนุษย์จากการเปลี่ยนแปลงของธาตุอาหารของพืช ปริมาณอินทรีย์วัตถุ โครงสร้าง ปริมาณประจุไฟฟ้า และเกิดสารพิษต่างๆ ในดิน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพลดลงอันเกิดจากขบวนการเสื่อมโทรม<sup>๑๑</sup> เป็นปัญหายิ่งใหญ่ที่มนุษย์เผชิญอยู่ แต่ปัจจุบันกลายเป็นปัญหาต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์และสิ่งแวดล้อมของโลก ซึ่งมี ๒ เหตุผลด้วยกัน คือ (๑) ดินเสื่อมโทรมทำให้ความสามารถในการผลิตของระบบนิเวศน้อยลง (๒) ดินเสื่อมโทรมมีผลกระทบต่อภูมิอากาศของโลก ทำให้ความสมดุลของน้ำ พลังงาน ตลอดจนวงจรของคาร์บอน ไนโตรเจน กำมะถัน และธาตุอาหารอื่นๆ เปลี่ยนแปลงไปถึงแม้ว่าดินเสื่อมโทรมจะมีผลกระทบต่อผลผลิตทางด้านเกษตร นำไปสู่ปัญหาความมั่นคงของการเมืองและสังคม การตัดไม้ทำลายป่าการใช้พื้นที่ที่ไม่เหมาะสมเป็นการกระตุ้นให้การชะล้างพังทลายของดิน ซึ่งนำไปสู่การเสื่อมโทรมของดินทั้งสิ้น

<sup>๙</sup> พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), คนไทยกับป่า, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม, โรงพิมพ์สหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๓๗), หน้า ๒๑-๒๖.

<sup>๑๐</sup> พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), การพัฒนาที่ยั่งยืน, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิโกลบอลทอม, ๒๕๔๒), หน้า ๑๙๑.

<sup>๑๑</sup> UNEP, World Soil Policy, United Nations Envir, (Programme, Nairabi, Kenya. 1982), p. 145.

### ๒.๓ ปัญหาเกี่ยวกับน้ำ

น้ำเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิตมนุษย์ นอกเหนือจากการอุปโภคบริโภคในชีวิตประจำวันแล้ว น้ำยังมีบทบาทสูงในการรังสรรค์อารยะธรรมความมั่นคงและมั่งคั่งของสังคม มนุษย์ชาติได้ประโยชน์มหาศาลจากทรัพยากรน้ำมาโดยตลอด แต่ในปัจจุบันปัญหาการขาดแคลนน้ำ และการเกิดมลพิษทางน้ำ ดังที่พระพุทธเจ้าได้ทรงบัญญัติสิกขาบทว่า “ภิกษุพึงทำการศึกษว่า เราจักไม่ถ่ายอุจจาระ ปัสสาวะ หรือป่วนเขฬะลงในน้ำ” ต่อเมื่อเกิดเหตุสุดวิสัยกับภิกษุอาพาธ พระองค์ทรงวางอนุบัญญัติว่า “ภิกษุพึงทำการศึกษว่าเราไม่อาพาธ จักไม่ถ่ายอุจจาระ ปัสสาวะ หรือป่วนเขฬะลงในน้ำ”<sup>๑๒</sup> เนื่องจากผู้ใช้น้ำส่วนใหญ่ขาดความรู้และจิตสำนึกรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้สถานการณ์ของทรัพยากรน้ำอาจเกิดปัญหาใหญ่ถึงขั้นวิกฤติ โดยเฉพาะในด้านการขาดแคลนน้ำ ทั้งนี้เนื่องจากแนวโน้มที่จะเกิดภัยแล้งมากขึ้น น้ำในแหล่งน้ำต่างๆ มีคุณภาพลดลง และการใช้น้ำฟุ่มเฟือยในกิจการต่างๆ ได้แก่ เกษตรกรรม อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม การใช้น้ำในครัวเรือนและธุรกิจ บริการต่างๆ

### ๒.๔ ปัญหาเกี่ยวกับมลพิษทางอากาศ

มลพิษทางอากาศ ได้แก่ ฝุ่นละออง สารตะกั่ว ก๊าซคาร์บอนมอนนอกไซด์ ก๊าซซัลเฟอร์ไดออกไซด์ ก๊าซไนโตรเจนไดออกไซด์ ความร้อนทางอากาศ เสียงและความสั่นสะเทือนที่เกิดจากการก่อสร้างและกิจการอุตสาหกรรม มีสาเหตุใหญ่ ๒ ประการ คือ (๑) เกิดจากธรรมชาติ เช่น ภูเขาไฟระเบิด พายุ ลมใต้ฝุ่น (๒) เกิดจากสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นมาเอง เช่น การเผาไหม้เชื้อเพลิงจากโรงงาน อุตสาหกรรม โรงกลั่นน้ำมัน โรงไฟฟ้า โรงถลุงเหล็ก การเผาไหม้เชื้อเพลิงของยานยนต์ การหุงต้ม การเผาขยะมูลฝอย ฝุ่นละอองจากการก่อสร้าง สารกัมมันตรังสีจากโรงงานปรมาณู เมื่ออากาศเป็นพิษย่อมส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชีวิตอื่นๆ เช่น ทำให้อากาศมีหมัว ความร้อนบนผิวโลกเพิ่มขึ้น ก่อความสกปรกต่อเสื้อผ้า บ้านเรือน ทำให้โลหะผุเร็ว ทำอันตรายต่อชีวิตสัตว์และพืช ทำให้การเจริญเติบโตหยุดชะงัก ตลอดทั้งทำให้สูญเสียต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ

### ๒.๕ ปัญหาเกี่ยวกับป่าไม้

ป่าไม้เป็นแหล่งกำเนิดของแม่น้ำลำธาร ที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่า และทางชีวภาพต่างๆ ช่วยสร้างความชุ่มชื้น ลดก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ช่วยป้องกันการชะล้างพังทลายของดิน และรักษาความสมดุลทางธรรมชาติและระบบนิเวศอันมีคุณค่าและความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ดังนั้น สาเหตุหลักมาจากการบุกรุกเข้าทำไร่เลื่อนลอย ไฟป่า การทำเขื่อน อ่างเก็บน้ำ การลักลอบตัดไม้ เมื่อป่าถูกทำลาย สัตว์ป่าที่เป็นทรัพยากรธรรมชาติอันหาความีได้ย่อมเดือดร้อน สัตว์ป่าบางชนิดกำลังสูญพันธุ์ บางชนิดก็สูญพันธุ์ไปแล้วและไม่สามารถหามาทดแทนได้ หากไม่มีป่าให้มันหลบภัยและอาศัยเลี้ยงชีวิตแล้ว ในที่สุดสัตว์ป่าก็จะหมดไป ดังนั้น สภาพปัญหาทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น ดังที่ เดวิด ออร์ (Orr, D.) ได้ศึกษาและรายงานไว้พอ

<sup>๑๒</sup> วิ. มหา (ไทย) ๒/๙๒๕-๙๒๙.

สรุปได้ ดังนี้ คือ (๑) มีการวิจัยพบว่า สเปิร์มผู้ชายทั่วโลกลดลง ๕๐ % ตั้งแต่ปี ๒๔๘๑ เป็นต้นมา นักวิทยาศาสตร์ยังไม่ทราบสาเหตุ (๒) นมแม่ในหลายประเทศมีสารพิษมากกว่าที่อนุญาตไว้สำหรับนมวัวที่ใช้สำหรับเลี้ยงทารก (๓) ศพมนุษย์มีของเสียที่เป็นพิษและโลหะหนักจนต้องจัดว่าเป็นขยะพิษ (๔) ศพปลาฉลามและปลาโลมาที่พบตายตามชายฝั่งทะเลก็เช่นเดียวกัน (๕) พิษประเภทเห็ดราและสัตว์ครึ่งบกครึ่งน้ำลดลงทั่วโลก โดยไม่รู้สาเหตุ แม้ในที่ที่ไม่มีฝนกรด (๖) ระบบอุตสาหกรรมปัจจุบันผลิตของเสียทิ้งลงในสิ่งแวดล้อม ปีละ ๑๑.๔ หมื่นล้านตัน (๗) ป่าในยุโรปกว่า ๘๐ % โดนฝนกรดทุกปีและกำลังตายเรื่อยๆ<sup>๑๓</sup>

### ๓. พระพุทธศาสนากับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

#### ๓.๑ พระพุทธศาสนากับแนวคิดการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

จากการศึกษาพุทธประวัติพบว่า พระพุทธเจ้ามีพระชนม์ชีพสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับธรรมชาติ ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงวาระสุดท้ายแห่งพระชนม์ชีพ พระพุทธองค์ทรงประสูติในราชตระกูลอินเดียโบราณ Wickkremesinghe<sup>๑๔</sup> ตั้งที่ นักประพันธ์ชาวศรีลังกาได้พรรณนาถึงบรรยากาศอันแวดล้อมด้วยธรรมชาติ ณ สถานที่ประสูติของพระพุทธเจ้าไว้ว่า “ณ ลุมพินีวนอุทยานมีแมกไม้ที่ร่มรื่นสวยงามอยู่แห่งหนึ่ง เมื่อพระนางสิริมหามายาเทวี เสด็จผ่านไปก็พบต้นไม้ขึ้นเรียงรายอยู่หนาแน่นเป็นกลุ่มก้อน บนพุ่มไม้แต่ละพุ่มปกคลุมด้วยดอกไม้ ไม้งามตายนั่ง นกนานาพันธุ์เกาะอยู่ตามกิ่งไม้ ส่งเสียงร้องรับกันอย่างร่าเริง พระนางเสด็จถึงต้นสาละใหญ่ ซึ่งหนาแน่นด้วยกิ่งใบ โดดเด่นอยู่ท่ามกลางแมกไม้ทั้งหมด แล้วทรงรู้สึกประหลาดพระครรภ์ ประสูติโพธิสัตว์ ณ โคนมหาสาละนั้นนั่นเอง” เมื่อพระพุทธเจ้ายังทรงเป็นพระราชกุมาร พระเจ้าสุทโธทนะทรงสร้างปราสาท ๓ ฤดู เพื่อให้แม่พระทัยว่าพระองค์ทรงมีชีวิต ความเป็นอยู่ที่พร้อมไปด้วยโลกียสุขทุกประการ แต่เจ้าชายสิทธัตถะทรงหันเหจากชีวิตในราชวงศ์ที่เปี่ยมไปด้วยความสุข ทรงมุ่งแสวงหาสัจชีวิตหรือสัจธรรมในสภาพแวดล้อมของธรรมชาติ เช่น ราวป่า ถ้า ภูเขา แม่น้ำ ลำธาร เป็นต้น และได้ทรงตรัสรู้พระสัมมาสัมโพธิญาณภายใต้ต้นโพธิ์ริมฝั่งแม่น้ำเนรัญชรา จะเห็นได้ว่า ความสงบของธรรมชาติเป็นปัจจัยประการหนึ่งที่น่าไปสู่การตรัสรู้ธรรมอันประเสริฐและสารัตถะแห่งการตรัสรู้ก็คือ ธรรมชาติ พระพุทธองค์ทรงพอพระทัยในการประทับอยู่ตามราวป่าและภูเขา เป็นเวลา ๔๕ พรรษา ที่พระพุทธเจ้าเสด็จจำพรรษาไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าใน ๔๕ พรรษาของพระพุทธเจ้านั้น เกือบครึ่งหนึ่งเป็นการเสด็จจำพรรษา ณ ที่ป่าหรืออารามป่า ดังนี้ พรรษาที่ ๑ ป่าอิสิปตนมฤคทายวัน เมืองพาราณสี แคว้นมคธ, พรรษาที่ ๒-๔ กรุงราชคฤห์แคว้นมคธ, พรรษาที่ ๕ ภูฏาคารศาลา (เรือนยอด) ป่ามหาวัน กรุงเวสาลี แคว้นกาสิ, พรรษาที่ ๖ ภูเขาฆุละ, พรรษาที่ ๗ สวรรค์ชั้นดาวดึงส์, พรรษาที่ ๘ ป่าเกสกลา (ป่าไม้สีเขียว) สูงสู่มาริระนคร แคว้นภัคคะ, พรรษาที่ ๙ กรุงโกสัมพี แคว้นโกศล, พรรษาที่ ๑๐ ป่าปาริเลยก ใกล้กรุงโกสัมพี แคว้นวังสะ, พรรษาที่ ๑๑ ชนบทชื่อทักขินาคิริ เอกนาฬิ แคว้นมคธ, พรรษาที่ ๑๒ กรุงเวรัชชา,

<sup>๑๓</sup> ประชา หุตานิวัตร, การเมืองสีเขียว, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิเด็ก, ๒๕๒๒), หน้า ๘-๙.

<sup>๑๔</sup> Wickkremesinghe, K.D.P, *The Biography of the Buddha*, ( Columbo: J.W.Mawata, 1972), p. 48.

พรรษาที่ ๑๓ ภูเขาจาสิยะ, พรรษาที่ ๑๔ เขตวันมหาวิหาร กรุงสาวัตถี แคว้นโกศล, พรรษาที่ ๑๕ กรุงกบิลพัสดุ์ แคว้นสักกะ, พรรษาที่ ๑๖ กรุงอาฬวี แคว้นอาฬวี, พรรษาที่ ๑๗ กรุงราชคฤห์ แคว้นมคธ, พรรษาที่ ๑๘-๑๙ ภูเขาจาสิยะ, พรรษาที่ ๒๐ กรุงราชคฤห์ แคว้นมคธ, พรรษาที่ ๒๑-๔๕ กรุงสาวัตถี แคว้นโกศล

จะเห็นได้ว่าพรรษาที่ ๑, ๒-๔, ๖, ๘, ๑๐, ๑๑, ๑๓, ๑๕, ๑๗, ๑๘-๑๙ และ ๒๐ เป็นการเสด็จจำพรรษา ณ ป่าไม้หรือสวนป่าแม้จะเป็นการระบุมืองเอาไว้ เช่น ราชคฤห์ แต่สถานที่ประทับจำพรรษาจริงนั้น คือ สวนป่า เช่น สวนป่าไฟ สวนป่ามะม่วง รอบๆกรุงราชคฤห์ พรรษาที่ ๑๒ กรุงเวรัชชา แต่ประทับจำพรรษาที่โคนต้นไม้สะเดา สวนป่าเหล่านั้น ภายหลังก็ได้พัฒนาเป็นอารามและมหาวิหาร เช่น เขตวันมหาวิหารหรือเวฬุวันมหาวิหาร เป็นต้น พระพุทธเจ้าและพระสาวกจะพักในป่าต่างๆ แล้ว ภูเขา และถ้ำอีกหลายแห่งที่เคยเป็นที่พักของพระพุทธองค์<sup>๑๕</sup> คือ (๑) ถ้ำอินทสาละ เขาเวทียก เมืองราชคฤห์ (๒) เหวทิงโจร เมืองราชคฤห์ (๓) ถ้ำสัตตบรรณคูหา ข้างภูเขาเวภารบรรพต เมืองราชคฤห์ (๔) เจ็อมเขาสัปโปไสยทิก ณ สีตวัน เมืองราชคฤห์ (๕) ภูเขาภิษณภู เมืองราชคฤห์ (๖) ถ้ำสุรขตา ภูเขาภิษณภู เมืองราชคฤห์<sup>๑๖</sup> (๗) ภูเขาอิสิคิลิ เมืองราชคฤห์<sup>๑๗</sup> (๘) ภูเขาอินทภู เมืองราชคฤห์<sup>๑๘</sup>

หลังจากตรัสรู้แล้วทรงใช้เวลาโปรดเวไนยสัตว์<sup>๑๙</sup> ตามสถานที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติ ซึ่งเป็นเหตุให้เกิดมีวัดป่าขึ้นมากมาย อาทิ ป่าไฟของพระเจ้าพิมพิสารแห่งราชคฤห์ ป่าปาลีไลยก์ สวนป่ามหาวัน กรุงเวสาลี เขาคิชฌกูฏ และในการดับขันธปรินิพพานทรงเลือกเอาป่าสาละวัน เมืองกุสินารา เป็นสถานที่ซึ่งสุดท้ายแห่งพระชนม์ชีพ ทรงมีความเมตตากรุณาอย่างยิ่งต่อสรรพสัตว์ทั้งหลาย คำสอนที่มีต่อพระสาวกนั้น รับสั่งให้ภิกษุทั้งหลาย ทำสมาธิตามรากไม้ โคนไม้ที่ว่างเป็นต้น คำสอนนี้ ดูเหมือนเป็นการกำหนดแนวทางการใช้ชีวิตตามแบบของชาวพุทธโดยแท้ พระพุทธองค์ทรงตระหนักในการรักษาสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ทรงกำหนดพระวินัยสำหรับพระภิกษุและภิกษุณีสังฆ เช่น บทบัญญัติที่ทรงห้ามทิ้งของสกปรกลงในแม่น้ำหรือที่สาธารณะ ห้ามพระภิกษุตัดต้นไม้ ทำลายป่า ห้ามฆ่าสัตว์ ไม่เบียดเบียนสัตว์ ให้มีเมตตา กรุณา เป็นต้น บนพื้นฐานหลักธรรมเพื่ออนุรักษ์ต่อธรรมชาติ<sup>๒๐</sup> ความรักธรรมชาติของพระภิกษุในเบื้องต้นอาจเกิดขึ้นเพราะความจำเป็นในการแสวงหาสถานที่เงียบสงบเพื่อการบำเพ็ญสมาธิ แต่ความชื่นชมในธรรมชาติและประโยชน์ของธรรมชาตีก็นำมาซึ่งสิ่งที่ยั่งยืนต่อไป ตาลบุตร พระภิกษุผู้อาศัยในเขาในถ้ำ กล่าวไว้ว่า Norman “ท่านผู้ไปสู่เรือนคือถ้ำที่เจ็อมภูเขาอันสวยงามตามธรรมชาติ เป็นที่อาศัยอยู่แห่งสัตว์ป่า

<sup>๑๕</sup> ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๖๕/๒๑๗.

<sup>๑๖</sup> ม.ม. (ไทย) ๑๓/๒๒๓/๒๓๖.

<sup>๑๗</sup> ส. ส. (ไทย) ๑๕/๑๖๙/๑๗๔.

<sup>๑๘</sup> ส.ส. (ไทย) ๑๕/๑๘๖/๑๙๖.

<sup>๑๙</sup> อ.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑๘๓/๑๙๓.

<sup>๒๐</sup> วิ. มห. (ไทย) ๒/๔๒๕,๗๑๓/๒๒๕, ๓๖๑.

คือ หมู และกวาง และในป่าที่ฝนตกใหม่ๆ จักได้ความรื่นรมย์ใจ ณ ที่นั้น ผุ้คนกยงมีชนที่คอเขียว มี หอนและปีกงาม ลำแพนหางมีแวววิจิตรนัก ส่งสำเนียงก้องกังวาลไพเราะจับใจ อิกยังท่านผู้บำเพ็ญ ฌานอยู่ในป่าให้รำเริงได้เมื่อฝนตกแล้ว หล้างอกยาวประมาณ ๔ นิ้ว ท้องฟ้างามแจ่มใส ไม่มีเมฆปกคลุม เมื่อท่านทำตนให้เสมอด้วยไม้แล้วนอนอยู่เหนือหล้าระหว่างภูเขา นั้น จะรู้สึกอ่อนนุ่มดังสำลี”<sup>๒๑</sup>

พระพุทธศาสนา มีบทบาทสำคัญในการอนุรักษ์และถนอมธรรมชาติ ดังที่พระราชมุนี กล่าวไว้ว่าไม่ว่าจะเป็นป่าไม้ แหล่งน้ำ หรือสัตว์ป่า ดังข้อความข้างต้นเป็นเพียงตัวอย่าง จึงเป็นเรื่อง ที่น่าสนใจในการที่จะเน้นบทบาทของผู้ปฏิบัติธรรม เพื่อการบรรลุพระนิพพาน โดยการอาศัยอยู่ตาม รวป่าตามเขา ชีวิตของพวกเขาดำเนินไปด้วยปัญญา และศีลสิกขา อันน่าจะมีคุณค่าในแง่มุมการผลิต มากกว่าแรงงานที่ใช้ในการผลิตโลกทางวัตถุ ตัวอย่างเช่น การที่พระภิกษุบำเพ็ญสมาธิในราว ป่า ก็เป็นผลโดยตรงในการรักษาป่าโดยไม่ต้องลงทุนลงแรงใดๆ เจ้าพนักงานป่าไม้อย่อมจะบอกได้ดี ว่าในการที่พระเข้าไปบำเพ็ญสมาธิในป่า นั้น มีผลในการอนุรักษ์ดีกว่าวิธีอื่นๆ<sup>๒๒</sup>

### ๓.๒ พระสงฆ์กับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

พระสงฆ์กับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นการส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในชมพูทวีปมีพื้นที่ป่าปรากฏอยู่ตามแคว้นต่างๆ เป็นป่าที่อุดมสมบูรณ์ไปด้วยสัตว์ ป่าและพันธุ์ไม้นานาชนิด เหมาะแก่การพำนักอาศัยอยู่ของบรรพชิตแบบพึ่งพาอาศัยกัน ๗ ประการ คือ (๑) ศาสนบุคคล ได้แก่ พระภิกษุ สามเณร อุบาสกอุบาสิกา พระภิกษุณี สามเณรี (๒) พระภิกษุพึงอยู่เสนาสนะป่าในฐานะเสนาสนะอันสงัด เพื่อปฏิบัติตนให้รอดพ้นเป็นอิสระภาพจาก อำนาจของกิเลสตัณหาโดยเด็ดขาดเป็นเป้าหมาย เมื่อตนเองได้ประสบสุขแท้ที่เกิดจากความสงบ (๓) วัดใกล้หมู่บ้านทั้งหลาย ควรสร้างวัดให้เป็นอาราม คือ สถานที่อันร่มรื่น สะอาดสะอาด ภายใน บริเวณวัดควรวางแผนผังเสนาสนะที่พักที่อาศัยให้เป็นระเบียบหมวดหมู่ หรือสร้างสถานที่พึงธรรม ตามธรรมชาติ หรืออาจจะปลูกต้นไม้กระจายไปทั่ววัดเป็นการสร้างป่ากลางเมือง (๔) พระภิกษุผู้ พุ่มเทชีวิตเพื่อการอนุรักษ์ป่า โดยพยายามขัดขวางผู้ทำลายป่าทุกรูปแบบควรหันหน้าเข้าหากัน แล้ว ทบทวนว่าวิธีการดังกล่าวปฏิบัติแล้วได้ผลคุ้มค่าหรือไม่ เพียงใด ควรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงใน รูปแบบใดเพื่อความเหมาะสม เพื่อความอยู่รอดของสมณะเพศและป่า (๕) ศาสนพิธี แม้จะไม่ใช่ เป็นแก่นของพุทธศาสนา แต่เป็นรูปแบบการจัดกิจกรรมที่ชาวพุทธ เพื่อส่งเสริมการศึกษาและ ปฏิบัติธรรม ในการเกื้อกูลแก่ผู้เริ่มสนใจในศาสนา (๖) วัดควรทำหน้าที่เป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารของ ชุมชน (๗) ปลูกฝังจิตสำนึกแห่งความรักธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้แก่ประชาชน<sup>๒๓</sup>

<sup>๒๑</sup> Norman, K.R. (Tr.) *Theragatha*, (London: Pali Text Society. 1969) p. 60.

<sup>๒๒</sup> พระราชมุนี (ประยุทธ์ ปยุตโต), *พุทธธรรม*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย.๒๕๒๙), หน้า ๑๔๕.

<sup>๒๓</sup> พระมหาจรรยา สุทธิญาโณ, *พุทธศาสนากับสิ่งแวดล้อม*, (กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญการพิมพ์, ๒๕๓๖), หน้า ๗๐-๗๓.

จะเห็นได้ว่า พระสงฆ์ในฐานะผู้นำทางจิตวิญญาณในชุมชน ซึ่งชาวบ้านให้ความศรัทธา และเชื่อถือควรจะมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ โดยแบ่งเป็น ๕ ประการ คือ (๑) ทรัพย์ที่อยู่ในดิน (๒) ทรัพย์ที่อยู่ในอากาศ (๓) ทรัพย์ที่อยู่ในที่แจ้ง (๔) ทรัพย์ที่อยู่ในสวน (๕) ทรัพย์ที่อยู่ในป่า<sup>๒๔</sup> และพระสงฆ์ในฐานะผู้นำทางจิตวิญญาณเห็นความสำคัญของป่าไม้ คือ (๑) ป่าไม้มีความสำคัญต่อมนุษย์มาช้านานทั้งอำนวยความสะดวกด้านปัจจัย ๔ และสร้าง ความ อุดมสมบูรณ์แก่สภาพแวดล้อมคือความพอดีไม่มากหรือน้อยจนเกินไปของธาตุทั้ง ๔ ธาตุดิน อินทรีย์วัตถุสมบูรณ์เหมาะแก่การเจริญเติบโตของพันธุ์ไม้นานาชนิด ธาตุน้ำ มีเพียงพอแก่การ อุปโภคบริโภคของสรรพชีวิตในบริเวณนั้นและใกล้เคียง ธาตุไฟ มีอุณหภูมิพอเหมาะแก่สัตว์นานา ชนิดและพืชนานาชนิดในผืนป่า นั้น ๆ มีส่วนป้องกันไฟป่าได้ถ้ามีความชุ่มชื้นเพียงพอ ธาตุลมอากาศ มีการหมุนเวียนตลอดเวลา มีส่วนช่วยบรรเทาความรุนแรงอันเกิดแต่เวตภัย (๒) ตามทัศนะของ พระพุทธศาสนาแล้วนอกจากมองเห็นประโยชน์ดังกล่าวมา ยังให้ความสำคัญของป่าไม้ในด้าน พัฒนามนุษย์ อำนาจประโยชน์สุขขั้นพื้นฐานแก่มวลมนุษย เป็นแหล่งการสร้างนันทนาการ สร้าง ความเพลิดเพลินผ่อนคลายความตึงเครียด (๓) ผืนป่าเป็นเสนาสนะอันสงัด เป็นสถานที่ปฏิบัติธรรม ควรแก่การเจริญความเพียรทางจิตแก่ผู้ปรารถนาความหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งมวลอันมีกิเลสเป็น ต้นเหตุ ซึ่งสามารถนำไปสู่ความสุขขั้นสูงสุดคือการเข้าถึงความจริงตามธรรมชาติ (๔) ตามแนวทาง แห่งพระพุทธศาสนา มีวิธีปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ดำรงอยู่บนเกณฑ์ ธรรมชาติเพื่อความคงอยู่ของสรรพสิ่งและสันติสุขของสรรพชีวิตบนพื้นโลก ตามหลักการนี้จึงเห็นได้ ชัดว่า พระพุทธศาสนามีส่วนช่วยรักษาดูแลป่าไม้ พันธุ์ไม้ โดยไม่เบียดเบียนรบกวนหรือทำความ เสียหายแก่ป่าไม้ พันธุ์ไม้และสรรพชีวิตในผืนป่า รวมทั้งส่งเสริมให้มีการปลูกป่า สร้างสวนป่าเพื่อ สร้างความอุดมสมบูรณ์ให้คงอยู่ต่อไป

### ๓.๓ พระวินัยกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

การดำเนินชีวิตมีการเกี่ยวข้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างแยกจากกันไม่ได้ พระพุทธเจ้าผู้ตรัสรู้ของธรรมชาติด้านสูงสุด พระองค์ทรงมองเห็นประโยชน์และความสำคัญของ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงได้ทรงวางหลักพระธรรมวินัยให้พระสาวกศึกษาและปฏิบัติตามโดยใช้ อุปกรณ์ที่หาได้ง่ายจากธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมาเป็นเครื่องมือในการเผยแผ่ศาสนา จนทำให้พุทธ ศาสนาเป็นที่ยอมรับของสังคม การที่พระสงฆ์ปฏิบัติตามพระวินัยที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้แล้ว นั้น นอกจากจะเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่ของพระสาวกแล้ว ยังช่วยรักษาสภาพแวดล้อมอีกด้วย ดังที่ ภัทรพร สิริกาญจน ได้กล่าวไว้ในงานวิจัย เรื่อง “หน้าที่ของพระสงฆ์ตามพุทธบัญญัติ” ตอน หนึ่งว่า “ผู้มีศีลและวินัยอย่างเคร่งครัดย่อมไม่ทำลายชีวิต ไม่ทำลายธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ เพราะศีลและวินัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งตามหลักพุทธศาสนา ทำให้ชาวพุทธตระหนักถึงคุณค่าของชีวิต ไม่ทำลายมนุษย์ สัตว์ และพืช อันเป็นสิ่งมีชีวิต นอกจากนั้นผู้มีศีลและวินัยยังทะนุบำรุงสิ่งมีชีวิตให้

<sup>๒๔</sup> วิ. มหา (ไทย) ๑/๘๙/๗๘.



เจริญงอกงามและเป็นประโยชน์แก่อุทลโลก จึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม”<sup>๒๕</sup> ดังนั้น ความสำคัญของพระวินัยต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สามารถแบ่งเป็นประเด็นได้ ดังนี้ ได้แก่ (๑) พระวินัยในฐานะเป็นกฎระเบียบสำหรับฝึกกายและวาจา (๒) พระวินัยในฐานะเป็นการจัดสรรโอกาส (๓) พระวินัยในฐานะเป็นระบบที่สอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๔) พระวินัยในฐานะเป็นกฎระเบียบเพื่อให้มนุษย์ปฏิบัติเข้ากับกฎของธรรมชาติ

พระวินัยเป็นพุทธบัญญัติที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้แก่พระสงฆ์ เพื่อให้พระสงฆ์ได้ยึดเป็นหลักปฏิบัติสำหรับฝึกกายและวาจาของตน อันจะเป็นพื้นฐานในการบรรลุคุณธรรมขั้นสูงสุดต่อไป และเพื่อประโยชน์แก่อุทลแก่สังคมมนุษย์ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า ภิคุทั้งหลาย โดยอาศัยอำนาจประโยชน์ ๑๐ ประการ คือ (๑) เพื่อความยอมรับว่าดีแห่งสงฆ์ (๒) เพื่อความผาสุกแห่งสงฆ์ (๓) เพื่อความข่มบุคคลผู้เก้อยาก (๔) เพื่อความอยู่ผาสุกแห่งเหล่าภิคุผู้มีศีลดีงาม (๕) เพื่อปิดกั้นอาสวะทั้งหลายที่จะบังเกิดในปัจจุบัน (๖) เพื่อปิดกั้นอาสวะทั้งหลายที่จะบังเกิดในอนาคต (๗) เพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใส (๘) เพื่อความเลื่อมใสยิ่งขึ้นของชุมชนที่เลื่อมใสแล้ว (๙) เพื่อความตั้งมั่นแห่งสังฆธรรม (๑๐) เพื่อเอื้อเพื่อพระวินัย<sup>๒๖</sup>

พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติพระวินัยให้แก่อุทลต่อธรรมชาติ เพื่อการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่เบียดเบียนสรรพสัตว์ ดังปรากฏในพระไตรปิฎกตอนหนึ่ง ความว่า สมัยหนึ่งพระพุทธเจ้าเสด็จลงจากภูเขาชิลมกุฎพร้อมกับหมู่ภิคุสงฆ์ ทอดพระเนตรเห็นภูเขานางามที่พระธนิยะกุมภการบุตรก่อสร้างขึ้นเพื่ออยู่จำพรรษาสำหรับตน พระองค์ตรัสถามว่า “นั่นอะไร น่าดู น่าชม สีเหมือนแมลงค่อมทอง” ภิคุทั้งหลายกราบทูลเรื่องนั้นให้ทรงทราบ พระพุทธเจ้าทรงดำหนิว่า “ภิคุทั้งหลาย การกระทำของโมฆบุรุษนั้น ไม่สมควร ไม่คล้อยตาม ไม่เหมาะสม ไม่ใช่กิจของสมณะ ใช้ไม่ได้ ไม่ควรทำ โฉนโมฆบุรุษจึงขยำโคลนก่อภูเขาดินล้วนแล้ว โฉนบุรุษนั้นชื่อว่าไม่มีความเอ็นดู ความอนุเคราะห์ ความไม่เบียดเบียนสัตว์ทั้งหลาย พวกเธอจงไปทำลายภูเขานั้นเสีย อย่าให้เพื่อนพรหมจารีในภายหลังเบียดเบียนหมู่สัตว์เลย ภิคุไม่พึงทำภูเขาดินล้วน ภิคุใดทำต้องอาบัติทุกกฎ”<sup>๒๗</sup> จะเห็นได้ว่าพระวินัยมีความที่จะอนุรักษ์ดิน และป้องกันไม่ให้ภิคุฆ่าสัตว์ นอกจากนี้แล้วยังช่วยป้องกันมลพิษทางอากาศอีกด้วย

### ๓.๔ สิกขาบทที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

พระวินัยของภิคุมี ๒๒๗ ข้อ บางข้อก็ไม่ได้เกี่ยวข้องกับอนุรักษ์ บางข้อเกี่ยวข้องโดยตรง และโดยทางอ้อม ในที่นี้จะนำข้อที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ดังนี้ คือ

#### ๓.๔.๑ สิกขาบทที่เกี่ยวกับดิน

<sup>๒๕</sup> ภัทรพร สิริกาญจน, แนวคิดและบทบาทของพระคำเขียน สุวณโณ ในการพัฒนาชุมชน, งานวิจัยเสนอต่อสถาบันไทยคดีศึกษา, (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กุมภาพันธุ์ ๒๕๓๘), หน้า ๙๗.

<sup>๒๖</sup> วิ.ม. (บาลี) ๑/๓๙/๒๖.

<sup>๒๗</sup> วิ.ม. (บาลี) ๑/๘๕/๕๖.

สิกขาบทเกี่ยวกับดิน คือ ปาจิตตยิกัมถ์ ในมุตสวาทวรรคสิกขาบทที่ ๑๐ คือ ปฐวีขณนสิกขาบท ว่าด้วยการขุดดิน กล่าวคือ พวกภิคุชาวรัฐอาหวิช่วยกันทำนวรรณ ขุดเองบ้าง ให้คนอื่นขุดบ้างซึ่งปฐพี คนทั้งหลายพากันเพ่งโทษ ตีเตียน โพนทะนาว่า โฉน พระสมณะเชื้อสายพระศากยบุตร จึงได้ขุดเองบ้าง ให้คนอื่นขุดบ้างซึ่งปฐพี พระสมณะเชื้อสายพระศากยบุตร ย่อมเบียดเบียนอินทรีย์ ซึ่งมีชีวะ ภิคุทั้งหลายได้ยินคนพวกนั้นเพ่งโทษ ตีเตียน โพนทะนาอยู่ บรรดาที่เป็นผู้มักน้อย สันโดษ มีความละอาย มีความรังเกียจ ผู้ใคร่ต่อสิกขา ต่างก็เพ่งโทษ ตีเตียน โพนทะนาว่า โฉน ภิคุชาวรัฐอาหวิจึงได้ขุดเองบ้าง ให้คนอื่นขุดบ้าง ซึ่งปฐพี แล้วกราบทูลเนื้อความนั้นแด่พระผู้มีพระภาค พระผู้มีพระภาคตรัสถามว่า “ดูกรภิคุทั้งหลาย ขาวว่าพวกเธอขุดเองบ้าง ให้คนอื่นขุดบ้างซึ่งปฐพีจริงหรือ” ภิคุชาวรัฐอาหวิทูลรับว่า “จริง พระพุทธเจ้าข้า” ต่อมาพระผู้มีพระภาคเจ้าทรงตีเตียนว่า “ดูกรโมฆบุรุษทั้งหลาย โฉน พวกเธอจึงได้ขุดเองบ้าง ให้คนอื่นขุดบ้างซึ่งปฐพี เพราะคนทั้งหลายสำคัญในปฐพีว่ามีชีวะ การกระทำของพวกเธอนั้น ไม่เป็นไปเพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใส หรือเพื่อความเลื่อมใสยิ่งขึ้นของชุมชนที่เลื่อมใส พระองค์จึงทรงบัญญัติสิกขาบทห้ามว่า “ภิคุใดขุดดินเอง หรือใช้ให้คนอื่นขุดดิน ต้องอาบัติปาจิตตย”<sup>๒๘</sup> ในสิกขาบทพระพุทธเจ้าทรงบัญญัติ เพื่อมุ่งรักษาสภาพดินเพราะประชาชนสมัยนั้นเชื่อว่าดินมีชีวิต หากภิคุกระทำเช่นนั้นก็เป็นการทำลายชีวิตของดิน ไม่สมกับเป็นสมณะ เมื่อพิจารณาสภาพความเป็นจริงแล้ว พื้นดินที่อุดมสมบูรณ์มักมีพวกสัตว์เล็ก ๆ อาศัยอยู่ เมื่อภิคุขุดดินจึงเป็นการทำลายชีวิตสัตว์และทำให้สภาพดินเลื่อม เป็นการอนุรักษ์ดินและรักษาชีวิตสัตว์โดยอ้อม คือ

๑) ดิน มี ๒ ชนิด คือ (๑) ดินแท้ คือ มีดินร่วนล้วน มีดินเหนียวล้วน มีหินน้อย มีกรวดน้อย มีกระเบื้องน้อย มีแร่ดินน้อย มีทรายน้อย มีดินร่วนมาก มีดินเหนียวมาก แม้ดินที่ยังไม่ได้เผาไฟก็เรียกว่า ปฐพีแท้. กองดินร่วนก็ตี กองดินเหนียวก็ตี ที่ฝนตรครดเกิน ๔ เดือนมาแล้ว ที่เรียกว่า ปฐพีแท้ (๒) ดินไม่แท้ คือ เป็นหินล้วน เป็นกรวดล้วน เป็นกระเบื้องล้วน เป็นแร่ล้วน เป็นทรายล้วน มีดินร่วนน้อย มีดินเหนียวน้อย มีหินมาก มีกรวด มีกระเบื้อง มีแร่ มีทรายมาก แม้ดินที่เผาไฟแล้วที่เรียกว่า ปฐพีไม่แท้ นอกจากนี้ กองดินร่วนก็ตี กองดินเหนียวก็ตี ที่ฝนตรครดยังหย่อนกว่า ๔ เดือน แม้ดินนี้เรียกว่า ปฐพีไม่แท้<sup>๒๙</sup>

๒) ขุด คือ ขุดเอง ต้องอาบัติปาจิตตย คือ (๑) ให้ขุด คือ ใช้ให้คนอื่นขุด ต้องอาบัติปาจิตตย (๒) สั้งครั้งเดียว เขาขุดแม้หลายครั้ง ต้องอาบัติปาจิตตย<sup>๓๐</sup>

#### ๓.๔.๒ สิกขาบทที่เกี่ยวกับน้ำ

สิกขาบทที่เกี่ยวกับน้ำ คือ เสขยิกัมถ์ ในปริมณตลวรรคสิกขาบทที่ ๑๕ ว่าด้วยการถ่ายอุจจาระปัสสาวะลงในน้ำ กล่าวคือ พระผู้มีพระภาคพุทธเจ้าประทับอยู่ ณ พระเชตวัน อารามของ

<sup>๒๘</sup> วิ.ม. (ไทย) ๒/๓๔๙/๓๔๔-๓๔๖.

<sup>๒๙</sup> วิ.ม. (ไทย) ๒/๓๕๐/๓๔๔-๓๔๖.

<sup>๓๐</sup> วิ.ม. (ไทย) ๒/๓๕๑/๓๔๔-๓๔๖.

อนาถบิณฑิกคหบดี เขตพระนครสาวัตถิ ครั้งนั้น พระฉัพพัคคีย์ถ่ายอุจจาระบ้าง ถ่ายปัสสาวะบ้าง บ้วนขะพะบ้าง ลงในน้ำ ชาวบ้านพากันเพ่งโทษ ตีเตียน โพนทะนาว่า โฉนพระสมณะเชื้อสายพระศากยบุตร จึงได้ถ่ายอุจจาระบ้าง ถ่ายปัสสาวะบ้าง บ้วนขะพะบ้าง ลงในน้ำ เหมือนพวกคฤหัสถ์ ผู้บริโภคมกนอย...ต่างก็เพ่งโทษ ตีเตียน โพนทะนาว่า โฉนพระฉัพพัคคีย์จึงได้ถ่ายอุจจาระบ้าง ถ่ายปัสสาวะบ้าง บ้วนขะพะบ้าง ลงในน้ำ แล้วกราบทูลเรื่องนั้นแด่พระผู้มีพระภาค พระผู้มีพระภาคเจ้า ทรงติเตียนว่า ดูกรโมฆบุรุษทั้งหลาย โฉนพวกเธอจึงได้ถ่ายอุจจาระบ้าง ถ่ายปัสสาวะบ้าง บ้วนขะพะบ้าง ลงในน้ำเล่า การกระทำของพวกเธอนั้น ไม่เป็นไปเพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใส หรือเพื่อความเลื่อมใสยิ่งของชุมชนที่เลื่อมใส<sup>๓๑</sup> ดังนั้น สิกขาบทนี้มีสาเหตุมาจากภิกษุพวกหนึ่งได้ถ่ายอุจจาระ ปัสสาวะ บ้วนน้ำลายลงในน้ำและพิช พวกชาวบ้านพากันติเตียนการกระทำดังกล่าว และภิกษุผู้มักนอยได้นำเรื่องนี้กราบทูลพระพุทธเจ้าให้ทรงทราบ พระองค์รับสั่งให้ประชุมสงฆ์ สอบถามสาเหตุ เมื่อภิกษุเหล่านั้นรับสารภาพว่าได้กระทำอย่างนั้นจริง จึงทรงบัญญัติสิกขาบทห้ามนำให้ทำอีก ถ้าฝ่าฝืนต้องอาบัติทุกกฏ<sup>๓๒</sup>

### ๓.๔.๓ สิกขาบทที่เกี่ยวกับอากาศ

สิกขาบทที่เกี่ยวกับอากาศ คือ ปาราชิกกัณฑ์ ในทุติยปาราชิกสิกขาบทที่ ๒ ว่าด้วยการลักทรัพย์ กล่าวคือ ทรัพย์ที่ไปในอากาศคือนกยูง นกคืบแค นกกระทา นกกระจาบ ผ้าสาฎก ผ้าโพก หรือเงินทองที่ขาดหลุดตกลง ภิกษุมิไถยจิตคิดจะลักทรัพย์ที่ลอยอยู่ในอากาศ เที่ยวแสวงหาเพื่อนก็ดี เดินไปก็ตี ต้องอาบัติทุกกฏ หยุดอยู่ ต้องอาบัติทุกกฏ ลูบลำ ต้องอาบัติทุกกฏ ทำให้ไหว ต้องอาบัติถุลลัจจัยให้เคลื่อนจากฐาน ต้องอาบัติปาราชิก<sup>๓๓</sup>

ในสิกขาบทนี้ คือ ห้ามไม่ให้ทำลายระบบนิเวศของป่า เช่น นก เป็นต้น ที่เป็นตัวช่วยในการขยายป่าไม้ โดยการควบคุมแมลงและขยายพันธุ์พืชต่าง ๆ

### ๓.๔.๔ สิกขาบทที่เกี่ยวกับสัตว์

สิกขาบทที่เกี่ยวกับสัตว์ คือ ปาจิตตียกัณฑ์ ในสัปปาณกวรรคสิกขาบทที่ ๑ คือ สัจจสิกขาบท ว่าด้วยการจงใจปลงชีวิตสัตว์ กล่าวคือ พระผู้มีพระภาคพุทธเจ้าประทับอยู่ ณ พระเชตวัน อารามของอนาถบิณฑิกคหบดี เขตพระนครสาวัตถิ ครั้งนั้น ท่านพระอุทายีเป็นผู้ชำนาญในการยิงธนูนกกาทั้งหลายไม่เป็นที่ชอบใจของท่านๆ ได้ยิงมัน แล้วตัดศีรษะเสียบหลาวเรียงไว้เป็นลำดับ ภิกษุทั้งหลายถามอย่างนี้ว่า อาวุโส ใครฆ่านกกาเหล่านี้ พระอุทายีตอบว่า ผมเองขอรับ เพราะผมไม่ชอบนกกา บรรดาภิกษุที่เป็นผู้มักนอย...ต่างก็เพ่งโทษ ตีเตียน โพนทะนาว่า โฉน ท่านพระอุทายีจึงได้แกล้งพรากสัตว์จากชีวิตเล่า แล้วกราบทูลเรื่องนั้นแด่พระผู้มีพระภาค พระผู้มีพระ

<sup>๓๑</sup> วิ.ม. (ไทย) ๒/๘๗๘/๗๑๒-๗๑๓.

<sup>๓๒</sup> วิ.ม. (ไทย) ๒/๘๗๙/๗๑๒-๗๑๓.

<sup>๓๓</sup> วิ.ม. (ไทย) ๒/๙๓/๒๔๖ - ๒๕๖.

ภาคทรงสอบถามท่านพระอุทายีว่า ดูกรอุทายี ข้าว่า เธอแกล้งพรากสัตว์จากชีวิต จริงหรือ ท่านพระอุทายีทูลรับว่า จริง พระพุทธเจ้าข้า พระผู้มีพระภาคพุทธเจ้าทรงติเตียนว่า ดูกรโมฆบุรุษ โฉนเธอจึงได้แกล้งพรากสัตว์จากชีวิตเล่า? การกระทำของเธอนั้น ไม่เป็นไปเพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใสหรือเพื่อความเลื่อมใสยิ่งของชุมชนที่เลื่อมใสแล้ว ...พึงยกสิกขาบทนี้ขึ้นแสดงอย่างนี้ว่า “ภิกษุใด แกล้งพรากสัตว์จากชีวิต เป็นปาจิตตีย์”<sup>๓๔</sup>

สัจจสิกขาบท เป็นสิกขาบทเกี่ยวกับความจงใจปลงชีวิตสัตว์ สิกขาบทนี้มีสาเหตุมาจากพระอุทายีซึ่งในอดีตเคยเป็นนักยิงธนู และท่านไม่ชอบอีกา จึงยิงอีกาแล้วตัวหัวมาเสียบหลาวเรียงกัน ภิกษุทั้งหลายเห็นการกระทำของพระอุทายีไม่เหมาะสมก็ติเตียน ประณาม และนำเรื่องนี้กราบทูลพระพุทธเจ้าให้ทรงทราบ ลำดับนั้น พระองค์รับสั่งให้ประชุมสงฆ์สอบถามเหตุ เมื่อพระอุทายีรับว่าได้ทำเช่นนั้นจริง พระองค์ทรงติเตียนโดยประการต่าง ๆ แล้วทรงบัญญัติสิกขาบทว่า “ภิกษุใดจงใจฆ่าสัตว์มีชีวิต ต้องอาบัติปาจิตตีย์” การฆ่าสัตว์โดยเจตนา นับว่าเป็นความเหี้ยมโหดมาก ไม่เหมาะสมกับสภาวะของภิกษุ แม้ฆราวาสบางคนก็ไม่ทำ โฉนภิกษุที่เป็นพุทธสาวกจึงได้กระทำเช่นนี้ สิกขาบทนี้มีประโยชน์มาก โดยเฉพาะในสมัยปัจจุบันยังมีความจำเป็นที่จะต้องช่วยกันอนุรักษ์สัตว์ป่า เพราะสัตว์ป่ามีจำนวนลดลงทุกวันจนน่าเป็นห่วง รัฐบาลต้องออกกฎหมายคุ้มครองสัตว์ป่าและดำเนินมาตรการกับผู้ที่ยุบล่าสัตว์อย่างเด็ดขาด เพื่ออนุรักษ์สัตว์ป่าไม่ให้สูญพันธุ์ นอกจากจะห้ามไม่ให้ภิกษุฆ่าสัตว์แล้ว พระองค์ทรงบัญญัติสุจิฆระสิกขาบท สิกขาบทเกี่ยวกับการห้ามภิกษุไม่ให้ทำกล่องเข็มด้วยกระดูกสัตว์ ด้วยงา หรือด้วยเขาของสัตว์ ภิกษุใดละเมิดไม่ปฏิบัติตามต้องอาบัติปาจิตตีย์<sup>๓๕</sup>

### ๓.๔.๕ สิกขาบทที่เกี่ยวกับป่าไม้

สิกขาบทที่เกี่ยวกับป่าไม้ คือ ปาจิตตียกัณฑ์ ในกุตคามวรรคสิกขาบทที่ ๑ คือ กุตคามสิกขาบท ว่าด้วยการพรากกุตคาม กล่าวคือ พระผู้มีพระภาคเจ้าประทับอยู่ ณ อคคาพเวเจตีย์ เขตรัฐอาฬวี พวกภิกษุชาวรัฐอาฬวีทำนวรรรม ตัดต้นไม้เองบ้าง ให้คนอื่นตัดบ้าง เทวดาผู้สิงสถิตอยู่ที่ต้นไม้ นั้น ได้กล่าวกะภิกษุนั้นว่า ท่านเจ้าข้า ท่านประสงค์จะทำที่อยู่ของท่าน โปรดอย่าตัดต้นไม้ อันเป็นที่อยู่ของข้าพเจ้าเลย ภิกษุรูปนั้นไม่เชื่อฟังได้ตัดลงจนได้ แลฟันถูกแขนทารถูกของเทวดานั้น เทวดาได้คิดขึ้นว่า ถ้ากระไรเราพึงปลงชีวิตภิกษุรูปนี้เสีย ณ ที่นี้แหละ แล้วคิดต่อไปว่า ก็การที่เราจะพึงปลงชีวิตภิกษุรูปนี้เสีย ณ ที่นั้นนั้นไม่สมควรเลย ถ้ากระไรเราควรกราบทูลเรื่องนี้แด่พระผู้มีพระภาคตั้งนั้นเทวดานั้นจึงเข้าไปเฝ้าพระผู้มีพระภาค แล้วกราบทูลเนื้อความนั้นแด่พระผู้มีพระภาค<sup>๓๖</sup> พระผู้มีพระภาคทรงประทานสาธุการว่า ดีแล้วๆ เทวดา ดินนักหนาที่ท่านไม่ปลงชีวิตภิกษุรูปนั้น ถ้าท่านปลงชีวิตภิกษุรูปนั้นในวันนี้ ตัวท่านจะพึงได้รับบาปเป็นอันมาก ไปเกิดเทวดา ต้นไม้ใน

<sup>๓๔</sup> วิ.ม. (ไทย) ๒/๖๓๑/๕๓๗-๕๓๘.

<sup>๓๕</sup> วิ.ม. (ไทย) ๒/๖๓๒/๕๓๗-๕๓๘.

<sup>๓๖</sup> วิ.ม. (ไทย) ๒/๓๕๔/๓๔๗-๓๔๘.

โอกาสโน้มน้าวแล้ว ท่านจงเข้าไปอยู่ที่ต้นไม้นั้น ประชาชนพากันฟังโทษ ดีเตียน โพนทะนาว่า ไฉน พวกพระสมณะเชื้อสายพระศากยบุตรจึงได้ตัดต้นไม้อ่างบ้าง ให้คนอื่นตัดบ้าง? พระสมณะเชื้อสายพระศากยบุตรทั้งหลายย่อมเบียดเบียนอินทรีย์ อย่างหนึ่งซึ่งมีชีวะ. ภิกษุทั้งหลายได้ยินพวกเขาฟังโทษ ดีเตียนโพนทะนาอยู่ บรรดาที่มักน้อย... ต่างพากันฟังโทษ ดีเตียน โพนทะนาว่า ไฉน พวกภิกษุชาวรัฐอาหวิ จึงได้ตัดต้นไม้อ่างบ้าง ให้คนอื่นตัดบ้าง แล้วกราบทูลเรื่องนั้นแด่พระผู้มีพระภาค ดังนั้น พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงดีเตียนว่า ดูกรโมฆบุรุษทั้งหลาย ไฉน พวกเธอจึงได้ตัดเองบ้าง ให้คนอื่นตัดบ้าง ซึ่งต้นไม้อ่างเพราะคนทั้งหลายสำคัญในต้นไม้อ่างว่ามีชีวะ การกระทำของพวกเธอนั้น ไม่เป็นไปเพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใส หรือเพื่อความเลื่อมใสยิ่งของชุมชนที่เลื่อมใสแล้ว ดังนั้น พระองค์จึงทรงบัญญัติสิกขาบทห้ามว่า “พระบัญญัติ เป็นปาจิตตีย์ ในเพราะพรากฏตคาม”

กฎตคามสิกขาบท เป็นสิกขาบทเกี่ยวกับการตัดต้นไม้อ่าง สิกขาบทนี้มีสาเหตุมาจากพวกภิกษุชาวเมืองอาหวิทำการก่อสร้างจึงได้ตัดต้นไม้อ่างมาทำการก่อสร้าง และได้ทำความเดือดร้อนแก่เทวดาผู้สถิตอยู่บนต้นไม้ เมื่อเทวดาได้รับความเดือดร้อนจึงเข้าเฝ้าพระพุทธเจ้ากราบทูลความทุกข์ของตน พระพุทธเจ้ารับสั่งให้ประชุมสงฆ์สอบถามหาสาเหตุ เมื่อภิกษุเหล่านั้นยอมรับว่าได้ทำเช่นนั้นจริง พระองค์ทรงดีเตียนการกระทำเช่นนั้นแล้วทรงบัญญัติสิกขาบทห้ามว่า “**ภิกษุต้องอาบัติปาจิตตีย์ เพราะพรากฏตคาม**” ได้แก่ พืชพันธุ์ ๕ ชนิด คือ (๑) พืชพันธุ์เกิดจากเหง้า ได้แก่ ขมิ้น ขิง ว่านน้ำ ผัก แห้วหมู ฯลฯ (๒) พืชพันธุ์เกิดจากลำต้น ได้แก่ ต้นโพธิ์ ต้นไทร ต้นดีปลี ฯลฯ พืชพันธุ์เกิดจากตา ได้แก่ อ้อย ไม้ไผ่ ไม้้อ ฯลฯ (๔) พืชพันธุ์เกิดจากยอด ได้แก่ ผักบุงล้อม แมงลัก เถาหญ้า นาง ฯลฯ (๕) พืชพันธุ์เกิดจากเมล็ด ได้แก่ ถั่ว งา ข้าว ฯลฯ<sup>๓๗</sup> จะเห็นได้ว่า กฎตคามในที่นี้มีความหมายครอบคลุมพืชพันธุ์ในป่าทั้งหมด นับว่าได้ช่วยอนุรักษ์ป่าไม้ได้อย่างกว้างขวาง หากมีการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด พระสงฆ์จะมีคุณค่าต่อพระศาสนาและสังคมไม่น้อยเลย

จะเห็นได้ว่า สิกขาบทที่นำมาเสนอในที่นี้ ล้วนมีความสำคัญต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเห็นได้ชัด พระพุทธเจ้าทรงมุ่งหวังให้พระสงฆ์เป็นบุคคลตัวอย่างที่ดีแก่สังคม มีการดำรงชีวิตอย่างเรียบง่ายเกื้อกูลต่อธรรมชาติอันเป็นเหมือนเวทีสำหรับฝึกกายและวาจาให้เรียบร้อยดีงาม พระองค์จึงทรงบัญญัติสิกขาบทให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพราะถ้าทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมดี ย่อมส่งผลต่อจิตใจให้ดีไปด้วยอันจะช่วยให้การปฏิบัติบรรลุเป้าหมายเร็วยิ่งขึ้น ฉะนั้น พระวินัยแต่ละสิกขาบทที่ตั้งได้ยกมากล่าวในที่นี้ จึงมีความเกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ถึงแม้ว่าพระวินัยนี้ พระพุทธเจ้าได้บัญญัติขึ้นเพื่อใช้ปกครองคณะสงฆ์สมัยพุทธกาลก็ตาม แต่ก็สามารถนำมาใช้กับสมัยปัจจุบันได้เป็นอย่างดี

#### ๔. สรุปวิเคราะห์

<sup>๓๗</sup> วิ.ม. (ไทย) ๒/๓๕๕/๓๔๗-๓๔๙.

พระพุทธศาสนามีบทบาทสำคัญในการอนุรักษ์และถนอมธรรมชาติ ตามพระธรรมวินัย เป็นกฎระเบียบที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติขึ้น เพื่อใช้ปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นสังคมตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชนในการดำเนินชีวิตที่เรียบง่ายให้สอดคล้องสัมพันธ์กับกฎของธรรมชาติและสภาพแวดล้อม เป็นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไปด้วย ทั้งปฏิบัติตนให้บรรลุคุณธรรมด้วย จึงได้ประโยชน์ทั้งสองทาง คือ (๑) ประโยชน์ของพระวินัยต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมี ดังนี้ คือ (๑) ช่วยป้องกันไม่ให้ภิกษุตัดไม้ทำลายป่า รวมทั้งพืชพันธุ์ทุกชนิด (๒) ช่วยป้องกันไม่ให้ภิกษุฆ่าสัตว์ (๓) ช่วยป้องกันไม่ให้ภิกษุทำลายดิน (๔) ช่วยสร้างจิตสำนึกในการรักษาสภาพแวดล้อมให้คงความสมดุลทางธรรมชาติ (๕) ช่วยป้องกันมลพิษทางอากาศ (๖) เป็นตัวอย่างในการดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย ไม่ทำลายธรรมชาติ (๗) ประโยชน์ต่อสังคม กล่าวคือ เมื่อพระสงฆ์ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัยแล้วย่อมทำให้สังคมนั้น ๆ อยู่อย่างสงบ ไม่เดือนร้อน จึงพอประมวลประโยชน์ของพระวินัยที่มีต่อสังคม ดังนี้ ได้แก่ (๑) ช่วยสร้างความมีระเบียบวินัยให้แก่สังคม โดยพระสงฆ์ปฏิบัติเป็นตัวอย่าง(๒) เมื่อภิกษุไม่ตัดไม้ทำลายป่าก็ส่งผลให้สังคมอยู่อย่างสงบสุข (๓) ทำให้ประชาชนเกิดศรัทธาเลื่อมใสในการประพฤติปฏิบัติของพระสงฆ์และปฏิบัติตาม

เพราะว่า มนุษย์มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างใกล้ชิด เพราะมนุษย์มีกำเนิดอยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อม ดังนี้ ได้แก่ (๑) **ดิน** เป็นทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญอย่างหนึ่ง เป็นการ**ป้องกันการเสื่อมโทรมของดิน** กระทำได้โดยการทำดังนี้ คือ (๑.๑) ไม่ทำลายป่าไม้ (๑.๒) ไม่ทำไร่เลื่อนลอย (๑.๓) ปลูกพืชให้ถูกวิธี เช่น ปลูกพืชคลุมดิน ปลูกพืชหมุนเวียน (๑.๔) ปรับปรุงดินโดยยังใช้ปุ๋ยที่ผลิตจากธรรมชาติเพื่อเพิ่มความอุดมสมบูรณ์ การตัดไม้ทำลายป่า การจุดไฟเผาป่า การทำไร่เลื่อนลอย เป็นการทำให้ดินเสื่อมคุณภาพ จะส่งผลให้การเกษตรเสียหาย และทำให้ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ (๒) **น้ำ** เป็นทรัพยากรธรรมชาติที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตทั้งมนุษย์ สัตว์และพืช ล้วนต้องอาศัยน้ำ น้ำมีอยู่มากมายทุกคนทุกแห่ง ทั้งบนดิน ใต้ดิน ในอากาศ หรือแม้ในร่างกายของสิ่งมีชีวิต ก็มีน้ำเป็นส่วนประกอบ มนุษย์ใช้ประโยชน์จากน้ำมาตั้งแต่สมัยดึกดำบรรพ์จนถึงปัจจุบัน**การป้องกันน้ำเน่าเสีย** กระทำได้ดังนี้ (๒.๑) จัดให้มีหน่วยงานอิสระมารับผิดชอบต่อปัญหา (๒.๒) มีมาตรฐานในการควบคุมเกี่ยวกับคุณภาพของน้ำและมาตรฐานน้ำทิ้ง (๒.๓) ทำการศึกษาวิจัย (๒.๔) การเผยแพร่ต่อประชาชน ประชาสัมพันธ์ให้รู้จักวิธีการใช้น้ำอย่างเหมาะสม (๒.๕) ออกกฎหมายควบคุมการปล่อยน้ำเสียลงสู่แม่น้ำลำคลอง โดยเฉพาะโรงงานอุตสาหกรรม (๓) **ป่าไม้** เป็นทรัพยากรธรรมชาติที่มีประโยชน์ต่อมนุษย์และสัตว์ได้อาศัยป่าไม้ทำเป็นที่อยู่อาศัย ดังนั้น **การอนุรักษ์ป่าไม้** ได้แก่ (๓.๑) วางมาตรการอย่างเข้มงวดต่อการรักษาป่าแบบถาวรไม่ทำแบบไฟไหม้ฟาง (๓.๒) ประกาศพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งอุทยานแห่งชาติและเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า (๓.๓) ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติป่าไม้ให้ทันสมัย (๓.๔) กำหนดบริเวณที่ทำกินให้แก่ชาวบ้านอย่างถูกต้อง (๓.๕) ริบเร่งสร้างสวนป่า ปลูกป่า (๓.๖) ทะนุบำรุงป่าที่ติดอยู่แล้วให้คงสภาพความเป็นป่าที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น (๓.๗) ปฏิรูปที่ดินอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงฐานะ อาชีพ กิจกรรม ขนาดของครอบครัว (๓.๘) ส่งเสริมช่วยเหลือเอกชนและชมรมต่างๆ ในการปลูกป่า (๓.๙) กำหนด

วิชาอนุรักษ์ธรรมชาติไว้ในหลักสูตรของการศึกษาทุกระดับชั้น (๓.๑๐) ประชาสัมพันธ์ทางสื่อสารมวลชน (๓.๑๑) ป้องกันไฟป่า (๔) **อากาศ** เป็นทรัพยากรธรรมชาติอย่างหนึ่งที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ สัตว์และพืช อากาศที่มนุษย์หายใจเข้าไปเป็นอากาศที่บริสุทธิ์ ประกอบด้วยออกซิเจน ๒๐.๙๔% ไนโตรเจน ๗๘.๐๙% คาร์บอนไดออกไซด์ ๐.๐๓% และก๊าซอื่นๆ อีก ๐.๐๑% มนุษย์และสัตว์สามารถการควบคุมป้องกันและแก้ไขอากาศเป็นพิษ ดังนี้ ได้แก่ (๔.๑) ควบคุมแหล่งอันเป็นต้นตอของอากาศเป็นพิษ เช่น การใช้เชื้อเพลิง การเผาไหม้ ควบคุมปริมาณของสารพิษที่ออกมาจากปล่องควัน หรือท่อไอเสีย ควบคุมสถานที่ตั้งโรงงาน และตรวจสอบสภาพอากาศอยู่เสมอ (๔.๒) ควบคุมโดยการใช้กฎหมาย (๔.๓) การศึกษาวิจัย (๔.๔) การเผยแพร่ความรู้แก่ประชาชน

## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย

#### (๑) หนังสือ

- ธีระพล อรุณะภสิกรและคณะรวบรวม. **พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๓๕**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๒.
- ประชา หุตานิวัตร. **การเมืองสีเขียว**. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิเด็ก, ๒๕๒๒.
- พระเทพเวที(ประยุทธ์ ปยุตโต). **พระกับป่ามีปัญหาอะไร**. กรุงเทพมหานคร : เรือนแก้วการพิมพ์, ๒๕๓๔.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). **คนไทยกับป่า**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม. โรงพิมพ์สหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๓๗.
- \_\_\_\_\_ . **การพัฒนาที่ยั่งยืน**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมลคีมทอง, ๒๕๔๒.
- พระราชวรมนี (ประยุทธ์ ปยุตโต). **พุทธธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๒๙.
- พระมหาจรรยา สุทธิญาณ. **พุทธศาสนากับสิ่งแวดล้อม**. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญการพิมพ์, ๒๕๓๖.
- ภัทรพร สิริกาญจน. **หน้าที่ของพระสงฆ์ตามพุทธบัญญัติ. แนวคิดและบทบาทของพระคำเขียนสุวรรณโณ ในการพัฒนาชุมชน**. งานวิจัยเสนอต่อสถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กุมภาพันธ์ ๒๕๓๘.

- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกภาษาบาลี**. ฉบับมหาจุฬาเตปิฎก. ๒๕๐๐. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.
- \_\_\_\_\_ . **พระไตรปิฎกภาษาไทย**. ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.
- \_\_\_\_\_ . **อรรถกถาภาษาบาลี** ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, โรงพิมพ์วิญญูณ, ๒๕๓๒.

### (๒) วารสาร

- พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาส อินทปญโญ). พระสงฆ์กับการอนุรักษ์ป่า. ในนิตยสารเสขิยธรรม ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๙. มกราคม-กุมภาพันธ์ ๒๕๓๕.

### ๒. ภาษาอังกฤษ

#### (1) Book

- Norman, K.R. (Tr.), **Theragatha**, London: Pali Text Society. 1969.
- UNEP, World soil polic, **United Nations Envir**, Programme. Nairabi. Kenya, 1982.
- Wickkremesinghe, K.D.P, **The Biography of the Buddha**. Columbo: J.W.Mawata, 1972.

## ชีวิตที่มีความสุขและสงบตามแนวพระพุทธศาสนา

### THE HAPPY AND PEACEFUL LIFE ACCORDING TO BUDDHISM

ดร.อำนาจ ยอดทอง\*

Dr.Amnad Yodthong

#### บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งแสดงให้เห็นแนวคิดและวิธีการปฏิบัติไปสู่ชีวิตที่มีความสุขและมีความสงบตามหลักการในทางพระพุทธศาสนาเถรวาท ซึ่งพบว่า ในระดับพื้นฐานแล้ว บุญก็คือความสุขที่เป็นผลมาจากการทำความดี ส่วนความสงบเป็นผลมาจากการที่จิตใจมีความมุ่งมั่น มีสมาธิ ในระดับนี้ความสุขและความสงบเป็นคนละอย่างกัน ส่วนในระดับกลาง ความสงบ (สมาธิ หรือวิเวก) เป็นบ่อเกิดของความสุข และความสุขก็เป็นบ่อเกิดของความสงบเช่นเดียวกัน แต่ในระดับสูงสุด ความสุขและความสงบของชีวิตที่แท้จริงเป็นสิ่งเดียวกัน คือ พระนิพพาน วิธีการปฏิบัติไปสู่ชีวิตที่มีความสุขและมีความสงบในระดับพื้นฐานของชีวิตปุถุชน คือ บุญกิริยาวัตถุ ๑๐ (การกระทำที่เกิดเป็นบุญ) และสิ่งที่เป็นอุปสรรคสำคัญ คือ อกุศลกรรมบถ ๑๐ (หนทางแห่งความชั่ว) และอบายมุข ๖ (หนทางแห่งความเสื่อม)

**คำสำคัญ :** ความสุข, ความสงบ, ชีวิต, ชีวิตที่มีความสุข, ชีวิตที่มีความสงบ

#### Abstract

This paper aims to show a concept of the happy and peaceful life, and ways of practice towards it according to Theravada Buddhist principles. It is found that, in the basic level, merits are happiness due to the performance of good deeds while peace is the result of the concentrated mind (samādhi). In this level, happiness and peace are distinct. In the intermediate level, peace (samādhi or viveka) is the source of happiness and vice versa. However, in the highest level, the true happiness and peace of life are one and the same. It is nibbāna. Ways of practice toward happiness and peace in the basic level for the mundane life are the Ten Bases of Meritorious Action (Puññakiriyā-vatthu) and their important obstacles are the Ten Unwholesome Course of Action (Akusala-kammāpatha) and the Ten Causes of Ruin (Apāyamukha).

**Keywords:** Happiness, Peace, Life, Happy life, Peaceful life

\* อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

## ๑. บทนำ

ความสุขและความสงบเป็นยอดปรารถนาในชีวิตของมนุษย์ทุกคน เราอาจกล่าวได้ว่า ศาสนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโลกนี้ ไม่ว่าจะเป็นศาสนาพุทธ คริสต์ อิสลาม หรือฮินดูก็ตาม ล้วนเกิดขึ้นด้วยจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ ความสุขและความสงบเย็นของมวลมนุษยชาติ เพียงแต่เรียกชื่อแตกต่างกันเท่านั้นเอง แต่เมื่อกล่าวโดยสรุปแล้ว จุดหมายในชีวิตเหล่านั้นล้วนมีลักษณะอย่างเดียวกัน คือ ความสุข และความสงบ

ถึงแม้ว่าแต่ละศาสนาจะมีจุดหมายชีวิตในลักษณะเดียวกันก็ตาม แต่วิถี หรือแนวทางดำเนินสู่จุดหมายเหล่านั้น กลับแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเราพิจารณาในทางพระพุทธศาสนา จะเห็นว่า มีหลักธรรมคำสั่งสอน (ธรรมวินัย) มากมาย ที่ล้วนเป็นหลักปฏิบัติเพื่อชีวิตที่ดีงาม และมีความสงบสุขทั้งสิ้น ซึ่งหากคิดเป็นจำนวนก็สามารถนับได้ถึง ๘๔,๐๐๐ พระธรรมชั้นตรี<sup>๑</sup> และสามารถจัดเป็นหมวดหมู่ได้เป็นปิฎกเรียกว่า “พระไตรปิฎก” แปลว่า กระจาดตะกร้า อันเป็นประมวลแห่งคัมภีร์ที่รวบรวมพระธรรมวินัย ๓ หมวด หรือ ๓ ชุด ได้แก่ พระวินัย (วินัยปิฎก) พระสูตร (สุตตันตปิฎก) และพระอภิธรรม (อภิธรรมปิฎก)<sup>๒</sup>

แต่ถึงแม้หลักคำสั่งสอนในทางพระพุทธศาสนาเหล่านี้จะมีมากมาย และหลักการดังกล่าว ล้วนเป็นหลักปฏิบัติเพื่อชีวิตที่มีความสุขก็ตาม แต่ก็ยังมีจำนวนมากจนเกินไป ยากที่จะศึกษาได้ทั้งหมด ดังนั้นเพื่อต้องการศึกษาหลักคำสั่งสอนในทางพระพุทธศาสนาที่จำเพาะเจาะจงลงไปในเรื่องเกี่ยวกับ “ชีวิตที่มีความสุขและสงบในทางพระพุทธศาสนา” ซึ่งเป็นชีวิตที่พึงประสงค์สำหรับชาวพุทธปุถุชนคนธรรมดาทั่วไปแล้ว กลับก่อให้เกิดคำถามตามมาว่า “ชีวิตที่มีความสุขและสงบตามแนวพระพุทธศาสนา คือชีวิตเช่นไร ?” และมีแนวทางปฏิบัติไปสู่ชีวิตเช่นนั้นอย่างไรบ้าง ?

การที่เราจะตอบคำถามเหล่านี้ได้นั้น ก่อนอื่นควรทำความเข้าใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องเบื้องต้นเสียก่อน กล่าวคือ ๑) ความหมายของ “ชีวิตที่มีความสุข” และ “ชีวิตที่มีความสงบ” ๒) ความสัมพันธ์ระหว่าง “ชีวิตที่มีความสุข” และ “ชีวิตที่มีความสงบ” ๓) ทำไมชีวิตที่มีความสุขแล้ว ต้องมีความสงบด้วย ? ๔) แนวทางดำเนิน หรือทางปฏิบัติไปสู่ “ชีวิตที่มีความสุขและมีความสงบตามแนวพระพุทธศาสนา” และ ๕) สิ่งที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินไปสู่ “ชีวิตที่มีความสุขและมีความสงบตามแนวพระพุทธศาสนา”

## ๒. ความหมายของ “ชีวิตที่มีความสุข” และ “ชีวิตที่มีความสงบ”

ก่อนที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับ “ชีวิตที่มีความสุข” และ “ชีวิตที่มีความสงบ” ในทางพระพุทธศาสนา ก่อนอื่นต้องทำความเข้าใจ คำ ๒ คำ นี้ก่อน คือ คำว่า “ความสุข” และ “ความสงบ” กล่าวคือ

<sup>๑</sup> ที.สี.อ. (ไทย) ๑๑/๑๐๘.

<sup>๒</sup> พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๓๐, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิธรรมทานกุลลจิต, ๒๕๕๘), หน้า ๘๗.

คำว่า “ความสุข” ตรงกับภาษาบาลีว่า “สุขะ” แปลว่า ความสุข ความสะดวก ความสบาย ความสำราญ ความผาสุก<sup>๓</sup> หรือ ธรรมหรือสิ่งที่ปราศจากความทุกข์ ไม่มีความทุกข์ ไม่ก่อให้เกิดความทุกข์<sup>๔</sup> แสดงให้เห็นว่า ความสุขมีความหมายสำคัญอยู่ ๒ นัยด้วยกันคือ **๑) ความหมายในเชิงบวก** หมายถึง ธรรมหรือสภาวะแห่งความสุข สบาย ดี งาม ดีงาม เบิกบาน ร่าเริง แจ่มใส ผาสุก สนุกสนาน เป็นต้น **๒) ความหมายในเชิงลบ** หมายถึง ธรรมหรือสภาวะที่ปราศจากความทุกข์ ไม่มีความทุกข์ ความหมดทุกข์ ความขจัดหรือสามารถทำลายความทุกข์เสียได้ นอกจากนี้ “ความสุข” ในทางพระพุทธศาสนายังหมายถึง “บุญ” อีกด้วย ดังพุทธพจน์ที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสแก่ภิกษุทั้งหลายว่า “ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายอย่ากลัวบุญเลย คำว่า ‘บุญ’ นี้เป็นชื่อของความสุข ที่นำปรารถนา นำใคร่ นำรัก นำพอใจ”<sup>๕</sup>

ในพระไตรปิฎกแบ่งความสุขออกเป็น ๒ ประเภท คือ (๑) ความสุขสบายทางกาย (กายิกสุข) และ (๒) ความสุขสบายทางใจ (เจตสิกสุข) บรรดาสุข ๒ อย่างนี้ ความสุขทางใจเป็นเลิศที่สุด<sup>๖</sup> และความสุขทั้ง ๒ ประเภทนี้ แบ่งออกเป็น ๒ ระดับด้วยกัน คือ (๑) ความสุขระดับทั่วไป หรือระดับชาวบ้าน เป็นความสุขที่เจอด้วยกิเลส ตัณหา หรือกามคุณ เรียกว่า “สุขมีอุปธิ” คือ สุขเจอ กิเลสที่เป็นไปในภูมิ ๓ (กามาวจร, รูปาวจร, อรูปาวจร) เป็นสุขระดับโลกียะ อาจเรียกว่า “กามสุข” หรือ “โลกียสุข” และ (๒) ความสุขระดับสูง เป็นความสุขที่เกิดจากความไม่มีกิเลสตัณหา หรือความสามารถทำลายกิเลสบางส่วน เช่น พระโสดาบัน พระสกทาคามี หรือ ทำลายกิเลสอาสวะทั้งหมดได้อย่างเด็ดขาด เช่น พระอรหันต์ เรียกว่า “สุขที่ไม่มีอุปธิ” คือ สุขไม่เจอกิเลส เป็นสุขระดับโลกุตตระ จึงเรียกอีกอย่างว่า “โลกุตตรสุข”<sup>๗</sup>

ดังนั้น คำว่า “ชีวิตที่มีความสุข (Happy Life)” ในที่นี้ ในทางพระพุทธศาสนาจึงหมายถึง ชีวิตที่มีลักษณะสำคัญทั้ง ๔ ประการนี้ ดังนี้

- (๑) เป็นชีวิตที่มีความสุขสบายทั้งทางกายและทางจิตใจ
- (๒) เป็นชีวิตที่ปราศจากความทุกข์ ไม่มีทุกข์ หรือความทุกข์เกิดขึ้นไม่ได้
- (๓) เป็นชีวิตที่เป็นบุญ
- (๔) เป็นชีวิตในระดับทั่วไป หรือระดับชาวบ้าน (ระดับปุถุชน)

ส่วนคำว่า “ความสงบ” ตรงกับภาษาบาลีว่า “สมาธิ” แปลว่า ความสงบ ความมีจิตใจตั้งมั่น หรือสมาธิ หมายถึง มีจิตใจสงบ ตั้งมั่น มีอารมณ์เดียว ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่ขัดส่าย หรือไม่กระวน

<sup>๓</sup> พระมหาโมคคัลลานะ (ผู้รจนา), **คัมภีร์อภิธานวรรณนา**, แปลและเรียบเรียงโดย พระมหาสมปอง มุทิโต, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ประยวรงค์พรินท์ติ้ง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๔๐.

<sup>๔</sup> วิ.ม. (ไทย) ๔/๕/๘.

<sup>๕</sup> ชุ.อิตติ. (ไทย) ๒๕/๒๒/๓๖๖.

<sup>๖</sup> อง.ทุก. (ไทย) ๒๐/๗๑/๑๐๓.

<sup>๗</sup> อง.ทุก. (ไทย) ๒๐/๖๕-๗๐/๑๐๒-๑๐๓.

กระวายไปในอารมณ์อื่นๆ<sup>๘</sup> สมาธิแบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ **(๑) ขณิกสมาธิ** คือ เป็นสมาธิชั่วขณะ เป็นพักๆ เป็นระยะๆ (momentary concentration) จัดเป็นสมาธิจิตขั้นต้น ซึ่งเป็นสมาธิที่ใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่การงานในชีวิตประจำวันให้ได้ผลดี และใช้เป็นจุดตั้งต้นในการเจริญวิปัสสนาก็ได้ **(๒) อุปจารสมาธิ** คือ สมาธิจิตที่เฉียดๆ หรือสมาธิจวนจะแน่วแน่ (access concentration) เป็นสมาธิเมื่อจิตตั้งมั่นโดยละ หรือระงับนิวรณ์ได้ ถ้ามองในแง่การกำหนดอารมณ์กรรมฐาน ก็เป็นช่วงที่เกิดปฏิภาคนิมิต (ภาพที่มองเห็นในใจของสิ่งที่ใช้เป็นอารมณ์กรรมฐาน ซึ่งประณีตลึกซึ้งเลยจากขั้นที่เป็นภาพติดตาไปอีกขั้นหนึ่ง เป็นของเกิดจากสัญญาบริสุทธิ์ ปราศจากสี ปราศจากมลทิน สามารถนึกขยายหรือย่อส่วนได้ตามปรารถนา) เป็นสมาธิจวนเจียนจะแน่วแน่โดยสมบูรณ์ ใกล้จะถึงฌาน เมื่อขำขันขำนาญคุ้นดีแล้ว ก็จะแน่วแน่กลายเป็นอัปปนาสมาธิ เป็นองค์แห่งฌานต่อไป และ **(๓) อัปปนาสมาธิ** คือ สมาธิแน่วแน่ สมาธิที่แนบสนิทโดยสมบูรณ์ (attainment concentration) เป็นสมาธิจิตระดับสูงสุด ซึ่งมีในฌานทั้งหลาย ถือว่าเป็นผลสำเร็จที่ต้องการของการเจริญสมาธิ<sup>๙</sup>

นอกจากนี้ ยังมีความหมายตรงกับคำว่า “วิเวก” ซึ่งแปลว่า ความสงบ ความสงัด ความปลีกออกอีกด้วย ในพระไตรปิฎกแบ่งความสงบ หรือความสงัด ที่เรียกว่า “วิเวก” ออกเป็น ๓ ประเภท คือ **(๑) กายวิเวก** คือ ความสงบ หรือความสงัดกาย ได้แก่ อยู่ในที่เงียบ สงัด หรือการดำรงอิริยาบถและเที่ยวไปผู้เดียว **(๒) จิตตวิเวก** คือ ความสงบ หรือความสงัดภายในจิต ได้แก่ ทำจิตให้สงบผ่องใส สงัดจากนิวรณ์ สังโยชน์ และอนุสัย เป็นต้น นอกจากนี้ยังหมายเอาจิตแห่งท่านผู้บรรลุฌาน และอริยมรรค อริยผลอีกด้วย และ **(๓) อุปธิวิเวก** คือ ความสงบเย็น หรือความสงัดจากกิเลสทั้งปวงได้แก่ ธรรมเป็นที่สงบระงับสังขารทั้งปวง ปราศจากกิเลสทั้งปวง เรียกว่า อุปธิ หมายเอาพระนิพพาน<sup>๑๐</sup> ความสงบหรือความสงัดนี้ สามารถแบ่งออกเป็น ๒ ระดับ เช่นเดียวกันกับความสุข คือ (๑) ความสงบในระดับทั่วไป หรือระดับชาวบ้าน (โลกียะ) และ (๒) ความสงบระดับสูงสุด คือ ความสงบจากกิเลสโดยสิ้นเชิง คือ พระอริยบุคคลในระดับต่างๆ นั่นเอง

ดังนั้น คำว่า “ชีวิตที่มีความสงบ (Peaceful Life)” ในที่นี้ จึงหมายถึง ชีวิตที่มีลักษณะสำคัญทั้ง ๔ ประการนี้ ดังนี้

- (๑) เป็นความสงบทางกาย คือ สงบจากการกระทำความชั่วทั้งปวง

(๒) เป็นความสงบทางจิตใจ คือ มีจิตใจสงบ ระงับจากกิเลส หรือ มีจิตใจไม่กระวนกระวาย ตันรน ไขว่คว้า ตามอำนาจของกิเลส สามารถทำให้จิตใจสงบระดับจากสิ่งเหล่านั้นได้ ทั้งในระดับชั่วคราวและถาวร

<sup>๘</sup> พระมหาโมคคัลลานะ (ผู้รจนา), **คัมภีร์อภิธานวรรณนา**, หน้า ๒๑๓-๒๑๔.

<sup>๙</sup> อภิ.สง.อ. (ไทย) ๗๕/๓๒๓, และ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๘๒๖.

<sup>๑๐</sup> ชุ.ม. (ไทย) ๒๙/๗/๓๒-๓๔, และคำอธิบายเพิ่มเติมใน พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, หน้า ๑๐๒.

(๓) เป็นชีวิตที่ดำเนินไปด้วยความมุ่งมั่น หรือตั้งใจมั่น (สมาธิ)

(๔) เป็นชีวิตที่เรียบง่ายในระดับทั่วไป หรือระดับชาวบ้าน (ระดับปุถุชน)

นี่คือความหมายของ “ชีวิตที่มีความสุข (Happy Life)” และ “ชีวิตที่มีความสงบ (Peaceful Life)” ตามแนวพระพุทธศาสนาในความหมายทุกๆ ไป

### ๓. ความสัมพันธ์ระหว่าง “ชีวิตที่มีความสุข” และ “ชีวิตที่มีความสงบ”

จะเห็นว่า “ความสุข” และ “ความสงบ” มีความสำคัญมากในทางพระพุทธศาสนา อาจกล่าวได้ว่า พระพุทธศาสนาจะไม่แยกต่างหากจากความสุขและความสงบ เริ่มตั้งแต่ขั้นต้นในการทำ ความดี หรือกรรมดีต่างๆ ไป อันเป็นความสุขเบื้องต้นสำหรับปุถุชน พระพุทธศาสนาก็เรียกว่า “บุญ” มีพุทธพจน์ตรัสว่า “การสั่งสมบุญนำสุขมาให้”<sup>๑๑</sup> หรือ “คำว่า ‘บุญ’ นี้ เป็นชื่อของความสุข”<sup>๑๒</sup> แม้ในการบำเพ็ญเพียรทางจิตหรือเจริญภาวนา ความสุขก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดสมาธิ ดังพุทธพจน์ว่า “เมื่อมีสุข จิตย่อมตั้งมั่น (เป็นสมาธิ)”<sup>๑๓</sup> และเมื่อจิตเป็นสมาธิ หรือบรรลุมาน ความสุขและความสงบก็เป็นองค์ประกอบของฌาน ที่เรียกว่า “ฌานสุข” ความสุขที่เนื่องด้วยฌาน หรือความสุขที่เนื่องด้วยความสงบ<sup>๑๔</sup> เท่ากับหมายความว่า “ความสงบก่อให้เกิดความสุขได้” และในขณะเดียวกัน “ความสุขก็ก่อให้เกิดความสงบได้” เช่นเดียวกัน

นอกจากนี้พระพุทธศาสนายังยกย่องความสุขที่เกิดจากความสงบ (สันติ) ว่า ไม่มีความสุขใดๆ เทียบได้ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ความสุขอื่นยิ่งไปกว่าความสงบย่อมไม่มี”<sup>๑๕</sup> ซึ่งความสงบ (สันติ) ในพุทธพจน์บทนี้ ท่านหมายถึง ความสงบระงับจากกิเลสอย่างสิ้นเชิง ที่ท่านเรียกว่า “พระนิพพาน” อันเป็นความสุขขั้นสูงสุด หรือเป็นความสุขและความสงบในระดับโลกุตตระ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “พระนิพพานเป็นสุขอย่างยิ่ง (บรมสุข)”<sup>๑๖</sup> คือ เป็นความสุขสูงสุด และเป็นจุดหมายสูงสุดในทางพระพุทธศาสนา เท่ากับแสดงว่า ในระดับโลกุตตระหรือในระดับสูงสุดในพระพุทธศาสนา ความสุข กับ ความสงบ เป็นสิ่งเดียวกัน แต่เมื่อพิจารณาในระดับปุถุชนคนทั่วไป (ระดับโลกียะ) แล้ว จะเห็นว่า คำว่า “นิพพาน” ก็คือ ความดับทุกข์ หมดปัญหา เป็นชีวิตที่ไม่มีทุกข์ ไม่มี ความเดือดร้อน หรือหมดความกระวนกระวายใจ ทั้งแบบชั่วคราว และแบบถาวร ดังที่ **หลวงปู่พุทธทาส** เรียกนิพพานชั่วคราวในระดับชาวบ้าน (หรือชีวิตที่มีความสุข ไม่มีทุกข์ หมดทุกข์) ว่า

<sup>๑๑</sup> พุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๑๑๘/๖๘.

<sup>๑๒</sup> พุ. อิติ. (ไทย) ๒๕/๒๒/๓๖๖.

<sup>๑๓</sup> ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๕๙/๔๑๙.

<sup>๑๔</sup> พุ.อุ. (ไทย) ๒๕/๑๒/๑๙๒; พุ.อุ.อ. ๑๒/๑๑๒.

<sup>๑๕</sup> พุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๒๐๒/๙๕.

<sup>๑๖</sup> ม.ม. (ไทย) ๑๓/๒๑๖/๒๕๔.

“นิพพานขิมลอง” หรือ “นิพพานตัวอย่าง” จนกว่าจะสามารถดับกิเลสหรือกำจัดความทุกข์ได้อย่างแท้จริงนั่นคือ “นิพพานที่แท้จริง”<sup>๑๗</sup>

ดังนั้น จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ เป็นการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่าง “ชีวิตที่มีความสุข (Happy Life)” และ “ชีวิตที่มีความสงบ (Peaceful Life)” ว่า **ในระดับพื้นฐานแล้ว** บุญก็คือความสุขที่เป็นผลมาจากการทำความดี ส่วนความสงบเป็นผลมาจากการที่จิตใจมีความมุ่งมั่นหรือตั้งมั่น ไม่ฟุ้งซ่านกระวนกระวาย (สมาธิ) ในระดับนี้ความสุขและความสงบเป็นคนละอย่างกัน **ส่วนในระดับกลาง** ความสงบ (สมาธิ หรือวิเวก) เป็นบ่อเกิดของความสุข และความสุขก็เป็นบ่อเกิดของความสงบเช่นเดียวกัน และ**ในระดับสูงสุด** ความสุขและความสงบของชีวิตที่แท้จริงกลับเป็นสิ่งเดียวกัน คือ พระนิพพาน นั่นเอง

### ๔. ทำไมชีวิตที่มีความสุขแล้วต้องมีความสงบด้วย ?

จากความสัมพันธ์ระหว่าง “ชีวิตที่มีความสุข (Happy Life)” และ “ชีวิตที่มีความสงบ (Peaceful Life)” ดังกล่าวแล้ว แสดงให้เห็นว่า “ความสุข” และ “ความสงบ” เป็นองค์ธรรมที่ควบคู่ไปด้วยกัน อยู่ใกล้ชิด อยู่ในชุดเดียวกัน และอิงอาศัยกันและกัน กล่าวคือ

เมื่อ “ความสุข” เกิดขึ้น “ความสงบ” ย่อมจะเกิดตามมา และเมื่อ “ความสงบ” เกิด “ความสุข” ก็จะมีเกิดตามมาด้วยเช่นกัน ซึ่งคำว่า “ความสุข” และ “ความสงบ” ในที่นี้หมายถึงเอาความสุขและความสงบทางใจ ดังกระบวนธรรมที่ว่า “...เมื่อมีปราโมทย์ ย่อมเกิดปีติ เมื่อใจมีปีติ กายย่อมสงบ เธอมีกายสงบ ย่อมได้รับสุข เมื่อมีสุข จิตย่อมตั้งมั่น...”<sup>๑๘</sup> แต่ถ้าใจไม่สงบ ความสุขใจก็เกิดขึ้นไม่ได้ หรือหากใจไม่มีความสุข ความสงบใจก็เกิดขึ้นไม่ได้เช่นเดียวกัน

ในขณะเดียวกัน หากกายสงบหรือมีความสุขสบายทางกาย อาจจะมีผลทำให้ใจสงบหรือไม่สงบก็ได้ และอาจมีผลทำให้ใจมีความสุขหรือไม่ก็ได้เช่นเดียวกัน ดังนั้น เมื่อใจสงบหรือใจมีความสุขย่อมส่งผลต่อกายให้สงบและมีความสุขได้ พระพุทธศาสนาจึงให้ความสำคัญกับความสุขทางใจและความสงบทางใจมากกว่าทางกาย ถึงกระนั้นก็ต้องตระหนักว่า “ความสุข (สุขะ)” และ “ความสงบ (สมาธิ)” ก็ยังเป็นองค์ธรรมคนละอย่าง “ความสุข” ก็เป็นอย่างหนึ่ง “ความสงบ” ก็เป็นอย่างหนึ่ง หรือ ความสุขก็อีกอย่างหนึ่ง สมาธิก็อีกอย่างหนึ่งนั่นเอง

เมื่อเป็นเช่นนี้ในระดับวิถีชีวิตปุถุชนแสดงให้เห็นว่า “ชีวิตที่มีความสุข (Happy Life)” หากขาด “ความสงบ (Peaceful Life)” แล้ว ก็ชื่อว่า ไม่มีความสุขที่แท้จริง หรือเป็นชีวิตที่ขาดความสมบูรณ์ กล่าวคือ หากบุคคลมีความสุขสบาย (ทางกาย) แต่กายและใจไม่สงบ มีแต่ความเราร้อนกระวนกระวาย หรือมีความอิจฉาริษยา จ้องที่จะทำลายเบียดเบียนกันและกันอยู่ ถึงแม้จะสุข

<sup>๑๗</sup> ดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน : พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ), **โอวาทคำสอนสำหรับพระภิกษุบวชใหม่ : คู่มือดำเนินชีวิตของนักบวชได้ร่มกาสาวพัสตร์ ฉบับสมบูรณ์**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๔๙), หน้า ๓๑๑-๓๑๓.

<sup>๑๘</sup> ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๒๒/๓๑๓.

สบายก็จริง แต่ก็ไม่มีความสุขที่แท้จริงได้ อย่างเช่น คนที่เป็นมหาเศรษฐี มีเงินนับพันล้าน แต่จิตใจไม่สงบ ยังโลภอยากได้เพิ่มมากขึ้น ไม่รู้จักพอ ชีวิตของเขาจะมีแต่ความร่ำร้อนกระวนกระวายใจ เพราะขาดความสงบและความสุขทางใจนั่นเอง

ในทางตรงกันข้าม ถึงแม้บุคคลจะมีความสุขสงบสงัดกาย หรืออยู่ในสถานที่สงบสงัดก็จริง แต่จิตใจไม่มีความยินดีในความสงบสงัดนั้น (ไม่มีความสุขสงบทางใจ) ความสุขก็ไม่เกิด แต่กลับทำให้เกิดความทุกข์ได้โดยง่าย ดังนั้น “ความสุข (สุขะ)” และ “ความสงบ (สมาธิ)” จึงหมายถึงความสมบูรณ์แห่งชีวิตในระดับบุคคลคนทั่วไป ถึงแม้ว่าในระดับสูงสุดทั้งสองสิ่งจะเป็นสิ่งเดียวกันก็ตาม และที่สำคัญทั้งสองสิ่งนี้ล้วนมีความสัมพันธ์ต่อกันและกันดังได้กล่าวแล้ว

## ๕. แนวทางดำเนิน หรือทางปฏิบัติ (Mean) ไปสู่ “ชีวิตที่มีความสุข (Happy Life) และมีความสงบ (Peaceful Life)” ในวิถีชีวิตของปุถุชนตามแนวพระพุทธศาสนา

เมื่อเราทราบความหมาย และความสำคัญของ “ชีวิตที่มีความสุข (Happy Life)” และ “ชีวิตที่มีความสงบ (Peaceful Life)” ตามแนวพุทธจริยศาสตร์แล้ว ประเด็นต่อไปที่จะต้องพิจารณาก็คือ “มีวิธีการปฏิบัติอย่างไรบ้าง ที่จะนำไปสู่ชีวิตชีวิตที่มีความสุขและความสงบได้ ?” ซึ่งในทางพระพุทธศาสนาได้เสนอแนวทาง หรือวิธีปฏิบัติไว้ ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑) การเสียสละ บริจาค หรือให้สิ่งของแก่ผู้อื่น (Charity) ข้อนี้เป็นแนวทางที่ทำให้ชีวิตมีความสุข (Happy Life) และ “มีความสงบ (Peaceful Life) ได้ เพราะการที่บุคคลสามารถเสียสละ หรือให้วัตถุสิ่งของแก่ผู้อื่นได้นั้น บุคคลนั้นจะต้องเป็นคนที่มีจิตใจอ่อนโยนมีเมตตา ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว และไม่เห็นแก่ตัว จึงจะสามารถเสียสละวัตถุหรือสิ่งของ และแม้แต่อารมณ์โกรธแค้นอาฆาตก็สามารถสละได้ นอกจากนี้ผู้ที่มิมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่คนอื่น ย่อมสามารถผูกมิตรใจดีแก่ทุกๆ คนได้ บุคคลเช่นนี้ย่อมมีชีวิตที่มีความสุขสงบ เพราะจิตใจที่อยากจะทำให้ยอมมีความสุขกว่าจิตใจที่อยากจะได้ ดังพุทธพจน์ที่ว่า

“บุคคลผู้ไม่ตระหนี่ ให้ทานอยู่ ย่อมเป็นที่รักของคนหมู่มาก เขา ย่อมได้รับเกียรติ เจริญด้วยยศ เป็นผู้ไม่เก้อเขิน แกล้วกล้าเข้าสู่บริษัท เพราะเหตุนั้นแล บัณฑิตทั้งหลายผู้หวังความสุข จงขจัดความตระหนี่อัน เป็นมลทิน แล้วให้ทาน”<sup>๑๙</sup>

ข้อนี้ตรงกับ “ทานมัย” การทำบุญด้วยการให้ปันสิ่งของ เป็นความสุขสงบที่เกิดขึ้นจากการเสียสละแบ่งปันให้แก่ผู้อื่น เรียกว่า ความสุขสงบเย็นที่เกิดจากการให้

(๒) ความสามารถฝึกฝนและควบคุมตนเองตามกฎเกณฑ์ทางศีลธรรมและกฎเกณฑ์ทางสังคมได้ (Morality) หมายถึง ความมีศักยภาพในการควบคุมและฝึกฝนตนเองให้เป็นไปตามหลักศีลธรรมและกฎเกณฑ์ทางสังคม เช่น กฎหมาย จารีต ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมได้ ให้สามารถประพฤติ ปฏิบัติ และแสดงออก ทั้งทางร่างกายและทางวาจาได้อย่างเหมาะสม

<sup>๑๙</sup> อัง.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๓๔/๕๕.

และสมวัยของตนเอง ข้อนี้เป็นแนวทางแห่งความสงบสุขได้ เพราะหากบุคคลสามารถควบคุมการกระทำและการแสดงออกของตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ไม่ว่าจะอยู่ในสังคมใดๆ ก็ตาม ก็ไม่สร้างปัญหาให้แก่สังคมนั้นๆ ทำให้ตนเองและสังคมโดยรวมมีระเบียบและสงบสุขไปด้วย ดังนั้นในระดับชาวบ้านพระพุทธานุศาสน์จึงถือว่า ศีลเป็นสิ่งที่ดีงาม เป็นหนทางนำชีวิตไปสู่ความสงบสุข ดังพุทธภาษิตว่า “ศีลเป็นสิ่งที่ดีงาม ศีลเป็นสิ่งที่ยอดเยี่ยมในโลก”<sup>๒๐</sup> ข้อนี้ตรงกับ “ศีลมัย” การทำบุญด้วยการรักษาศีล หรือประพฤติมีระเบียบวินัย เป็นความสงบสุขที่เกิดจากการสามารถควบคุมตัวเองให้อยู่ในกฎระเบียบของสังคมและศาสนาได้

(๓) ความสามารถฝึกฝนและอบรมจิตใจของตนเองให้เกิดสติปัญญา (Mental Culture) หมายถึง มีศักยภาพที่ดีงามทางจิตใจ หรือมีวัฒนธรรมที่ดีงามทางจิตใจ ได้แก่ ความสามารถที่จะควบคุมหรือฝึกฝนอบรมจิตใจของตนเองให้มีความเข้มแข็ง มั่นคง ใจเย็น ไม่วุ่นวาย โกรธง่าย มีสติปัญญาคอยควบคุมและกำกับอยู่เสมอจนเกิดความดีงามและสติปัญญาขึ้นในตนเอง ข้อนี้ก็เช่นกันเป็นหนทางไปสู่ชีวิตที่สงบสุขได้เช่นเดียวกัน เพราะในทางพระพุทธศาสนาถือว่า การกระทำทางกายและวาจาของมนุษย์ไม่ว่าจะดี หรือชั่ว ล้วนมีจุดกำเนิดสำคัญมาจากจิตใจทั้งสิ้น ดังนั้นหากบุคคลสามารถพัฒนาจิตใจของตนเองได้ ให้คิดกระทำแต่สิ่งที่ดีงาม ละเว้นสิ่งที่ชั่วช้าแล้ว ชีวิตและสังคมโลก ก็จะมีแต่ความสงบสุข เพราะไม่มีคนทำชั่ว ความสำคัญของจิตใจนี้มีพุทธพจน์ว่า

“ธรรมทั้งหลาย มีใจเป็นหัวหน้า มีใจเป็นใหญ่ สำเร็จด้วยใจ

ถ้าคนมีใจชั่ว ก็จะถูกชั่ว หรือทำชั่วตามไปด้วย

เพราะความชั่วนั้น ความทุกข์ย่อมติดตามเขาไป

เหมือนล้อหมุนตามรอยเท้าโคที่ลากเกวียนไป ฉะนั้น

...ถ้าคนมีใจดี ก็จะถูกดี หรือทำดีตามไปด้วย

เพราะความดีนั้น ความสุขย่อมติดตามเขาไป

เหมือนเงาติดตามตัวเขาไป ฉะนั้น”<sup>๒๑</sup>

ข้อนี้ตรงกับ “ภาวนามัย” การทำบุญด้วยการเจริญภาวนา คือ ฝึกอบรมจิตใจเจริญปัญญา เป็นความสงบสุขที่เกิดจากการมีจิตใจดีงาม และมีสติปัญญารู้เท่าทันความเป็นจริง

(๔) มีความสุภาพ อ่อนน้อม และถ่อมตน (Revenge or Respect) หมายถึง เป็นผู้มียุติธรรม กิริยา หรือการแสดงออกต่างๆ ได้อย่างสุภาพ อ่อนน้อม ไม่เย่อหยิ่ง จองหอง ไม่ว่าจะป็นทางกาย ทางวาจา และทางจิตใจ ซึ่งพฤติกรรมการแสดงออกทางกาย ท่านเรียกว่า “มีกายที่อ่อนน้อม” ส่วนทางวาจา ท่านเรียกว่า “มีวาจาที่อ่อนหวาน” ส่วนจิตใจนั้น ท่านเรียกว่า “มีจิตใจที่อ่อนโยน นุ่มนวล” ผู้ที่มีลักษณะเช่นนี้ย่อมเป็นที่รักของบุคคลทั่วไป ทั้งได้รับความเอ็นดู และความเมตตาจากผู้ใหญ่เสมอๆ อันจะทำให้มีชีวิตที่สงบสุขและเจริญก้าวหน้าได้ ดังพุทธพจน์ที่ตรัสว่า

<sup>๒๐</sup> พุ.ชา. (ไทย) ๒๗/๘๖/๓๖.

<sup>๒๑</sup> พุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๑-๒/๒๓-๒๔.



“ธรรม ๔ ประการ คือ ความมีอายุยืน (อายุ) มีผิวพรรณดี (วรรณะ) มีความสุข (สุขะ) และมีกำลังวังชา (พละ) ย่อมเจริญแก่ผู้กราบไหว้ ผู่อ่อนน้อมต่อผู้ใหญ่ เป็นนิตย์”<sup>๒๒</sup>

ข้อนี้ตรงกับ “อปจายนมัย” การทำบุญด้วยการประพุดิอ่อนน้อม เป็นความสงบสุขที่เกิดจากการมีความประพุดิอ่อนน้อมถ่อมตนต่อบุคคลอื่น เป็นคนน่ารัก ไม่เย่อหยิ่งจองหอง

(๕) มีความขวนขวายช่วยเหลือรับใช้ในกิจการ การงานของผู้อื่น ตามสมควรแก่การงานและฐานะที่ตนสามารถกระทำได้ (Service in helping other) หมายถึง มีความกระตือรือร้น สนใจ ช่วยเหลือ หรือรับใช้ในกิจการการงานของผู้อื่นตามสมควรแก่การงาน ฐานะ และความสามารถที่ตนเองจะพึงกระทำได้ โดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ ซึ่งการช่วยเหลือดังกล่าวจะต้องเหมาะสมกับการงาน ไม่ใช่ช่วยทำให้ทุกอย่างจนเจ้าของงานไม่ต้องทำอะไรเลย ซึ่งการกระทำดังกล่าวถือว่าช่วยเหลือไม่เหมาะสมกับการงาน หรือกระทำเกินหน้าที่ นอกจากนี้จะต้องเหมาะสมกับฐานะของตนเอง และเท่าที่ความสามารถจะช่วยได้ เช่น หากมีงานทำบุญบ้านเพื่อนบ้าน ก็ให้ความช่วยเหลือเท่าที่ตนเองสามารถช่วยได้ ไม่ว่าจะเป็ น แรงกาย และแรงทรัพย์ตามสมควร เป็นต้น และที่สำคัญการช่วยเหลือดังกล่าวจะต้องเป็นการกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทนด้วย จึงจะทำให้มีความสุขได้ เพราะหากเราช่วยเหลือเพียงเพราะต้องการสิ่งตอบแทนแล้วละก็ หากไม่ได้ตามที่หวัง หรือได้ไม่เท่ากับที่หวัง ก็จะทำให้มีความทุกข์ได้ ข้อนี้ตรงกับ “เวยยาวัจจมัย” การทำบุญด้วยการช่วยขวนขวายรับใช้ในกิจที่ชอบที่ดั่งงาม เป็นความสงบสุขที่เกิดจากการช่วยเหลื อ ขวนขวายรับใช้ในกิจการตามสมควรแก่การงานและแก่ตนเอง

(๖) แบ่งปัน หรือเฉลี่ยคุณงามความดีให้แก่ผู้อื่น (Sharing merits with other) หมายถึง ขณะทีตนเองกำลังทำคุณงามความดีอยู่ ก็มีจิตเมตตาเอื้อเฟื้อ หรือแบ่งปันคุณงามความดีเหล่านั้นให้แก่ผู้อื่นด้วย โดยการชักชวน เชิญชวน หรือสนับสนุนให้คนอื่นมีส่วนร่วมในการทำความดีร่วมกับตนเอง หรือจะกล่าวสั้นๆ ก็คือ ให้คนอื่นมีส่วนร่วมในการทำสิ่งที่ดีงาม และมีประโยชน์ร่วมกับตนเอง ไม่ตระหนี่บุญ ไม่ตระหนี่ในการทำความดี เพราะนอกจากตนเองจะมีความสุขแล้วก็สามารถช่วยให้คนอื่นมีความสุขอีกด้วย ข้อนี้ตรงกับ “ปัตติทานมัย” ทำบุญด้วยการเฉลี่ยส่วนแห่งความดีให้แก่ผู้อื่น เป็นความสงบสุขที่เกิดจากการให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการทำความดี งามกับตนเอง ไม่ตระหนี่บุญ ไม่ตระหนี่ความดี ไม่ตระหนี่ความสุข

(๗) มีความรู้สึกชื่นชม ยินดี เมื่อคนอื่นได้ดี (Rejoicing in the merits of other) หมายถึง มีความรู้สึกยินดี พลอยดีใจ มีความสุขด้วย เมื่อเห็นคนอื่นทำความดี หรือได้รับผลดีจากการกระทำนั้นๆ โดยไม่อิจฉาริษยา ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่ว่าจะความดีเหล่านั้นตนเองจะสามารถทำได้ หรือไม่สามรถกระทำได้ดีก็ตาม พร้อมทั้งแสดงความชื่นชมยินดีในความดีเหล่านั้นของเขาอีกด้วย หากทำได้ดังนี้ชีวิตก็จะมีแต่ความสงบสุข เพราะสังคมทุกวันนี้ที่มีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้น ส่วน

หนึ่งมาจากความอิจฉาริษยา เพราะทนเห็นคนอื่นได้ดีกว่าตนเองไม่ได้นั่นเอง ข้อนี้ตรงกับ **ปัตตานุโมทนา มัย** ความสงบสุขที่เกิดจากการยินดีในความดีของคนอื่น

(๘) มีความขยันหมั่นเพียรในการศึกษาหาความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม (Listening to the Dhamma) หมายถึง ต้องแสวงหาความรู้ทั้งทางโลก เช่น ศึกษาศิลปะ วิทยาการต่างๆ ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา รวมทั้งวิชาการต่างๆ ในการประกอบอาชีพเลี้ยงชีวิต เพื่อฝึกฝนตนเองให้เป็น “คนเก่ง” นอกจากนี้ยังไม่พอ จะต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ในทางธรรม หรือทางศาสนา เพื่อฝึกฝนตนเองในด้านคุณธรรม เช่น หมั่นฟังธรรม ฟังเทศน์ หรืออ่านคัมภีร์ทางศาสนา หรือจากผลงานของท่านผู้รู้ทางศาสนาต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็น “คนดี” หากหมั่นศึกษาความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมครบก็จะเป็นคนเก่งและคนดีในสังคมได้ จึงจะสามารถสร้างสรรค์สังคมและประเทศชาติได้ เพราะหากมีแต่ความรู้ แต่ขาดคุณธรรม ก็จะทำให้ตนเองและสังคมเดือดร้อนได้ ท่านเปรียบเหมือนระเบิดที่ไม่มีสลักนिरภัย ที่พร้อมจะระเบิดได้ทุกเมื่อ ส่วนคนที่มีความรู้และมีคุณธรรม คือ เป็นคนเก่งและคนดีท่านเปรียบเหมือนระเบิดที่มีสลักนिरภัย ซึ่งไม่สามารถทำอันตรายแก่ใครได้ ทั้งยังสามารถช่วยปกป้องคุ้มครองผู้ใช้ได้อีกด้วย ข้อตรงกับ **ธัมมัสสวนมัย** ความสงบสุขที่เกิดจากการศึกษาหาความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม

(๙) การช่วยแนะนำ สั่งสอน หรือฝึกอบรมคนอื่นให้เป็นคนดีมีคุณธรรม (Preaching and teaching the Dhamma) หมายความว่า นอกจากเราจะสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นคนดีมีคุณธรรมแล้ว จะต้องช่วยกันพัฒนาและฝึกฝนอบรมให้คนอื่นเป็นคนดีมีคุณธรรม และมีชีวิตที่สงบสุขเช่นเดียวกับตนเองอีกด้วย หรือแม้เห็นคนอื่นกระทำผิดก็ช่วยแนะนำ สั่งสอนในสิ่งที่ถูกที่ควร และสิ่งทีสำคัญในการแนะนำคนอื่นคือ ไม่หวังที่จะให้เขาเป็นเหมือนเรา เพราะหากแนะนำไปแล้วคนอื่นไม่ทำตามตนเองก็จะทำให้เกิดความทุกข์ได้ เรียกว่า ทุกข์เพราะความหวังดี แต่จะต้องแนะนำสั่งสอนอย่างเต็มที่ ด้วยความมานะพยายาม และการแนะนำสั่งสอนคนอื่นนั้นมี ๒ ประการ คือ (๑) การกระทำตนเองให้เป็นแบบอย่าง และ (๒) การแนะนำให้ทำตาม ซึ่งจะต้องใช้ทุกวิถีทางในการแนะนำ แต่หากเขายังดื้อรั้น ไม่สนใจ ก็มีอุเบกขา วางใจเป็นกลาง ไม่โกรธ หรือเกลียดเขาเหล่านั้นอย่างนี้จะทำให้ชีวิตมีความสุขได้ ข้อนี้ตรงกับ **ธัมมเทศนามัย** ความสงบสุขที่เกิดมาจากการแนะนำสิ่งที่ดีงามแก่คนอื่น

(๑๐) มีความคิด ความเห็น และความเข้าใจถูกต้อง ตรงตามความเป็นจริง (Strightening one's views) หมายถึง มีความคิดเห็นที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ศีลธรรม และกฎหมายบ้านเมือง เห็นสิ่งที่ดีว่าเป็นสิ่งที่ดี สิ่งที่ถูก ว่าเป็นสิ่งที่ถูก สิ่งทีผิดว่าเป็นสิ่งที่ผิด สิ่งที่เป็นบาปว่าเป็นสิ่งที่เป็ นบาป เช่น เห็นว่า การกินเหล้า สูบบุหรี่ เป็นสิ่งที่ไม่ดี มีอันตรายต่อสุขภาพ เป็นต้น ไม่ใช่เห็นสิ่งที่ถูกว่าผิด เห็นสิ่งผิดว่าถูก เห็นบุญว่าบาป เห็นบาปว่าบุญ เช่น เห็นว่าการยิงนกตกปลาเป็นการฝึกสมาธิให้กับตนเอง เป็นต้น เมื่อบุคคลทำความเห็นของตนเองให้ถูกต้อง ตรงตามความเป็นจริง ก็จะนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตนได้ถูกต้อง เหมาะสมและดั่งงาม เมื่อนั้นชีวิตก็จะพบแต่ความสงบสุขเพียงอย่างเดียว ข้อนี้ตรงกับ **ทิฏฐุชุกกรรม** การทำความเห็นให้ถูกต้อง

<sup>๒๒</sup> พุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๑๐๘/๖๔.

ดังนั้น หากบุคคลใดต้องการมีชีวิตที่มีความสุขและสงบเย็นแล้ว ก็ควรปฏิบัติตามแนวทางทั้ง ๑๐ ประการดังกล่าวข้างต้น เพื่อพัฒนาชีวิตไปสู่จุดหมาย คือ ความสุข และความสงบตามที่ทุกคนปรารถนา และหลักการทั้ง ๑๐ ประการนี้ในทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า “บุญกิริยาวัตถุ ๑๐” หมายถึง ที่ตั้งแห่งการทำความดี ทางทำบุญ หรือทางดำเนินไปสู่ความสุขและความสงบเย็นนั่นเอง

## ๖. สิ่งที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินไปสู่ “ชีวิตที่มีความสุขและมีความสงบตามแนวพุทธจริยศาสตร์”

เป็นธรรมดาว่า สรรพสิ่งในธรรมชาตินี้ ล้วนมีสิ่งตรงกันข้าม คือ มีมืด ต้องมีสว่าง มีดี ต้องมีชั่ว เป็นต้น ในเมื่อมีสิ่งที่ทำให้ชีวิตมีความสุข (Happy Life) และ มีความสงบ (Peaceful Life) ก็ย่อมจะมีสิ่งที่จะมาคอยขัดขวาง หรือทำให้ชีวิตวุ่นวายสับสนได้เช่นเดียวกัน ดังนั้น ในขณะที่กำลังดำเนินไปสู่ “ชีวิตที่มีความสุข (Happy Life)” และ “ชีวิตที่มีความสงบ (Peaceful Life)” ตามแนวทางดังกล่าวข้างต้นนั้น ก็ย่อมจะมีปัญหา หรือสิ่งที่จะมาคอยขัดขวางไม่ให้ไปสู่จุดหมายดังกล่าว สิ่งเหล่านี้เมื่อกล่าวโดยรวมก็คือ “กิเลสตัณหา” นั่นเอง แต่ในที่นี้จะกล่าวจำเพาะเจาะลงไปเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นอุปสรรคในการดำเนินไปสู่ ชีวิตที่มีความสุข (Happy Life) และมีความสงบ (Peaceful Life) ในระดับวิถีชีวิตของปุถุชนคนธรรมดาผู้อยู่ครองเรือนทั้งหลาย ซึ่งมีอยู่ ๒ ประการคือ

### (๑) อกุศลกรรมบถ ๑๐

อกุศลกรรมบถ แปลว่า หนทางแห่งความชั่ว ความทุกข์ ความเสื่อม หรือความชั่วที่เป็นหนทางนำไปสู่ความเสื่อม ความทุกข์ หรือความเดือดร้อนต่างๆ เรียกอีกอย่างว่า “อธรรม” แปลว่า สิ่งที่ไม่ดี ไม่งามทั้งหลาย ท่านจำแนกออกเป็น ๑๐ ประการ คือ

**ความชั่วที่กระทำทางกายมี ๓ ประการ คือ** (๑) การฆ่าสัตว์ตัดชีวิต (ปาณาติบาต) (๒) การลักทรัพย์สมบัติของผู้อื่น (อทินนาทาน) (๓) การประพฤตินิดในกาม (กาเมสุมิฉาจาร)

**ความชั่วที่กระทำทางวาจามี ๔ ประการ คือ** (๔) การพูดเท็จ (มุสาวาท) (๕) การพูดส่อเสียด คือ การพุดยุยงให้คนแตกแยก หรือทะเลาะกัน (ปิสุณาวาจา) (๖) การพูดคำหยาบคาย ไม่สุภาพ ทำให้คนอื่นเจ็บใจ โกรธแค้น (ผรุสวาจา) (๗) การพูดเพ้อเจ้อ คือ พุดจาเหลวไหล ไร้สาระ (สัมผัปปลาปวาจา)

**ความชั่วที่เกิดทางจิตใจ มี ๓ ประการ คือ** (๘) ความโลภอยากได้ของคนอื่น ไม่รู้จักพอดี (อภิชฌา) (๙) ความคิดปองร้าย ทำร้าย จองล้างจองผลาญผู้อื่น (พยาบาท) (๑๐) มีความคิดเห็นที่ผิด หรือคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง (มิจฉาทิว) <sup>๒๓</sup>

<sup>๒๓</sup> อ.ทสก. (ไทย) ๒๔/๑๗๘/๓๓๐.

### (๒) อบายมุข ๖

อบายมุข แปลว่า ช่องทางแห่งความเสื่อม ทางแห่งความพินาศ หนทางแห่งความทุกข์ เหตุย่อยยับแห่งทรัพย์สมบัติ ในพระไตรปิฎกท่านจำแนกออกเป็น ๖ ประการ คือ

(๒.๑) การติดสุราและของมีเมาทุกชนิด

(๒.๒) การชอบเที่ยวในเวลากลางคืน

(๒.๓) ชอบเที่ยวดูมหรสพและการละเล่นต่างๆ

(๒.๔) ติดการพนันทุกชนิด

(๒.๕) คบคนชั่วเป็นมิตรสหาย

(๒.๖) ความเกียจคร้านในการทำกร่างงานต่างๆ <sup>๒๔</sup>

นี่คือ อุปสรรคในการพัฒนาตนเองเพื่อดำเนินไปสู่ชีวิตที่สงบสุข เพราะความชั่วเหล่านี้ หากบุคคลใดหลงเดินไปแล้ว ย่อมทำให้ชีวิตพบกับความทุกข์ เดือดเนื้อร้อนใจ เมื่อนั้นความสุขและความสงบก็เกิดขึ้นไม่ได้ ในทางพระพุทธศาสนาจึงเรียกว่า “ความชั่วร้ายในชีวิต”

## ๗. สรุปและอภิปราย

“ชีวิตที่มีความสุข (Happy Life)” และ “ชีวิตที่มีความสงบ (Peaceful Life)” ตามแนวพระพุทธศาสนานั้นเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าทั้งหมดล้วนมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ “ความสุข” และ “ความสงบ” ของชีวิต ดังนั้นหลักธรรมไม่ว่าจะเป็นในระดับโลกียะ หรือระดับชาวด้าน และหลักธรรมในระดับเหนือโลกีย์ หรือโลกุตระ ล้วนมีจุดหมายเดียวกัน คือ “ความสุข” และ “ความสงบ” ในชีวิต แต่ถึงแม้ว่าพระพุทธเจ้าจะทรงแสดงหลักธรรมไว้ทั้งสองระดับก็ตาม แต่ที่ทรงเน้นและย้ำมากที่สุด และถือว่าเป็นจุดหมายสูงสุดในทางพระพุทธศาสนาก็คือ “ความสุข” และ “ความสงบ” ที่สมบูรณ์แบบ หมายถึง “พระนิพพาน” นั่นเอง

ถึงกระนั้นพระพุทธศาสนาก็มิได้ละเลยต่อ “ความสุข” และ “ความสงบ” ในระดับชาวด้าน หรือระดับโลกียะแต่ประการใด เพียงแต่ทรงวางทางเลือก หรือแนะทางเลือกให้ สำหรับผู้ที่ต้องการความสุขและความสงบที่ประณีตกว่าความสุขและความสงบในระดับชาวด้าน ซึ่งเป็นความสุขที่ไม่จีรังยั่งยืน ไม่สมบูรณ์ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ต้องอาศัยวัตถุหรือสิ่งของมาสร้างความสุขให้แก่ตนเอง ให้ได้พิจารณา จะได้พัฒนาตนเองเลื่อนระดับฐานะความสุขให้สูงขึ้นเรื่อยๆ ได้ แต่ถึงกระนั้นก็ได้ทรงต่อต้านความสุขในระดับชาวด้าน เพียงแต่ทรงกำชับให้ผู้แสวงหาความสุขในระดับนี้ พึงสำนึกในความเป็นจริงของชีวิตว่า ชีวิตนี้ไม่เที่ยง เป็นทุกข์ และเป็นอนัตตา จะได้แสวงหาความสุขระดับนี้ และเสพเสวยอย่างไม่ประมาทมัวเมา มีสติอยู่ทุกเมื่อ และที่สำคัญจะต้องมีคุณธรรมประจำใจ เคารพและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ทางศีลธรรมและทางสังคมอย่างเคร่งครัด โดยจะต้องปฏิบัติตามแนวทางแห่งความสุข ๑๐ ประการ (หรือบุญกิริยาวัตถุ) และหลักหนี หรือดเว้น

<sup>๒๔</sup> ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๔๗/๒๐๓.

จากความชั่วต่างๆ ที่จะมาทำลายความสุขสงบในชีวิต โดยมีความชั่วที่เรียกว่า “อกุศลกรรมบถ ๑๐” และ “อบายมุข ๖” เป็นต้น ดังได้กล่าวมาแล้วนั้น

## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย

#### (๑) หนังสือ

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). **โอวาทคำสอนสำหรับพระภิกษุบวชใหม่ : คู่มือดำเนินชีวิตของนักบวชไต่ร่มกาสาพัสตร์ ฉบับสมบูรณ์**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภาและสถาบันหนังสือธรรม, ๒๕๔๙.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๖.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๓๐. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิธรรมทานกุศลจิต, ๒๕๕๘.

พระมหาโมคคัลลานะ (ผู้รจนา). **คัมภีร์อิถานวรรณนา**. แปลและเรียบเรียงโดย พระมหาสมปอง มุทีโต. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ประยวงศ์พรินท์ติ้ง จำกัด, ๒๕๔๗.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

มหามกุฏราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกและอรรถกถาแปล ฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัย**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๖.

### ๒. ภาษาอังกฤษ

#### (1) Book

Robbins.S.P. **Organizationbehavior : Concepts.controversies and Application**. New Jersey : Prentice-Hall, 1996.

Rosabeth Moss Kanter. **Commitment and Community : Communes and Utopias in Sociological Perspective**. Massachusetts : Harvard University Press, 1971.

## ธรรมาภิบาลในการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น GOOD GOVERNANCE OF FISCAL ADMINISTRATION IN LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS

วิชชุกร นาครน\*

Wichchukorn Narkton

### บทคัดย่อ

ปัญหาเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นปัญหาที่มีความสำคัญต่อระบบการปกครองท้องถิ่นอย่างยิ่ง สาเหตุของปัญหาแบ่งออกเป็นสามด้านคือ ปัญหาที่เกิดจากรัฐ ปัญหาที่เกิดจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปัญหาที่เกิดจากภาคประชาชน แนวทางในการแก้ไขในส่วนของรัฐคือการปฏิรูประบบนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นให้มีความชัดเจนเหมาะสมและเป็นธรรมภายใต้หลักการกระจายอำนาจที่เป็นหลักสากล โดยเฉพาะการกำหนดในเรื่องของฐานภาษีซึ่งจะทำให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอกับการทำภารกิจโดยไม่ผูกพันอยู่กับبودหนุนจากรัฐบาลเป็นหลักดังเช่นในปัจจุบัน ในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปัญหาที่สำคัญที่สุดคือการพัฒนาธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรและระบบการบริหารให้อยู่ภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่แท้จริงโดยมีมาตรการทั้งจากหลักการในพระพุทธศาสนาและการผลักดันเป็นกฎหมายควบคู่กัน ในส่วนของภาคประชาชน หัวใจสำคัญที่สุดคือการสร้างการมีส่วนร่วมและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้โดยมีการประสานการใช้ทรัพยากรและเครือข่ายภาคประชาชนหรือประชาสังคมที่เข้มแข็งบนหลักการแห่งการสำนึกถึงท้องถิ่นของตนอย่างแท้จริง

**คำสำคัญ:** ธรรมาภิบาล, การบริหารงานคลัง.

### ABSTRACT

The problem of Good Governance in fiscal administration of Local Administrative Organizations is a significant problem of local administrative system. The causes of the problem came from three aspects; the first the problem from the state, the problem from local administrative organizations and the problem from people. The approaches to the solutions of the problems were that; the problem from state, there should be reform of policy and related laws of local administrative organizations based on clear, appropriate and just decentralization, especially the local taxation so that the local administrative organizations would

\* อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

have enough budgets to run their own activities without depending on the budget from the central government as it is at the present. As for the problem from local administrative organizations is the problem of good governance development of the organizational leaders and the administrative system, how to manage them to be under the good governance in the real sense by applying the system from Buddhism and to push the good governance into law. As for the problems from the people; the real core of the problem is to create public participation and learning society by sharing the use of natural resources and building up the public network to create strong participatory society to build up the sense of belonging to the locality of one own

**Keywords:** Good Governance, fiscal administration.

## ๑. บทนำ

การปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในระบบบริหารราชการแผ่นดิน เนื่องจากเป็นระบบราชการที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนและมีจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับหน่วยงานราชการส่วนกลาง และหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค ดังนั้นความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารราชการแผ่นดินของประเทศ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่ความผาสุกของประชาชนในการบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระบบการบริหารงานคลังถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประชาชนตามที่กฎหมายกำหนด ไม่ว่าจะเป็นด้านรายได้และรายจ่าย ตลอดจนกระบวนการในการจัดทำแผนงานและโครงการต่างๆให้ตอบสนองกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆจึงเป็นจุดหมายที่แท้จริงของการปกครองท้องถิ่น การพัฒนาประชาธิปไตยและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน<sup>๑</sup>

แต่อย่างไรก็ตามนับตั้งแต่เริ่มใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๔๐ ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิรูปการปกครองท้องถิ่นครั้งสำคัญของประเทศไทยแต่จากการศึกษากลับพบว่าการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลไกสำคัญของการปกครองท้องถิ่นยังมี

<sup>๑</sup>กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล, (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๔๙), หน้า ๗๖.

ปัญหาในทางปฏิบัติหลายประการโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่เกี่ยวกับการบริหารงานคลังซึ่งเป็นที่สนใจสำคัญของการจัดทำบริการสาธารณะให้กับประชาชนในท้องถิ่น<sup>๒</sup>

บทความนี้ต้องการนำเสนอเนื้อหาในสี่ประเด็นคือ ขอบเขตของการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลักธรรมาภิบาลและแนวทางการบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่ สภาพปัญหาของการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแนวทางในการแก้ไขปัญหาดรรมาภิบาลทางการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## ๒. ขอบเขตของการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นส่วนราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ มาตรา ๔ และมาตรา ๗๐) ดังนั้นการดำเนินการด้านการคลังจึงอยู่ภายใต้กระบวนการเช่นเดียวกับส่วนราชการทั่วไป ดังนั้นการคลังของท้องถิ่นจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการหารายได้ และการบริหารจัดการรายจ่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับท้องถิ่น ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเกี่ยวข้องกับกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เป็นฐานอำนาจในการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและใบอนุญาตต่าง ๆ กิจกรรมด้านการพาณิชย์ การจัดสรรเงินอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กิจกรรมด้านการจัดซื้อจัดจ้าง กิจกรรมด้านบัญชีและธุรการ ลักษณะของการคลังท้องถิ่นจึงเกี่ยวข้องกับกิจกรรมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้<sup>๓</sup>

๑) กิจกรรมด้านการงบประมาณ เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการในด้านงบประมาณ ซึ่งดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ เพื่อใช้สำหรับเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานของส่วนราชการ ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและเพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน งานและโครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการ

๒) กิจกรรมด้านการเงิน เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการในด้านการเบิกเงิน การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน ตลอดจนการนำเงินส่งคลังและการตรวจสอบเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายเงินและใบสำคัญรับเงินในการควบคุมด้านการเงิน

๓) กิจกรรมด้านการบัญชี เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีการรับและจ่ายเงิน ตลอดจนการจัดทำรายงานฐานะการเงินในการควบคุมทางบัญชี

๔) กิจกรรมด้านการพัสดุ เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหาพัสดุ เพื่อให้ได้มาซึ่งพัสดุ หรือการบริการที่เกี่ยวกับวัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง

<sup>๒</sup>กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, คู่มือหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, ๒๕๕๕), หน้า ๒๖.

<sup>๓</sup>โกวิท พวงงาม, โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มิสเตอร์ก๊อปปี (ประเทศไทย) จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๖๘.

๕) กิจกรรมด้านการตรวจสอบ เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของส่วนราชการ ในการปฏิบัติงานคลัง ทั้งในด้านการงบประมาณ การเงิน การบัญชี และการพัสดุ เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการ

๖) กิจกรรมด้านธุรการ เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับการรับส่ง และลงทะเบียนเกี่ยวกับเอกสารต่าง ๆ ในการดำเนินการด้านงานคลัง ตลอดจนการพิจารณาร่างโต้ตอบหนังสือเกี่ยวกับงานราชการด้วย

ในกระบวนการการคลังสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนที่สำคัญที่สุดอยู่ที่การบริหารการจัดเก็บรายได้และการจัดหางบประมาณรายจ่าย รายได้มาจากการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาตและค่าปรับตามที่กฎหมายกำหนดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาษีที่รัฐบาลจัดเก็บและแบ่งให้กับเงินอุดหนุนท้องถิ่น ซึ่งในส่วนนี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่จะมีรายได้จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล ในส่วนงบประมาณรายจ่ายต้องจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

### ๓. หลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่และการปกครองท้องถิ่น

กรอบแนวคิดหลักในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันอาจพิจารณาได้จากแนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่และหลักธรรมาภิบาลกับการปกครองท้องถิ่นและการบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### ๒.๑ หลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

ประกอบด้วย ๔ หลักการย่อยคือหลักการบริหารหลักค่านิยมประชาธิปไตยและหลักประชาธิปไตยและหลักความรับผิดชอบต่อการบริหาร<sup>๕</sup>

##### ๑. หลักการบริหารประกอบด้วย

๑.๑ หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) การปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ล้าสมัยและไม่มีความจำเป็น

๑.๒ หลักประสิทธิผล (Effectiveness) การปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็น

<sup>๕</sup>สิริกาญจน์ เอี่ยมอาจหาญ, การนำนโยบายธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: วิเคราะห์กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองจังหวัดปราจีนบุรี, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๕๔).

ระบบและมีมาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๑.๓ หลักการตอบสนอง (Responsiveness) การปฏิบัติราชการต้องสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

#### ๒. หลักค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value) ประกอบด้วย

๒.๑ ภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้คุณให้โทษตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

๒.๒ เปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปได้โดยง่าย

#### ๓. หลักประชาธิปไตย (Participatory State) ประกอบด้วย

๓.๑ หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึงใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ

๓.๒ ความเสมอภาค (Equity) หมายถึงการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และอื่น ๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

#### ๔. หลักความรับผิดชอบต่อการบริหาร (Administrative Responsibility) ประกอบด้วย

๔.๑ การมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) หมายถึงการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงาน และร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

๔.๒ การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึงการมอบอำนาจ และกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม

๔.๓ คุณธรรม/จริยธรรม (Morality/ Ethic) หมายถึงการมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคมรวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณวิชาชีพตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทยเพื่อให้หลักการดังกล่าวสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมจึงได้มีการสร้างเกณฑ์และตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับหลักการดังกล่าวเช่นหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ (ก.พ.ร.) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติซึ่งได้มอบหมายให้สถาบันพระปกเกล้าศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบตัวชี้วัดธรรมาภิบาลในประเทศไทย ในส่วนของการปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน่วยงานหลักที่ได้ดำเนินการพัฒนาระบบการสร้างตัวชี้วัดธรรมาภิบาลที่สำคัญคือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยและสถาบันพระปกเกล้า

## ๒.๒ หลักธรรมาภิบาลกับการปกครองท้องถิ่นและการบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประกอบด้วยหลักการสำคัญสองประการคือหลักธรรมาภิบาลกับการปกครองท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญและหลักธรรมาภิบาลกับการปกครองท้องถิ่นตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖

### ๑. หลักธรรมาภิบาลกับการปกครองท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญ

หลักธรรมาภิบาลได้มีการปรับปรุงให้เหมาะสมและสามารถใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยการให้บริการสาธารณะที่มีความสำคัญและมีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดโดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ซึ่งเป็นหลักการสูงสุดที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานแก่องค์กรฝ่ายบริหารทุกระดับโดยได้กำหนดแนวทางการบริหารท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ดังนี้

๑.๑ หลักนิติธรรม มีสาระสำคัญคือ การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ชัดเจนสอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม และจะกระทบถึงสาระสำคัญแห่งหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือนอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติไว้มิได้การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นตามที่กฎหมายบัญญัติ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๒๘๒ วรรคหนึ่ง)

นอกจากนี้ยังได้กำหนดเงื่อนไขให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ เพื่อกำหนดการแบ่งอำนาจหน้าที่และจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบดังนั้นก็เห็นได้ว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้วางหลักการให้การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องอยู่ภายใต้หลักนิติธรรมซึ่งอยู่ภายใต้การกำหนดของกฎหมายอย่างชัดเจน

๑.๒ หลักคุณธรรมหลักคุณธรรมเป็นหลักการสำคัญในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถทำภารกิจตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและประเทศชาติในส่วนรวม ในอีกความหมายหนึ่งหลักคุณธรรมเป็นหลักการสำคัญที่สุดในการบริหารงานบุคคลที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าจะต้องอยู่ภายใต้หลักระบบคุณธรรม (merit system) ซึ่งหมายถึงความมีเหตุผล การให้โอกาสและความยุติธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับระบบคุณธรรม ซึ่งมีสาระสำคัญกำหนดให้การบริหารงานบุคคลต้องมีมาตรฐานเดียวกันหรือสอดคล้องกัน และต้องมีองค์การพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างระบบคุ้มครองคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของบุคลากรท้องถิ่นทั้งระบบ

๑.๓ หลักความโปร่งใสหลักความโปร่งใสมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างมากเนื่องจากเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและความไว้วางใจซึ่งกันและกันในท้องถิ่นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับความโปร่งใสไว้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรายงานการดำเนินงานต่อประชาชนในเรื่องการจัดทำงบประมาณการใช้จ่ายและผลการดำเนินงานในรอบปี เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและกำกับการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ หลักการมีส่วนร่วมถือเป็นหลักการที่สำคัญที่สุดของการปกครองส่วนท้องถิ่นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้โดยรัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยหลักในการให้บริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่และประชาชนในท้องถิ่นมีสิทธิมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดให้มีวิธีการที่ประชาชนมีส่วนร่วมดังกล่าวได้ด้วยและในกรณีที่การกระทำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นในสาระสำคัญ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องแจ้งข้อมูลรายละเอียดให้ประชาชนทราบก่อนกระทำการเป็นเวลาพอสมควร และในกรณีที่เห็นสมควรหรือได้รับการร้องขอจากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นก่อนการกระทำนั้น

หรืออาจจัดให้ประชาชนออกเสียงประชามติเพื่อตัดสินใจก็ได้ในขณะเดียวกันประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิเข้าชื่อร้องขอต่อประธานสภาท้องถิ่นเพื่อให้สภาท้องถิ่นพิจารณาออกข้อบัญญัติท้องถิ่นได้ใดเห็นว่าสมาชิกสภาท้องถิ่นและให้มีสิทธิลงคะแนนเสียงถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง

๑.๕ หลักความรับผิดชอบ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลังและมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะโดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวมด้วย ในกรณีที่ไม่ได้ดำเนินการดังกล่าวประชาชนมีสิทธิที่จะฟ้องหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ ราชการส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรอื่นของรัฐที่เป็นนิติบุคคลให้รับผิดชอบเนื่องจากการกระทำหรือละเว้นการกระทำของข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานนั้น

๑.๖ หลักความคุ้มค่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องพัฒนาความเข้มแข็งในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาระบบการคลังท้องถิ่นให้จัดบริการสาธารณะได้โดยครบถ้วนตามอำนาจหน้าที่โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดและให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง<sup>๕</sup>

โดยสรุป รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้วางหลักการเกี่ยวกับธรรมาภิบาลสำหรับการปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้อย่างชัดเจนและครอบคลุมทุกองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล แต่อย่างไรก็ตามมิได้กำหนดรายละเอียดในการปฏิบัติไว้จึงต้องปรับหลักการดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทขององค์การแต่ละประเภทต่อไป

## ๒. หลักธรรมาภิบาลกับการปกครองท้องถิ่นตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ เป็นกฎหมายซึ่งมีผลผูกพันหน่วยงานของรัฐทุกองค์กรให้ถือปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางตามที่กฎหมายบัญญัติโดยกำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในมาตรา ๕๒ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานตามหน้าที่ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูล

<sup>๕</sup>Cheema G.S. and Rondinelli D.A., **From Government decentralization to decentralize Governance in CheemaG.S.andRondinelliD.A.editor**, Decentralizing Governance: emerging Concepts and practices, (Washington D.C: Booking Institute Press, 2007), p. 56.

ข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด (พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๔๕/๑ พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๕๐ วรรคสองและพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๖๙/๑)

โดยสรุปจะเห็นได้ว่ากฎหมายได้วางหลักการและแนวทางในการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบไว้อย่างชัดเจนโดยมุ่งหมายให้ระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง แต่อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติยังมีปัญหาหลายประการจากองค์ประกอบสำคัญคือ รัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและจากประชาชนในท้องถิ่นเอง

## ๔. สภาพปัญหาของการบริหารงานบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แม้ว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องรวมถึงหลักการบริหารจะได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้อย่างชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีปัญหาหลายประการโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของการบริหารงานคลังในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่างๆเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมากมิได้ดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยพิจารณาจากองค์ประกอบสำคัญสามองค์ประกอบคือ รัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและจากประชาชนในท้องถิ่นเองซึ่งจากการศึกษาพอสรุปได้ดังนี้

### ๔.๑ ปัญหาที่เกิดจากรัฐ

ปัญหาที่สำคัญอันเกิดจากรัฐได้แก่นโยบายรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจการปกครองให้แก่ท้องถิ่นที่ขาดความชัดเจนโดยเฉพาะนโยบายด้านการจัดสรรภาษีอากรและเงินอุดหนุนยังมีความไม่เหมาะสมสอดคล้องกับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะเนื่องจากกฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ท้องถิ่นดำเนินการจำนวนมากแต่มีการจัดสรรงบประมาณและกำหนดฐานภาษีให้อย่างจำกัดทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ไม่สามารถดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะตามที่กฎหมายกำหนดได้อย่างสมบูรณ์ นโยบายของรัฐบาลบางอย่างสร้างภาระทางการคลังให้กับท้องถิ่นเช่นการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยยังชีพคนพิการ โครงการแก้ปัญหาที่อยู่อาศัย เป็นต้น ปัญหาการควบคุมจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ปัญหาทุเรียมที่ไม่ชัดเจนและไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น ปัญหาการตรวจสอบที่ยังขาดคุณภาพ เป็นต้น

นอกจากนั้นรัฐยังมีบทบาทในการครอบงำเชิงนโยบายต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านการจัดสรรเงินอุดหนุนเฉพาะกิจซึ่งถือว่าเป็นรายได้หลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกือบทั้งหมดทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดอิสระทางการคลัง เกณฑ์ในการจัดสรรงบประมาณยังไม่มี ความชัดเจนและเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาของแต่ละท้องถิ่น ภาษีบาง

<sup>๖</sup>ยุทธพร อิศระชัย, บทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของสภาท้องถิ่นในการปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๙), หน้า ๙๒.

ประเภทควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดเก็บเองหรือภาษีบางอย่างควรให้หน่วยงานส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคเป็นผู้จัดเก็บให้ นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดปรากฏการณ์การเกิด”การเมืองท้องถิ่น”ซึ่งเป็นการเปลี่ยนอำนาจจากระบบราชการบริหารส่วนภูมิภาค(ผู้ว่าราชการจังหวัดนายอำเภอ)เป็นผู้นำท้องถิ่นที่มาจากกาเลือกตั้ง ประกอบกับงบประมาณของท้องถิ่นที่เพิ่มมากขึ้นกลายเป็นแหล่งผลประโยชน์อันก่อให้เกิดการแย่งชิงอำนาจการเมืองในท้องถิ่นอย่างรุนแรงเพื่อที่จะได้เข้าจัดการกับผลประโยชน์

#### ๔.๒ ปัญหาที่เกิดจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ได้แก่ปัญหาที่เกิดขึ้นจากสาเหตุหรือองค์ประกอบภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองได้แก่ปัญหาเกี่ยวกับรายได้ปัญหาอันเกิดจากรายจ่าย ปัญหาอันเกิดขึ้นจากผู้นำองค์กร ปัญหาอันเกิดขึ้นจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านงานคลังปัญหาอันเกิดขึ้นจากกฎหมายระเบียบและวิธีการปฏิบัติงาน ปัญหากระบวนการจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปัญหาข้อบกพร่องทางการคลังและการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น<sup>๗</sup>

##### ๑. ปัญหาเกี่ยวกับรายได้และรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า

รายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มาจากการสนับสนุนจากรัฐบาลกลางในรูปของเงินอุดหนุน ซึ่งบางครั้งอาจไม่เพียงพอและไม่ทันกับความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่นโดยตรง เนื่องจากหากมีรายได้ไม่เพียงพอแล้ว กิจกรรมทางการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นย่อมเป็นสิ่งที่ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ในส่วนจากรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าบางส่วนยังไม่เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี กล่าวคือการใช้จ่ายที่ไม่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามหลักวิชาการ และสภาพปัญหาที่แท้จริงของท้องถิ่น หากแต่มีลักษณะตอบสนองปัจจัยทางการเมือง สร้างฐานเสียงของผู้บริหารท้องถิ่น ขาดความโปร่งใสและมีผลประโยชน์ทับซ้อน นอกจากนี้กระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรบางส่วนไม่ได้ปฏิบัติตามกระบวนการขั้นตอนที่ถูกต้อง และบางส่วนไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในลักษณะที่เป็นงบประมาณด้านการบริหารสูงมากทำให้ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีน้อย รายจ่ายประจำส่วนใหญ่อยู่ในหมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ เมื่อเป็นเช่นนี้แล้วโอกาสที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำหน้าที่ได้ครอบคลุมตามที่ได้รับมอบหมายจึงเป็นไปได้ยากภายใต้ขีดจำกัดเรื่องรายได้

๒. ปัญหาจากผู้นำองค์กร ที่ไม่มียึดกฎระเบียบมีผลประโยชน์ทับซ้อน นับเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการไม่สามารถนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ

<sup>๗</sup>สกนธ์ วรรณวิวัฒนา, การบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ออฟเซ็ทริเอชั่น, ๒๕๕๑), หน้า ๔๑.

๓. ปัญหาจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านงานคลังยังขาดทักษะและความกระตือรือร้น ตลอดจนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับเจ้าหน้าที่ของราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทำให้ขาดประสิทธิภาพในการบริหารคลัง

๔. ปัญหาจากกฎหมายและระเบียบต่างๆที่ใช้ในการบริหารงานคลังบางส่วนยังไม่อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานเนื่องจากใช้มาเป็นเวลานานและไม่ได้มีการปรับปรุงให้ทันสมัยตามสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมซึ่งเปลี่ยนแปลงอย่างมากและรวดเร็วในระยะเวลากว่าสองทศวรรษที่ผ่านมาปัญหาด้านกฎหมายระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานที่ยังขาดความยืดหยุ่นคล่องตัว ความไม่ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ของท้องถิ่นที่เปลี่ยนแปลงไป

๕. ปัญหากระบวนการจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประการสำคัญคือรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีไม่เพียงพอกับการทำบริการสาธารณะตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งได้สร้างความคาดหวังให้กับประชาชนต่อการทำหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

นอกจากนี้พบว่าเมื่อพิจารณาโครงสร้างการใช้จ่ายเงินงบประมาณตามแผนงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายจ่ายในส่วนที่มากที่สุดได้แก่แผนงานบริหารทั่วไปซึ่งเกี่ยวข้องกับงบรายจ่ายประจำได้แก่รายจ่ายในหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าสาธารณูปโภค ค่าวัสดุ ค่าครุภัณฑ์ กับแผนงานด้านอุตสาหกรรมและการโยธาซึ่งเป็นแผนงานที่เน้นการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานในรูปแบบต่างๆ ในขณะที่งบประมาณในส่วนของการกิจอื่นๆที่กฎหมายกำหนดไว้และมีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นเช่นด้านสาธารณสุข การศึกษาและสังคมสงเคราะห์มีการใช้จ่ายงบประมาณในสัดส่วนที่น้อยกว่ามาก ส่งผลต่อการจัดทำแผนงาน โครงการต่างๆไม่สามารถบูรณาการกับแผนระดับจังหวัดและกลุ่มจังหวัดได้ ดังนั้นในภาพรวมของแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติซึ่งเป็นแผนระดับมหภาค (macro) ทั้งระบบจึงไม่สามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสี่ภาคในส่วนของการตรวจสอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) พบว่า แผนงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่สอดคล้องกับแผนจังหวัดและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา และบางส่วนมีการบริหารงบประมาณรายจ่ายไม่เป็นไปตามแผน ไม่มีรายงานผลและการเก็บหลักฐานไว้ให้ตรวจสอบ โอนงบประมาณไปใช้ในกิจกรรมอื่นที่ไม่มีแผนงาน หรือโครงการรองรับ

๖. ปัญหาข้อบกพร่องทางการคลังและการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดขึ้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลายรูปแบบ โดยส่วนใหญ่พบปัญหาการทุจริตเกิดขึ้นจากการมีข้อบกพร่องทางการเงิน ด้านงบประมาณ ด้านบัญชี ด้านการพัสดุ ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของส่วนงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อบกพร่องทางการเงินส่วนใหญ่ได้แก่การไม่ปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับการเงินในหลายลักษณะซึ่งเป็นการตรวจพบของสำนักงาน



คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนข้อบกพร่องด้านงบประมาณเช่นการเบิกจ่ายงบประมาณ ไม่ตรงหมวดรายจ่าย เบิกจ่ายงบประมาณโดยไม่มีรายการในงบอนุมัติเงินประจำงวด เบิกจ่ายงบประมาณผิดแผนงาน เบิกจ่ายเงินค่าครุภัณฑ์เกินราคารามาตรฐานที่สำนักงบประมาณกำหนด ในด้านการพัสดุข้อบกพร่องที่พบมากที่สุดได้แก่ การไม่เร่งรัดจัดซื้อจัดจ้างให้ตรงตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนงาน ไม่มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่พัสดุให้ถูกต้องตามระเบียบ ไม่มีการควบคุมพัสดุและการจำหน่ายพัสดุให้ถูกต้องตามระเบียบ

ปัญหาการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นปัญหาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและนำไปสู่ปัญหาการบริหารจัดการที่ขาดประสิทธิภาพและขาดความเชื่อมั่นในการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากข้อมูลเกี่ยวกับการทุจริตของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๓ - ๒๕๕๐ ของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) พบว่าเป็นเรื่องที่เกิดในองค์กรบริหารส่วนตำบล ๓,๒๓๕ เรื่อง ผู้ถูกกล่าวหา ๕,๗๗๘ ราย เทศบาล ๑,๐๗๕ เรื่อง ผู้ถูกกล่าวหา ๒,๗๖๖ ราย องค์การบริหารส่วนจังหวัด ๒๘๓ เรื่อง ผู้ถูกกล่าวหา ๔๔๑ ราย เมืองพัทยา ๑๒ เรื่อง ผู้ถูกกล่าวหา ๔๐ ราย ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง จัดทำโครงสร้างพื้นฐาน การบริหารงานบุคคลและการอนุมัติ อนุญาตตามกฎหมายหลายฉบับซึ่งมีช่องว่างให้เกิดการทุจริตประกอบกับสาเหตุอื่นๆได้แก่ ระบบอุปถัมภ์ ปัญหา ด้านโครงสร้าง สาเหตุด้านสังคมและเศรษฐกิจ ความด้อยประสิทธิภาพในการตรวจสอบของหน่วยตรวจสอบ และคุณภาพคน

การศึกษาเกี่ยวกับการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่ถูกร้องเรียนและถูกชี้มูลความผิดมากที่สุด โดยสาเหตุของการทุจริตแบ่งออกเป็น ๒ ส่วนคือ ส่วนแรก สาเหตุในภาพรวมได้แก่ระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทย โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจัยทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ ความด้อยประสิทธิภาพในการตรวจสอบการทุจริตของหน่วยงานตรวจสอบ การถือปฏิบัติโดยยึดตามบรรทัดฐานจากส่วนกลางและคุณภาพของคน

ส่วนที่สอง สาเหตุเฉพาะประเภทการทุจริต ประกอบด้วย การทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดทำโครงสร้างพื้นฐาน มีสาเหตุมาจากกฎหมายที่ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้าง การกำหนดราคากลางที่สูงกว่าสภาพความเป็นจริง การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างผู้ประกอบการด้วยกันเอง ระหว่างผู้ประกอบการกับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างนักการเมืองระดับชาติ องค์กรเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปัจจัยทางด้านการเมือง ตลอดจนปัจจัยจากการขาดความโปร่งใส ในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง และการขาดกลไกการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพในด้านการทุจริต ในเรื่องการบริหารงานบุคคล มีสาเหตุมาจากกฎหมายที่ใช้ในการบริหารงานบุคคลให้อำนาจในการบริหารงานบุคคลแก่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากเกินไป อันนำมาซึ่งการทุจริตโดยการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การทุจริตจากการออกใบอนุญาต มีสาเหตุมาจากกฎหมายที่

มีหลายฉบับ ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจในการออกใบอนุญาตส่วนหนึ่งไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างเจ้าหน้าที่และผู้ขออนุญาต รวมทั้งระบบการบริหารราชการภายในองค์กรไม่มีประสิทธิภาพ

### ๓.๓ ปัญหาของภาคประชาชน

การศึกษาพบว่า ประชาชนในท้องถิ่นยังขาดการมีส่วนร่วม ขาดการตรวจสอบอย่างจริงจังและต่อเนื่องตลอดจนการมีลักษณะของการเป็นหัวคะแนนหรือฐานเสียงของผู้บริหารท้องถิ่นทำให้เกิดความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์โดยเฉพาะนักธุรกิจท้องถิ่นมักมีการหลบเลี่ยงภาษีหรือชำระภาษีต่ำกว่าความจริงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้ต่ำกว่าความเป็นจริงซึ่งกระทบกับการจัดทำแผนงานและงบประมาณของท้องถิ่น

วัฒนธรรมระบบอุปถัมภ์และการเมืองท้องถิ่นเป็นตัวแปรสำคัญต่อการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารงานคลังในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นค่อนข้างสูงเนื่องจากการมีผลประโยชน์ทางธุรกิจของนักธุรกิจท้องถิ่นที่เป็นฐานเสียงของผู้บริหารท้องถิ่นและ/หรือการมีผลประโยชน์ทับซ้อนเกี่ยวกับภาษี อากรและการซื้อจ้างในระบบงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการใช้จ่ายงบประมาณแบบประชานิยมเพื่อรักษาฐานคะแนนเสียงของผู้บริหารท้องถิ่น นอกจากนี้ปัญหาการซื้อสิทธิ ขายเสียงในการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นและปัญหาการขาดความสนใจหรือตื่นตัวทางการเมืองยังเป็นปัญหาสำคัญของการเมืองภาคประชาชนทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติในส่วนของสภาท้องถิ่นในฐานะตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นการศึกษาพบว่ามีการประสานผลประโยชน์เชิงอุปถัมภ์ระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับสมาชิกสภาท้องถิ่นทำให้นายกเทศมนตรีมีอำนาจแฝงเหนือสมาชิกสภา ดังนั้นการแสดงบทบาทของสภาท้องถิ่นในฐานะผู้ตรวจสอบและถ่วงดุลการใช้อำนาจของผู้บริหารท้องถิ่นจึงไม่สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควรการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนต่อการกระจายอำนาจที่ผ่านมาจึงเป็นเพียงการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานของภาครัฐเท่านั้นแต่ประชาชนและองค์กรชุมชนซึ่งเป็นภาคประชาชนที่แท้จริงมักถูกมองข้ามและไม่มีบทบาทในการตัดสินใจในเรื่องของท้องถิ่นอย่างแท้จริงทำให้ระบบการปกครองท้องถิ่นปัจจุบันยังไม่ตอบโจทย์ในการแก้ปัญหาพื้นฐานของประชาชนในท้องถิ่นอย่างสมบูรณ์ตามเจตนารมณ์ซึ่งกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปัญหาดังกล่าวข้างต้นนับว่ามีผลกระทบต่อการการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมากจึงควรได้มีการวิจัยและเสนอแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเชิงระบบตลอดจนมีการปรับปรุงไขกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านงานคลังหรือมาตรการเชิงรูปธรรมที่จะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพของการปกครองท้องถิ่นทั้งระบบ

## ๕. แนวทางการพัฒนาธรรมาภิบาลการคลังในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากสภาพการณ์การบริหารท้องถิ่นจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องแก้ไขปัญหอันเกิดปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นโดยอาจพิจารณาแนวทางแก้ไขดังนี้

### ๕.๑ แนวทางแก้ปัญหาที่เกิดจากรัฐ

รัฐจะต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่น ต้องขับเคลื่อนกระบวนการถ่ายโอนอำนาจให้กับท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในโลกยุคโลกาภิวัตน์ (Andrews, Mathew and Anwar Shah 2006) ทำให้เกือบทุกประเทศไม่อาจหลีกเลี่ยงการกระจายอำนาจได้ทั้งจากแรงกดดันภายนอกประเทศและแรงกดดันภายในประเทศจากกลุ่มต่างๆ ในระบบสังคมและเศรษฐกิจทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่นรัฐจะต้องปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบฐานภาษีของท้องถิ่นให้มีความชัดเจนและเป็นธรรม เพียงพอที่จะสามารถทำภารกิจของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ใช่เป็นระบบเงินอุดหนุนดังเช่นปัจจุบันแต่ควรเป็นระบบกระจายฐานภาษีที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับท้องถิ่นให้เป็นรายได้ของท้องถิ่นรัฐบาลกลางควรลดการควบคุมที่ไม่จำเป็นลงเพื่อให้ท้องถิ่นได้มีความเป็นอิสระตามสภาพบริบทของตนอย่างแท้จริง แต่ควรเพิ่มมาตรการด้านการตรวจสอบและกำกับมาตรฐานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### ๕.๒ แนวทางแก้ปัญหาที่เกิดจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ต้องมีการสร้างระบบสรรหาผู้นำท้องถิ่นที่มีจิตใจมุ่งมั่น ทุ่เมเท ซื่อสัตย์สุจริต มุ่งประโยชน์ต่อชุมชนและลดปัญหาการแข่งขันในระบบการเมืองท้องถิ่นซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังการเลือกตั้ง มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ยึดหลักกฎหมายและประสิทธิภาพทางการบริหารแบบสมัยใหม่ภายใต้ระบบการควบคุมความสุจริตและโปร่งใสที่มีประสิทธิภาพและดำเนินการกับผู้กระทำความผิดอย่างจริงจังและรวดเร็วมีการจัดระบบโครงสร้างที่เล็กกระทัดรัด ประหยัดแต่มีประสิทธิภาพสูงด้วยการใช้เทคโนโลยีและบุคลากรที่มีคุณภาพรวมถึงมีการประยุกต์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเช่นหลักสัปปริสธรรม๗อันได้แก่ อัมมัญญตาการรู้จักเหตุ อัตตัญญตาการรู้จักผล รู้จักเป้าหมาย อุตตัญญตาการรู้จักตน รู้จักสถานะของตน มัตตัญญตา การรู้จักประมาณ รู้จักความพอดี กาลัญญตา รู้จักเวลาที่เหมาะสม ปริสัญญตา การรู้จักชุมชนของตนและบุคคลัญญตาการรู้จักคนในชุมชนของตนนอกจากนั้นหลักสังคหวัตถุ ๔ อันได้แก่ทานหรือการบริจาค ปิยวาจาหรือการพูดด้วยความปรารถนาดี อตถจริยาอันหมายถึงการประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และสมานัตตตาการวางตนเสมอต้นเสมอปลายเมื่อเกิดปัญหาต่อส่วนรวมก็ร่วมกันแก้ปัญหา เมื่อพิจารณาอย่างถ่องแท้แล้วจะเห็นได้ว่าหลักสัปปริสธรรมมีความใกล้เคียงกับหลัก SWOT ใช้วิเคราะห์การกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยิ่ง ส่วนหลักสังคหวัตถุ ๔ นั้นมีความเหมาะสมที่จะนำไปปรับใช้กับการบริหารงานทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอันน่าจะเป็นการลดปัญหาและความขัดแย้งภายในองค์กรและภายในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตามหลักการทางพระพุทธศาสนาเป็นเพียงแนวคิดมีลักษณะเชิงนามธรรม (abstract) จำเป็นต้องมีการแปลงแนวคิดสู่การปฏิบัติในรูปของ

ชุดการปฏิบัติ (programe of action) ในรูปของคู่มือการปฏิบัติซึ่งมีกฎหมายรับรองดังตัวอย่างเช่น ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมคือจากหลักธรรมาภิบาลซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรม ต่อมาภายหลังได้มีการสร้างและพัฒนาระบบหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม ในขณะเดียวกันรัฐบาลได้มีการประกาศใช้พระราช กฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ เป็นต้น

อย่างไรก็ตามการพัฒนาระบบกลไกในการติดตามตรวจสอบเช่นคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน กรมสอบสวนคดีพิเศษ คณะกรรมการการเลือกตั้ง และศาลปกครองก็จะต้องมีการพัฒนาระบบและกลไกให้มีประสิทธิภาพสูงเป็นที่เชื่อมั่นและยอมรับของประชาชน

### ๕.๓ แนวทางการแก้ปัญหาของภาคประชาชน

หัวใจสำคัญของการแก้ปัญหาของภาคประชาชนคือการสร้างความร่วมมือของชุมชน ความมีเอกภาพของชุมชนด้วยสำนึกรัก “ท้องถิ่น” และการมีเป้าหมายที่ต้องการความสำเร็จร่วมกันของชุมชนโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาคม เช่นการจัดเวทีประชาคมให้ประชาคมเข้ามาร่วมจัดทำแผนพัฒนาตำบลโดยถือเอาความเห็น ความต้องการของประชาคมเป็นหลักและมีระบบสะท้อนรับฟังความคิดเห็นของประชาชนโดยประสานการใช้และการจัดการทรัพยากร ทั้งภายในและภายนอกชุมชน เพื่อระดมทรัพยากรและการสร้างเครือข่ายภาคประชาชนภายใต้การสนับสนุนทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชนที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เน้นการพัฒนาคนเป็นศูนย์กลางมิใช่วัตถุ ควรมีกฎหมายเกี่ยวกับประชาคมชุมชนซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งในการตัดสินใจในนโยบายสาธารณะของท้องถิ่นซึ่งเป็นสิทธิที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ได้รับรองไว้แล้วเพียงแต่ยังไม่มีการขับเคลื่อนในเชิงกฎหมายให้เกิดเป็นรูปธรรมเท่านั้น ควรให้ความสำคัญกับสถาบันหลักของชุมชนคือบ้าน วัด โรงเรียนให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นรูปธรรมโดยการพัฒนาบทบาทของพระสงฆ์ให้มีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาท้องถิ่นให้มากขึ้น

## บทสรุป

ปัญหาเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นปัญหาที่มีความสำคัญต่อระบบการปกครองท้องถิ่นอย่างยิ่ง สาเหตุของปัญหาแบ่งออกเป็นสามด้านคือปัญหาที่เกิดจากรับ ปัญหาที่เกิดจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปัญหาที่เกิดจากภาคประชาชนแนวทางในการแก้ไขในส่วนของรัฐคือการปฏิรูปนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นให้มีความชัดเจนเหมาะสมและเป็นธรรมภายใต้หลักการการกระจายอำนาจที่เป็นหลักสากล โดยเฉพาะการกำหนดในเรื่องของฐานภาษีซึ่งจะทำให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอกับการทำภารกิจโดยไม่ผูกพันอยู่กับงบอุดหนุนจากรัฐบาลเป็นหลักดังเช่นในปัจจุบันในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาที่สำคัญที่สุดคือการพัฒนาธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรและระบบการบริหารให้อยู่ภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่แท้จริงโดยมีมาตรการทั้งจากหลักการในพระพุทธศาสนาและการผลักดันเป็นกฎหมายควบคู่กันในส่วนของภาคประชาชน หัวใจสำคัญที่สุดคือการสร้างการมีส่วนร่วมและสร้างสังคมแห่ง

การเรียนรู้โดยมีการประสานการใช้ทรัพยากรและเครือข่ายภาคประชาชนหรือประชาสังคมที่เข้มแข็งบนหลักการแห่งการสำนึกถึงท้องถิ่นของตนอย่างแท้จริง

## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย

#### (๑) หนังสือ

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. **องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๔๙.

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. **คู่มือหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, ๒๕๕๕.

โกวิท พวงงาม. **โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มิสเตอร์ก๊อปปี (ประเทศไทย) จำกัด, ๒๕๕๑.

จรัส สุวรรณมาลา. **โรครธรรมาภิบาลการคลังบกพร่องในประเทศไทย. เอกสารการนำเสนอในการประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติครั้งที่๙**. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

เชิดชัย มีคำ. **คู่มือปฏิบัติงานคลัง**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ มาตรา ๔ และมาตรา ๗๐.๒๕๔๕.

ยุทธพร อิศระชัย. **บทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของสภาท้องถิ่นในการปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๙.

สกนธ์ วรรณวิวัฒนา. **การบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ออฟเซ็คทีเอช, ๒๕๕๑.

สถาบันพระปกเกล้า. **ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล**. กรุงเทพมหานคร: ส.เจริญการพิมพ์, ๒๕๕๐.

เวียงรัฐ เนติโพธิ์. **การกระจายอำนาจกับแบบแผนใหม่ของเครือข่ายอิทธิพล. ใน ก้าว(ไม่)ฟันประชา นิยม:กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร:เอดิชั่นเพรส โปรดักส์, ๒๕๕๑.

#### (๒) วารสาร

อัชกรณ วรงค์ปรีดี. **ปัญหาการคลังท้องถิ่นไทย: บทสะท้อนจากมุมมองของผู้บริหารเทศบาล**. กรุงเทพมหานคร: **วารสารการจัดการภาครัฐและเอกชน**. ปีที่๑๙ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๕๕)

### (๓) วิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์และคณะ. **รายงานผลการศึกษาความก้าวหน้าของการกระจายอำนาจในประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร:สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒.

สุรศักดิ์ โตประสี. **ธรรมาภิบาลในการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล**. **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์ดุสิตบัณฑิต** มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.

สมคิด เลิศไพฑูรย์และคณะ. **รายงานการวิจัยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, ๒๕๕๓.

สิริกาญจน์ เอี่ยมอาจหาญ. **การนำนโยบายธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: วิเคราะห์กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองจังหวัดปราจีนบุรี**. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต** วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม. ๒๕๕๔.

### ๒. ภาษาอังกฤษ

#### (1) Book

Andrews, Mathew. and Anwar Shah. **Citizen-centered Governance: A new approach to public sector reform. in Public expenditure analysis**, ed. Anwar Shah, Washington, D.C.:The World Bank, 2006.

Wallman, Helmut. **Changes, ruptures, and continuities in European local government system: between government and governance**. New York: Lexington Books, 2007.

## การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาตามแนวไตรสิกขา The Competency Development of Educational Personnel according to Threefold Training, Tisikkha.

อัจฉรา หล่อตระกูล\*  
Achara Lortrakul

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา โดยนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการกับการพัฒนา ตามหลักสมรรถนะหลัก ๕ ด้านคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม ความร่วมแรงร่วมใจ และตามหลักไตรสิกขาคือ ศีล สมาธิ ปัญญา การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในด้านความคิดเห็นที่มีต่องานและผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมโดยพัฒนาในแต่ละด้านขององค์ประกอบของสมรรถนะการพัฒนาแบ่งเป็น ๒ ลักษณะใหญ่ๆ คือ ส่งเสริมคุณวุฒิ ด้วยการส่งไปศึกษาต่อ และการเสริมสมรรถภาพด้วยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ซึ่งมีทั้งแนวคิดการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ แนวคิดการพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม ทั้งนี้การพัฒนาบุคคลจะครอบคลุม ๓ เรื่อง คือการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา การพัฒนาคนให้เป็นคนดีมีความสุข และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนานั้นก็คือการศึกษา ในทางพุทธศาสนาก็คือ ไตรสิกขา ซึ่งเป็นการฝึกอบรมหรือพัฒนาตน อันประกอบด้วย ศีลสิกขา จิตตสิกขา และปัญญาสิกขา หรือเป็นการปฏิบัติฝึกหัดอบรมตนด้วยหลักศีล สมาธิ ปัญญานั้นเอง

**คำสำคัญ:** การพัฒนาสมรรถนะ, บุคลากรทางการศึกษา, ไตรสิกขา

### Abstract

The purpose of this article was to present the way for the competency development of the educational personnel by integrating Buddhist competencies principle with development with the five core of competency as 1.Achievement Motivation 2.Service Mind 3.Expertise 4.Integrity 5.Teamwork and the Buddhist principle; That Tri Sikkha; were Sila, Samadhi and Panna. The competency development was the process of improving the performance of personnel, both of their thinking and their working process. The competency development can be

\*อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

divided into two major characteristics; 1.to have more qualification by sending them for further education and 2. to join training course and to have educational trip. The personnel development will cover 3 aspects as training, education and development. Human development towards being good human, happy, good and qualified human resource was education which was Tisikkha in Buddhism, which was the process of self development as morality education, mind education and wisdom education. In another term, it is the self development according to the threefold training; Sila (morality), Samadhi (concentration) and Panna (wisdom).

**Keywords:** competency development, educational personnel and Ti Sikkha

### ๑. บทนำ

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ ๒๑ และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบันระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็งสามารถเป็นภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อย่างไรก็ตามสถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมาส่งผลกระทบต่อคนและสังคมไทยหลายประการ การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในปัจจุบันโลกมีวิวัฒนาการด้านเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วมากขึ้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมในปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะการศึกษาจะช่วยพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทำให้เป็นคนรู้จักคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหาและมีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักพึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข<sup>๑</sup>

กลุ่มสถาบันอุดมศึกษานั้นมีบุคลากรทางการศึกษาหลายประเภท และประเภทหนึ่งก็คือพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มาแทนอัตราข้าราชการ ปฏิบัติงานอาจารย์ผู้สอนจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคน เพราะเป็นบุคคลที่จะทำให้จุดหมาย หลักการ โครงสร้างของหลักสูตรหรือจุดมุ่งหมายของการศึกษาซึ่งเป็นนามธรรมเปลี่ยนแปลงเป็นรูปธรรม ดังนั้นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือคุณภาพของอาจารย์ผู้สอนและการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนให้มีความรู้ความ

<sup>๑</sup>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, เอกสารวิชาการการประเมินผลการจัดการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา, ๒๕๔๖), หน้า ๑.

ชำนาญเพิ่มพูนมากยิ่งขึ้น ซึ่งทิศทางการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ ข้าราชการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมตามหลักคุณธรรม มีความพร้อมรับผิดชอบ ตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับความสำเร็จของส่วนราชการ จึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุด องค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถอันจะนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขัน สามารถเพิ่มคุณภาพผลผลิตหรือบริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า<sup>๓</sup> ซึ่งขณะนี้ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์เครื่องมือต่างๆ เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาเข้าสู่กระบวนการประเมินสมรรถนะโดยนำไปผูกกับระบบการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และคาดหวังว่าจะนำไปสู่ศักยภาพการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในที่สุด ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาตามหลักทฤษฎีตะวันตกและตามหลักพุทธศาสนาจึงเป็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

## ๒. แนวความคิดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

สมรรถนะตามคำจำกัดความของสำนักงาน ก.พ. หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร ในภาษาอังกฤษคือ Competency มีความหมายตามพจนานุกรมว่า ความสามารถ ซึ่งมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ ได้แก่ capability, ability, proficiency, expertise, skill, fitness, aptitude โดยสำนักงาน ก.พ. ใช้ภาษาไทยว่า “สมรรถนะ” แต่ในบางองค์การใช้คำว่า “ความสามารถ” การกำหนดความหมายของ Competency มีหลายความหมาย เช่น Boyatzis (1982) ให้ความหมายว่า “an underlying characteristic of the person which could be a motive, trait, skill, aspect of one’s self image or social role or a body of knowledge which he or she uses” ส่วน McClelland กล่าวว่า competency ควรจะเป็นสิ่งที่แยกระหว่าง superior และ average คือ สามารถบอกได้ว่าใครเป็นคนที่มีผลงานโดดเด่นหรือปานกลางผู้ที่ริเริ่มการใช้คำว่า Competency คือ David McClelland ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งบริษัท

<sup>๓</sup> รัชนิวรรณ วนิชย์ถนอม, สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย, [ออนไลน์] แหล่งที่มา: [http://training.prd.go.th/document\\_public/](http://training.prd.go.th/document_public/). [๑๐ มีนาคม ๒๕๕๕]

<sup>๓</sup> คินนิงแฮม อนุโรจน์, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองทัพอากาศ, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๑).

Hay McBer เขาได้เขียนบทความเรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence ในปี ๑๙๗๓ กล่าวกันว่านี่เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา Competency ให้เป็นอีกทางเลือกหนึ่งนอกเหนือไปจากการวัดเชาวน์ปัญญา

Competency Model ของระบบราชการไทย

สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับบริษัทเฮย์กรุ๊ป ได้จัดทำ Competency Model ของระบบราชการไทย จากข้อมูลหลายแหล่งด้วยกัน กล่าวคือ

(๑) การจัดทำ Competency Expert Panel Workshops จำนวน ๑๖ ครั้ง โดยผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มงานได้มาร่วมประชุมและให้ความเห็นเกี่ยวกับ Competency ที่จำเป็นในแต่ละกลุ่มงาน นอกจากนี้ยังมีการเก็บข้อมูลจากประสบการณ์จริงในการทำงานของข้าราชการแต่ละท่านที่เข้าร่วมประชุมในครั้งนั้นด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์งานที่เรียกว่า Critical Incident

(๒) ข้อมูลจากแบบสำรวจลักษณะงานที่ส่งออกไปให้ข้าราชการตอบ จำนวนกว่า ๖๐,๐๐๐ ชุดทั่วประเทศ

(๓) ข้อมูลจาก Hay’s Worldwide Competency Database ของบริษัทเฮย์กรุ๊ป ซึ่งเป็นข้อมูล Competency Best Practice ขององค์การภาครัฐในต่างประเทศ ข้อมูลทั้งสามส่วนนี้เป็นที่มาของต้นแบบสมรรถนะ หรือ Competency Model สำหรับระบบราชการไทย

วัตถุประสงค์ของการกำหนดต้นแบบสมรรถนะ (Competency Model) สำหรับระบบราชการพลเรือนไทย เพื่อสร้างแบบสมรรถนะ (Competency) ให้ภาคราชการพลเรือนโดยเฉพาะสำหรับใช้ในการบริหารและประเมินผลงานตลอดจนพัฒนาศักยภาพในระยะยาว ซึ่งในด้านแบบสมรรถนะประกอบไปด้วย สมรรถนะ ๒ ส่วน คือ

(๑) สมรรถนะหลักสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกกลุ่มงาน

(๒) สมรรถนะประจำกลุ่มงานซึ่งแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มงาน

**สมรรถนะหลัก**คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ ด้าน คือ

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

๒. การบริการที่ดี (Service Mind)

๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

๔. จริยธรรม (Integrity)

๕. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

**สมรรถนะประจำกลุ่มงาน** คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

“กลุ่มงาน” ในระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนมีการจัดตำแหน่งงานทุกตำแหน่งให้อยู่ในกลุ่มงานต่าง ๆ มีทั้งหมด ๑๘ กลุ่มงาน การจัดกลุ่มงานเป็นวิธีการจำแนกประเภทของงาน โดยการจัดงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเข้าไว้ในกลุ่มเดียวกัน โดยพิจารณาจากเกณฑ์ดังต่อไปนี้คือ

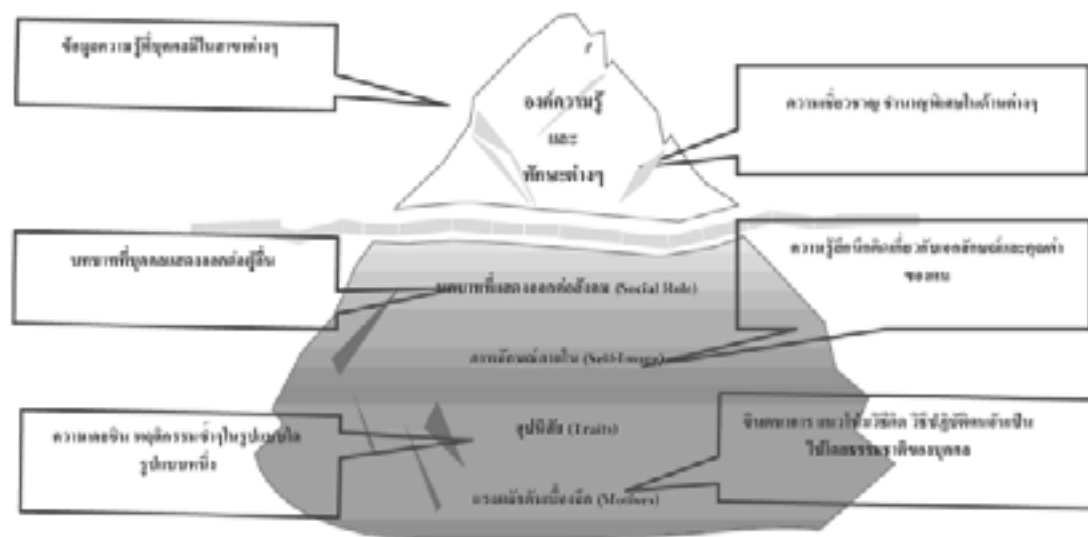
๑. กลุ่มลูกจ้าง/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของตำแหน่งงานนั้นเป็นใคร เป็นกลุ่มลูกจ้างภายในหรือภายนอกภาคราชการ

๒. ตำแหน่งงานนั้นมุ่งผลลัพธ์/ผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจหลักของภาครัฐด้านใด

สำนักงาน ก.พ. ได้สรุปแนวคิดเรื่องสมรรถนะบุคลากรด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (iceberg model) ไว้ดังนี้คือ ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่ายคือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือ องค์ความรู้และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากจะอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุดมคติ ทัศนคติ ทัศนคติภายในและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้จะมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนายาก

การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง คือ ทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่นๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้นๆ

### ที่มาของ Competency

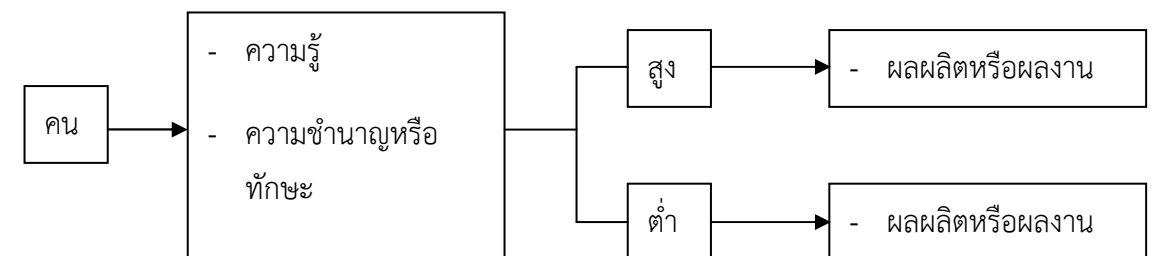


ที่มา : คู่มือการพัฒนากระบวนสมรรถนะของข้าราชการพลเรือนไทย (เอกสารเผยแพร่)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development หรือ HRD) เป็นแนวคิดที่สัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management หรือ HRM) คือเป็นการพัฒนาคนซึ่งถือว่าเป็นหัวใจหรือสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดขององค์การเพื่อเป้าหมายในการสร้างทีมงานและผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศขององค์กรรวมทั้งเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการแข่งขันในโลกปัจจุบันและอนาคต HRD เป็นการบริหารเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาสามารถแสดงศักยภาพจากทุนปัญญาของตนเองและทีมงานในการสร้างสรรค์องค์การอย่างมีประสิทธิภาพ จากความสำคัญของ “คน” ดังกล่าวจึงขอเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลจากนักวิชาการหลายๆท่านดังนี้

### แนวคิดการพัฒนาบุคคล

การพัฒนาบุคคลตามแนวคิดของฐิระ ประवालพฤษ์ กล่าวว่า การดำเนินงานในองค์การ “คน” เป็นปัจจัยสำคัญแม้องค์การจะจัดวางระบบงานกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ดีเพียงใดก็ตามหากบุคคลในองค์การขาดความรู้ความเข้าใจมีความสามารถหรือความชำนาญไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานหรือการทำงานแล้วย่อมเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์การซึ่งอาจกล่าวได้ว่าปัจจัยในการทำงานของคนมีผลต่อผลผลิตหรือผลงานขององค์การดังแสดงตามภาพต่อไปนี้



ภาพที่ ๑ ปัจจัยในการทำงานของคนกับผลผลิต

จากแนวคิดดังกล่าวฐิระประवालพฤษ์ได้แบ่งการพัฒนาบุคคลออกเป็น ๒ ลักษณะใหญ่ๆ คือ

๑. ส่งเสริมคุณวุฒิด้วยการส่งไปศึกษาต่อการพัฒนาบุคคลในลักษณะนี้มักทำกันมากในทางราชการและรัฐวิสาหกิจเพื่อสร้างคนตามแผนพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานสำหรับในด้านธุรกิจ

๕ ธารพรพร สัตยารักษ์, หลักการและมุมมองจากมีอาชีพ, (กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรี้นติ้งเฮ้าส์ (ธารพรพรสัตยารักษ์, ๒๕๔๘), หน้า ๓.

จะมีเฉพาะธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนเพราะการลงทุนในด้านการศึกษาต้องลงทุนมากซึ่งไม่สอดคล้องกับการลงทุนทางธุรกิจผู้ใช้วิธีจ้างคนที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานที่ดำเนินการอยู่ไม่ได้

๒. การเสริมสมรรถภาพด้วยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงานการส่งไปฝึกปฏิบัติงานและการศึกษาหลักสูตรระยะสั้น เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรในลักษณะนี้ใช้เวลาน้อยสามารถพัฒนาคนให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กรกล่าวคือถ้าบริษัทหรือโรงงานนำเครื่องจักรใหม่เข้ามาใช้ต้องการให้พนักงานสามารถใช้เครื่องจักรได้และมีความชำนาญในการใช้ก็ใช้วิธีการฝึกอบรมหรือในกรณีที่จะเปิดสำนักงานหรือสาขา เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ก็จัดให้มีการฝึกอบรมและเสริมด้วยการดูงานที่สำนักงานใหญ่หรือสำนักงานสาขาที่ดำเนินการได้ดีแล้ว นอกจากนี้การพัฒนาคนให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นเพื่อเลื่อนให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือทำงานที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษอาจจะใช้วิธีไปฝึกปฏิบัติงานที่บริษัทแม่ เช่น โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ของญี่ปุ่นที่ตั้งในประเทศไทยก็จัดส่งคนไปฝึกปฏิบัติงานที่โรงงานในญี่ปุ่นหรือศูนย์บริการซ่อมรถยนต์ในต่างจังหวัดจัดส่งช่างมาฝึกปฏิบัติงานที่ศูนย์ใหญ่ในกรุงเทพฯ ให้สามารถใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีการซ่อมสมัยใหม่ การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีนี้เป็นที่นิยมในธุรกิจมากเพราะสามารถสร้างคนให้ปฏิบัติงานได้ทันทีที่เสร็จสิ้นการฝึกอบรมหรือฝึกปฏิบัติงานสิ้นเปลืองเวลาน้อยได้ผลคุ้มค่าแก่การลงทุน

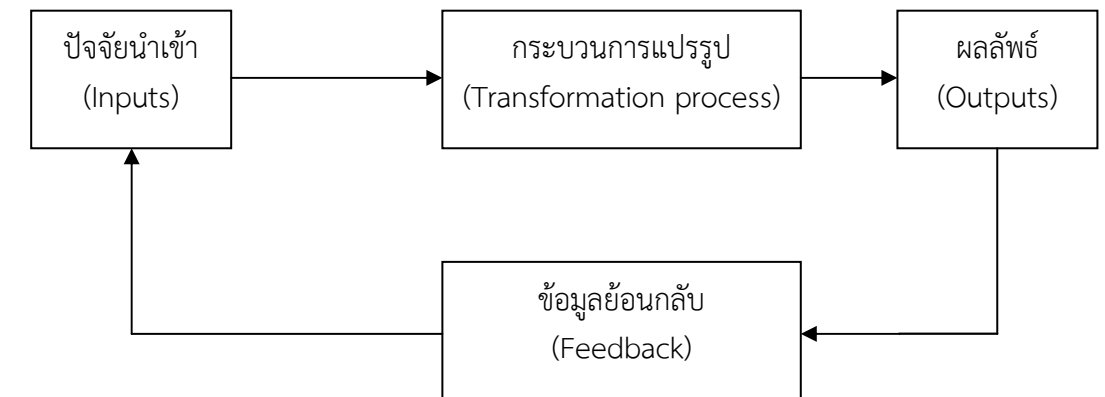
#### แนวคิดการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ

จากแนวคิดข้างต้นเมื่อก้าวถึงปัจจัยการทำงานของคนอันได้แก่ความรู้ความชำนาญหรือทักษะและทัศนคติที่สูงหรือต่ำไม่เท่ากันจะส่งผลต่อผลผลิตหรือผลงานที่สูงหรือต่ำไม่เท่ากันตามไปด้วยเพื่อที่จะได้ทราบว่ากระบวนการพัฒนาดังกล่าวนั้นได้ผลไปตามที่มุ่งหมายเพียงใดตั้งนั้นจึงได้นำเสนอ “แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ” ซึ่งแนวคิดการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ (A Systematic Approach to Training) นี้อิงอยู่บนแนวคิดแบบระบบ (The System Approach) ดังภาพที่ ๔ ซึ่งมีสาระสำคัญคือ

ประการแรกกระบวนการฝึกอบรมเป็นเพียงระบบย่อยระบบหนึ่งขององค์การและมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับระบบอื่นๆอย่างต่อเนื่องตัวอย่างเช่นนโยบายขององค์การในด้านการคัดเลือกบุคลากรหรือการจัดการย้อมมืออิทธิพลอย่างมากต่อการจัดการฝึกอบรม

ประการที่สองแนวคิดแบบระบบเน้นการนำข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) มาใช้เพื่อการปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องดังนั้นโครงการฝึกอบรมจึงไม่เคยเป็นเพียงจุดหมายปลายทางแต่จะเป็นสิ่งที่จะต้องได้รับการปรับเปลี่ยนตามข้อมูลที่ได้รับกลับมาอยู่เสมอเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ประการสุดท้ายแนวคิดแบบระบบจะทำหน้าที่เป็นเสมือนกรอบแนวคิด (Frame of Reference) สำหรับการวางแผนและดำเนินการฝึกอบรม



ภาพที่ ๒ กระบวนการทำงานแบบระบบ  
ที่มา: Goldstein, 1993.

จากภาพแสดงองค์ประกอบของการทำงานแบบระบบซึ่งได้แก่สิ่งที่ป้อนเข้ากระบวนการแปรรูปผลลัพธ์และข้อมูลย้อนกลับจะเห็นได้ว่ากระบวนการทำงานของระบบจะดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและหมุนเวียนเป็นวัฏจักรโดยอาศัยข้อมูลย้อนกลับเป็นสิ่งที่ชี้แนะการปรับเปลี่ยนสิ่งที่จะถูกป้อนเข้าไปในระบบเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ตรงกับความต้องการขององค์การ

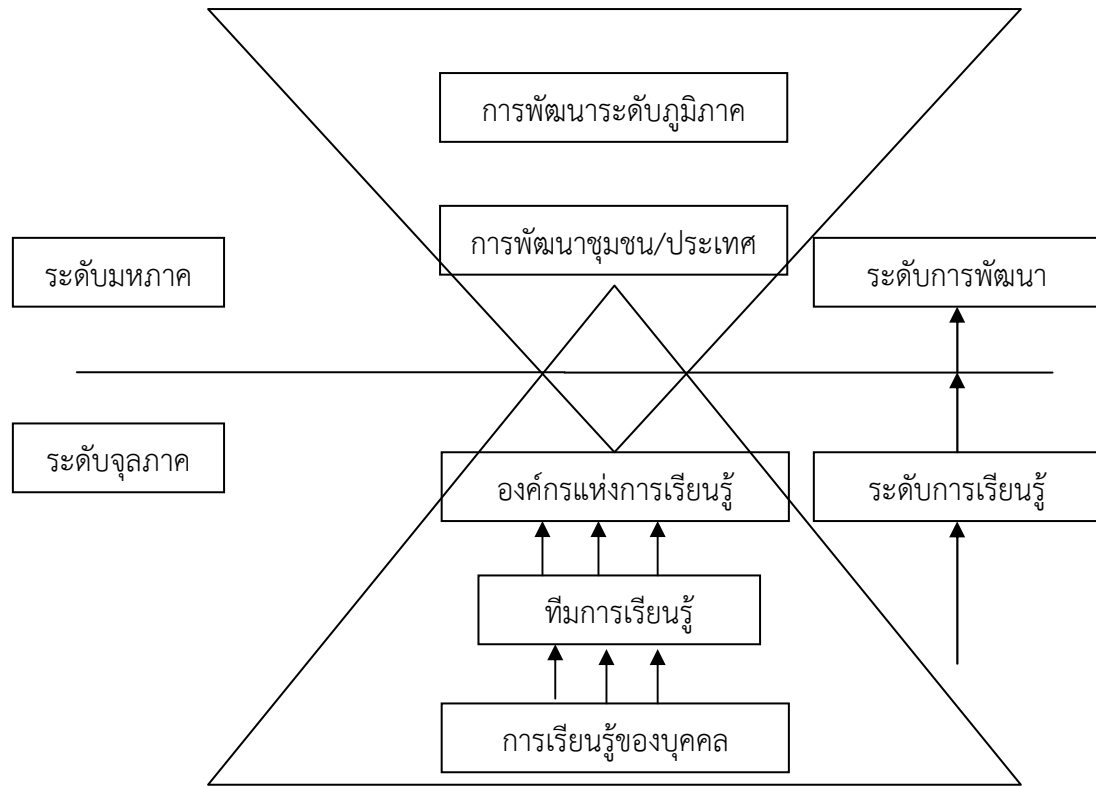
สิ่งที่ป้อนเข้าไป (Inputs) ได้แก่ความรู้ทักษะความสามารถบุคลิกภาพแรงจูงใจและทัศนคติของบุคลากรในองค์การซึ่งแต่ละองค์การก็ย่อมมีบุคลากรที่มีคุณลักษณะต่างกันและแม้แต่ในองค์การเดียวกันบุคลากรแต่ละคนก็ยังมี ความแตกต่างกันด้วย

กระบวนการแปรรูป (Transformation Process) คือโครงการฝึกอบรมบุคลากรซึ่งองค์การได้จัดขึ้นโครงการต่างๆเหล่านี้จะทำหน้าที่ปรับปรุงเพิ่มพูนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆจนมีผลลัพธ์หรือพัฒนาการ (Output) เป็นที่น่าพอใจขององค์การ อย่างไรก็ตามก็ต้องมีการประเมินและติดตามผลอยู่ทุกระยะเพื่อให้ทราบปัญหาอุปสรรคและสิ่งที่ควรปรับปรุงและนำข้อมูลเหล่านี้ (Feedback) ไปใช้ในการปรับเปลี่ยนโครงการฝึกอบรมบุคลากรต่อไป

#### แนวคิดการพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม

ในยุคโลกาภิวัตน์นี้เชื่อกันว่า “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จของชาติ (ทั้งภาครัฐและเอกชน) และถ้าหากประเทศไทยเรามีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพคุณภาพและจริยธรรมที่สูงเชื่อว่าคงสามารถก้าวเข้าไปแข่งขันในโลกไร้พรมแดน (Globalization) ได้อย่างไม่ยากเย็นนักมุมมองใหม่ในการพัฒนาคนตามกรอบแนวคิดการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อให้ธุรกิจ

สามารถนำไปเป็นต้นแบบเพื่อพัฒนาองค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ทั้งองค์กรและประเทศชาติดังภาพที่ ๕ ดังนี้



ภาพที่ ๓ กรอบแนวคิดการพัฒนาศักยภาพมนุษย์

กรอบแนวคิดการพัฒนาศักยภาพมนุษย์แบ่งได้ดังนี้

๑. ระดับจุลภาคถือเป็นระดับการเรียนรู้ในองค์กรซึ่งเป็นการเรียนรู้ในระดับคือการเรียนรู้ของบุคคล (Individual Learning) หัวใจสำคัญอยู่ที่การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิด (Concept) ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทีมการเรียนรู้ (Team Learning) เป็นรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่ายงาน (Cross Functional) การสั่งตนเอง (Self-directed Management) และการจัดการความคิดที่แตกต่างเป็นต้น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นการเรียนรู้ระดับสูงสุดในองค์กรซึ่งมีพื้นฐานมาจากการเกิดมีการเรียนรู้การพัฒนาองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” นี้จะเน้นการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน (Workplace Learning) การมีความคิดแบบเป็นระบบหรือ

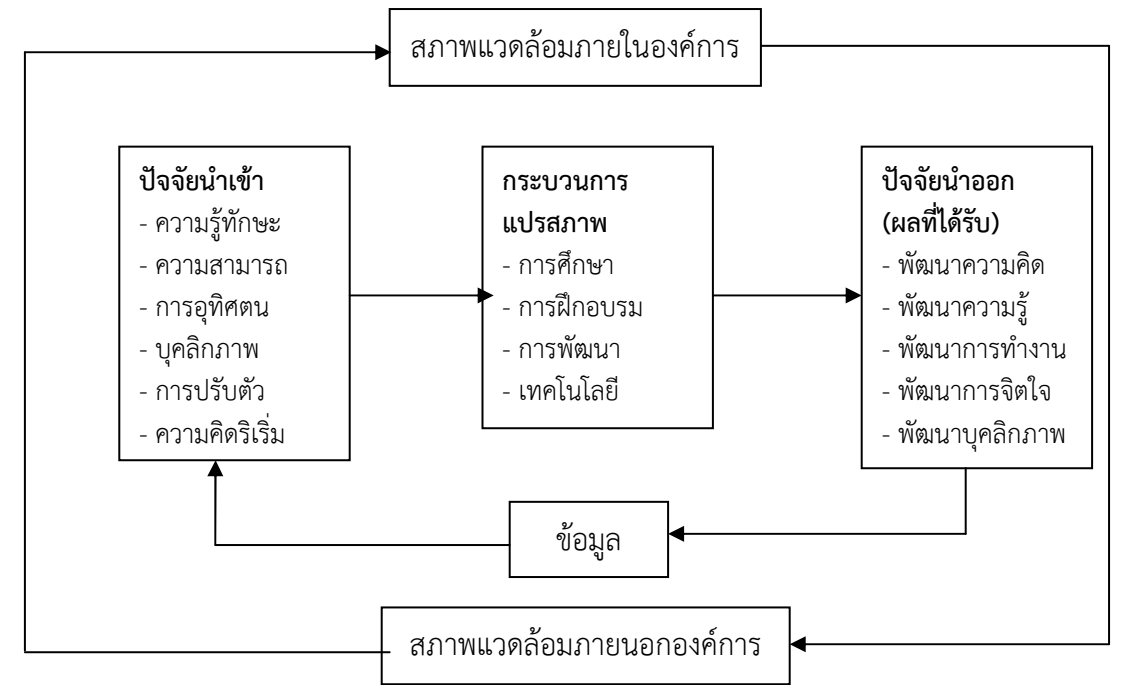
บูรณาการการพัฒนาตนเองเป็นบุคคลผู้รอบรู้การมีเป้าหมายร่วมกันและการบูรณาการเพื่อจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ระดับมหภาคเมื่อสามารถพัฒนาคนในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ได้ทั้ง ๓ ระดับก็จะก้าวไปสู่ระดับการพัฒนาที่แท้จริง (Development) ซึ่งมีอยู่ ๓ ระดับเช่นกัน

การพัฒนาในระดับชุมชน/ประเทศเป็นการพัฒนาองค์ความรู้หรือมีเทคโนโลยีของเราเองการมีลักษณะที่เรียกว่า “ภูมิปัญญาชาวบ้าน” (Folk Wisdom) เป็นสติให้กับสังคม การพัฒนาในระดับภูมิภาคเป็นการพัฒนาด้านวัฒนธรรมหรือการข้ามวัฒนธรรมที่จะเตรียมเข้าไปแข่งขันในระดับโลกพร้อมกับการพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ที่จะเข้าไปแข่งขันในธุรกิจที่รุนแรงระดับภูมิภาค

การพัฒนาสู่ระดับโลกเป็นระดับสุดยอดของการพัฒนาคือสามารถบูรณาการทั้งการเรียนรู้และการพัฒนาเข้าเป็นหนึ่งเดียวจะทำให้ประเทศของเราก้าวไปสู่เวทีโลกในระดับนานาชาติแบบนักกลยุทธ์ระดับโลกที่มีความพร้อมด้านศักยภาพของคนเทคโนโลยีการจัดการและทุนเป็นต้น

การพัฒนาบุคคลจะครอบคลุมใน ๓ เรื่องด้วยกันคือการฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) โดยมีระบบการพัฒนาบุคคลในองค์กรดังนี้



ภาพที่ ๔ ระบบการพัฒนาบุคคลในองค์กร



จากภาพที่ ๔ อธิบายได้ว่าการพัฒนาบุคคลเป็นการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัวบุคลิกภาพและการปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคลในองค์การผ่านกระบวนการของการศึกษาการฝึกอบรมและการพัฒนา ซึ่งองค์การเป็นผู้จัดดำเนินการให้หรือโดยบุคลากรดำเนินการเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพ และการทำงานเมื่อได้รับการพัฒนาแล้วสามารถวัดผลงานหรือความประพฤติของบุคลากรในองค์การได้ว่ามีความเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์การต้องการหรือไม่ ข้อมูลย้อนกลับที่จะเข้าสู่กระบวนการของการพัฒนาบุคคลเช่นนี้ต่อไปภายใต้สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในขององค์การ ได้แก่ ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระบบเศรษฐกิจสังคมการเมืองและเทคโนโลยี ตลอดจนบรรยากาศในการทำงานการเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาขององค์การซึ่งจะมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับระบบอื่นๆทั้งภายในและภายนอกองค์การต่อไป

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรก็คือกระบวนการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในด้านความคิดเห็นที่มีต่องานและผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยพัฒนาในแต่ละด้านขององค์ประกอบของสมรรถนะ (Competency) ที่กล่าวข้างต้นโดยมีกระบวนการพัฒนาองคค์กรแนวคิดแบบระบบ (The System Approach) เพื่อการควบคุมตรวจสอบระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่เมื่อได้ผลและข้อมูลย้อนกลับก็จะได้นำไปปรับปรุงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมต่อไป

จากแนวคิดการพัฒนาบุคคลที่กล่าวมาข้างต้นที่แสดงถึงว่าการพัฒนา “คน” เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ต้องการขององค์การในทุกยุคทุกสมัยไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชน ดังนั้น การพัฒนาคนเพื่อให้กลายเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับองค์กรเป็นเหตุให้องค์กรทั้งหลายทุ่มเทงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรของตนมากขึ้นทุกขณะถึงกับมีการกำหนดสัดส่วนของงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน แต่อย่างไรก็ดีในการที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องมีความเข้าใจในพื้นฐานตลอดจนที่มาของความรู้สึนึกคิดของแต่ละบุคคลประกอบกัน

### ๓. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรม

การพัฒนาคน ให้เป็นผู้มีคุณภาพ ที่สำคัญที่สุดก็คือ การปลูกฝังให้คนเป็นพลเมืองที่มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขในสังคมวิธีการหนึ่งที่น่าจะให้ผลดีในการปลูกฝังและพัฒนาการมีคุณธรรมจริยธรรม โดยใช้หลักไตรสิกขา เนื่องจากไตรสิกขาเป็นระบบและเป็นกระบวนการในการฝึกฝน อบรมฝึกหัดเพื่อพัฒนาคนใน ๓ ด้านคือ

พัฒนา ด้านพฤติกรรม เรียกว่า ศีล

พัฒนาด้านจิตใจ เรียกว่า สมาธิ

พัฒนา ด้านปัญญา เรียกว่า ปัญญา

ทั้งนี้ก็เพื่อให้บุคคลมีการดำเนินชีวิตไปในวิถีที่ถูกต้องดีงามโดยนำหลักธรรมพระพุทธศาสนา (ไตรสิกขา) มาใช้หรือประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาคนในองค์กร หรือสถานศึกษาเน้นการจัดสภาพทุกๆ ด้าน ในสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนให้คนในองค์กรพัฒนาตามหลักพุทธธรรมอย่างบูรณาการส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงามตามลักษณะแห่งปัญญา

หลักธรรมตามแนวพุทธศาสนา “ไตรสิกขา” นี้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เพื่อแก้ปัญหาให้พ้นทุกข์และสำเร็จผล การพัฒนาคนมีความหมายสำคัญที่แบ่งออกเป็น ๒ ประการคือ<sup>๕</sup>

๑. การพัฒนาคนในฐานะผู้มีความเป็นมนุษย์

๒. การพัฒนาคนในฐานะทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาคนมีความหมายสำคัญ ๓ ประการ คือ

๑. การพัฒนานั้น ให้ความสำคัญสูงสุด แต่การพัฒนาคนเป็นการพัฒนาที่มุ่งเป้าไปที่ตัวคนเป็นหลัก หมายความว่า ในการพัฒนาที่มีหลายเรื่องหลายด้าน เช่น การพัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาการเกษตร พัฒนาอุตสาหกรรม เป็นต้น จะต้องพัฒนาคนก่อนสิ่งอื่นใด หรือถือเอาการพัฒนาคนเป็นเรื่องสำคัญที่สุด เพราะถึงแม้จะพัฒนาอะไรไปอย่างไรก็ตาม ถ้าไม่พัฒนาคน คนที่ไม่ได้พัฒนาก็อาจทำให้ทุกอย่างเสียหายล้มเหลวไปหมด

๒. การพัฒนานั้นคำนึงถึงคุณค่าของคนว่า จะต้องมีคนที่ดีที่พร้อมที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นคนที่พัฒนาดีแล้ว มาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เป็นแกนกลาง ซึ่งจะทำให้กระบวนการพัฒนาทั้งหมดดำเนินไปถูกทาง อำนวยประโยชน์สุขอย่างแท้จริง

๓. การพัฒนานั้น มุ่งให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ที่แท้แก่คนคือ ให้ปรับกระบวนการพัฒนานั้นและองค์ประกอบอื่นๆทุกด้านของการพัฒนา เป็นปัจจัยส่งเสริมสนับสนุนช่วยให้พัฒนาคนขึ้นไปสู่การเข้าถึงชีวิตที่ดีงามคุณค่าสูงสุดและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ รวมทั้งการที่มนุษย์จะดำรงอยู่ได้ด้วยดีอย่างแท้จริงในโลกที่มีสภาพอันเกื้อกูลได้

ตามหลักพระพุทธศาสนา การพัฒนาคนซึ่งจะทำให้คนเป็นคนดีมีความสุข และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาก็คือการศึกษ<sup>๖</sup> การพัฒนาด้วยการศึกษาของคน ในทางพุทธศาสนาคือ ไตรสิกขา ซึ่งเป็นวิธีการเรียนรู้ ฝึกฝน พัฒนาชีวิต ๓ ด้าน คือ (๑) ด้านพฤติกรรม การแสดงออกทางกาย วาจา เป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาด้านจิตใจและปัญญา (๒) ด้านจิตใจ ทำ

<sup>๕</sup>พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), การพัฒนาที่ยั่งยืน, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธ ๒๕๔๒), หน้า ๑-๒.

<sup>๖</sup>สุรพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๑๖๖-๑๖๗.

จิตให้มีกำลัง ตั้งมั่น มีคุณภาพที่ดี เหมาะต่อการนำไปใช้งาน และ (๓) ด้านปัญญา ให้มองเห็นสิ่งทั้งหลายทั้งปวงตามความเป็นจริง<sup>๗</sup> มีสาระสำคัญดังนี้

๑. ศิล คือภาวะของผู้ที่มีหลักธรรมความประพฤติถูกต้อง มีความประพฤติดีทางกาย วาจาและสัมมาชีพ สามารถควบคุมตนเอง จัดระเบียบชีวิตของตนและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยดี มีความรับผิดชอบต่อสังคมศิลปะไม่ใช่ตัวการที่ทำให้เกิดปัญญา แต่ศิลปะช่วยสร้างภาวะเกื้อกูลแก่การกำจัด อวิชชา และเป็นปัจจัยสนับสนุนการสร้างปัญญาด้วยการยับยั้งควบคุมตัณหาให้อยู่ในขอบเขตและ สร้างความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี ความอยู่ดี จิตใจปลอดโปร่ง ทำให้พลังจิตมุ่งไปในทางใช้ความคิด สร้างปัญญามากขึ้น ศิลมิได้หมายถึงศิลปะเป็นข้อๆ เช่น ศิล ๕ หรือศิลปะ ๘ เท่านั้น แต่ศิลปะเป็นหลักปฏิบัติโดยเป็นหลักธรรมประพฤตินี้พื้นฐานของแต่ละคนในฐานะที่เป็นมนุษย์คนหนึ่ง เรียกว่า มนุษยธรรม ถ้าไม่มีศิลปะก็คือไม่มีการฝึกระเบียบวินัย มนุษย์อยากจะทำอะไรก็ทำตามใจชอบ ตัณหาก็ก่อกวนขึ้นทำให้ไม่เกิดฉันทะที่จะระดมหลักจิตใจให้มุ่งไปในการใช้ความคิดแสวงหาปัญญาหรือที่เรียกว่า ขาดสมาธิ แต่ถ้ามีศิลปะ มีระเบียบวินัยดี สามารถทำจิตใจให้มุ่งมั่นอยู่กับคุณธรรมความดีได้ง่าย มีอุดมคติ มีสติรู้จักยับยั้ง มีความเพียรพยายามที่จะปฏิบัติให้ถึงจุดหมาย เมื่อจิตใจแน่วแน่อยู่กับความดีที่ยึดมั่นในอุดมคติก็จะช่วยให้ความมีระเบียบวินัยเข้มแข็งขึ้น สมาธิก็จะเกิดตามมา และเป็นปัจจัยสนับสนุนแก่ศิลปะ เมื่อมีสมาธิจิตใจสงบแน่วแน่ จะคิดพิจารณาสิ่งใดก็ทำให้เกิดได้ชัดเจน และลึกซึ้ง เกิดปัญญารู้ตาม ดังนั้น ศิล สมาธิ และปัญญาจึงมีความสัมพันธ์กัน ถ้าต้องการสมาธิ ความแน่วแน่ของจิตและกำลังใจในขั้นสูงขึ้นไปก็ต้องใช้กำลังศิลปะที่บริสุทธิ์มากยิ่งขึ้น กล่าวคือ ศิลเป็น การฝึกพฤติกรรมโดยมีวินัยเป็นเครื่องมือในการฝึก

๒. สมาธิ คือ ความแน่วแน่นคงหนักแน่นของจิตใจ ทำให้จิตมีคุณภาพ จิตใจเป็นรากฐานของพฤติกรรม การสร้างสมาธิทำให้เกิดสติ และวิริยะ ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้ตั้งงามแล้ว ด้วยการควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีด้วย วิธีฝึกคนในขั้นสมาธิมีหลายวิธี เช่น ฝึกให้ยุ่ง กับกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ทำให้ไม่มีเวลาและโอกาสเกี่ยวข้องกับความสุข วิธีเอาความดีมาข่ม ความชั่ว ฝึกให้คุ้นกับสิ่งดีงาม และผูกมัดจิตใจไว้กับสิ่งที่ดีงาม เรียกว่าให้มีอุดมคติ แต่การฝึกด้วยวิธีสมาธินั้นพระเทพเวที สรุปรว่า ไม่ได้ผลถาวร ที่ได้ผลแท้จริงและเด็ดขาด เป็นขั้นปัญญา เรียกว่า “วิปัสสนา” คือขั้นที่เกิดความรู้แจ้งเห็นจริง จนเกิดการเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม มีโลกทัศน์ใหม่ๆ เกิดขึ้น ดังนั้น สมาธิจึงเป็นการฝึกทางด้านจิตใจ ฝึกด้านคุณธรรม ความมีจิตเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

<sup>๗</sup> สมศรี เพชรโชติ.๒๕๔๘, การนำกลยุทธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในประเทศไทย, บทความ ในวารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ปีที่ ๑ ฉบับที่ (๑ ตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๔๘), หน้า ๑๖.

๓. ปัญญา การพัฒนาปัญญาซึ่งเป็นความสำคัญที่สุด เพราะปัญญาเป็นดั่งนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมดสำหรับปัญญาขั้นต้นๆ (โลกีย์ปัญญา) ที่ยังไม่เข้าถึงความรู้ชัดเจนถึงขนาด มีโลกทัศน์ใหม่ๆเกิดขึ้น ปัญญาอาจเปิดช่องให้แก้ตัณหาได้ เมื่อเกิดปัญญาและเห็นทางเลือก ที่รู้ว่า ทางเลือกใดนำไปสู่อิสรภาพของชีวิต ทางเลือกใดสนองความอยากแต่สร้างความสับสนและความทุกข์แก่สังคม เพื่อตอบสนองตัณหา จึงเลือกเอาทางที่สนองตัณหาเพราะเกิดความเห็นแก่ตน โดยเฉพาะปุถุชนคนธรรมดาจะเกิดได้บ่อยครั้ง ยิ่งขาดศิลปะจะคอยควบคุมความประพฤติไม่ให้ทำชั่ว ขาดสมาธิ ความแน่วแน่ของจิตใจในการทำสมาธิโอกาสทำความชั่วจึงง่ายขึ้น

#### ๔. แนวทางที่เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา

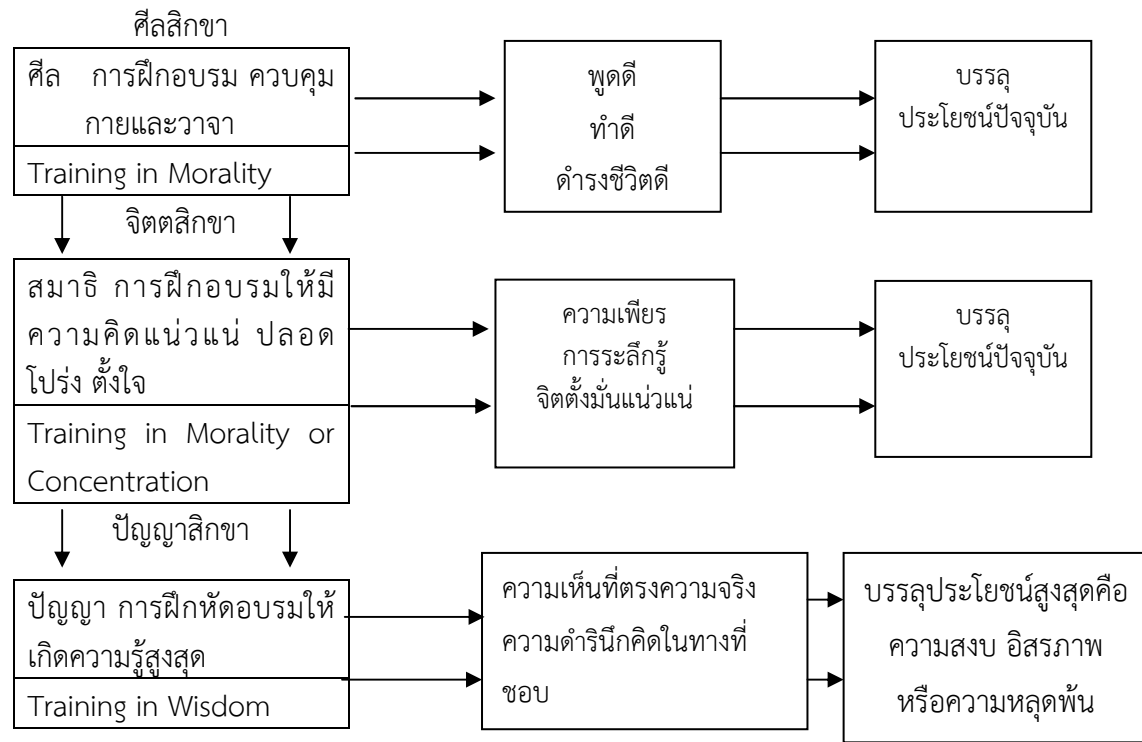
แนวทางหรือรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ทุกองค์กรนิยมนำมาใช้คือ การฝึกอบรม (Training) เพราะสามารถนำมาเชื่อมโยงให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ ทำให้ผู้ฝึกอบรมได้เรียนรู้ เพิ่มความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานปัจจุบัน และยังเตรียมความพร้อมสำหรับงานในอนาคตได้อีกด้วย

กระบวนการศึกษาเพื่อฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาตามหลัก ไตรสิกขา เป็นกระบวนการศึกษาที่พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทั้งทาง กาย วาจา ความคิด จิตใจ อารมณ์ และสติปัญญา ให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างสันติมีอิสรภาพ เน้นการปฏิบัติฝึกหัด อบรมตนด้วยหลักศิล สมาธิ ปัญญา

วิธีการปฏิบัติฝึกหัดอบรมตนตามหลักของศิล สมาธิ ปัญญา ผู้อบรมต้องปฏิบัติตามแนวทางของมรรค มีองค์แปด คือ

๑. การฝึกหัดอบรมตนให้มีศิลปะด้วยสัมมาวาจา-เจรจาชอบ สัมมากรรมันตะ-การกระทำชอบ และสัมมาอาชีวะ-การเลี้ยงชีพชอบ
๒. การฝึกหัดอบรมตนให้มีสมาธิด้วย สัมมาวายามะ-ความเพียรชอบ สัมมาสติ-การระลึกชอบ และสัมมาสมาธิ-การตั้งจิตมั่นชอบ
๓. การฝึกหัดอบรมตนให้มีปัญญาด้วยสัมมาทิฐิ-การเห็นชอบ และสัมมาสังกัปปะ-การดำริชอบ

ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตามหลักไตรสิกขา สามารถวิเคราะห์และมองเห็นรูปแบบการศึกษาที่แท้จริงที่เป็นประโยชน์แก่นมนุษย์ดังแผนภาพ

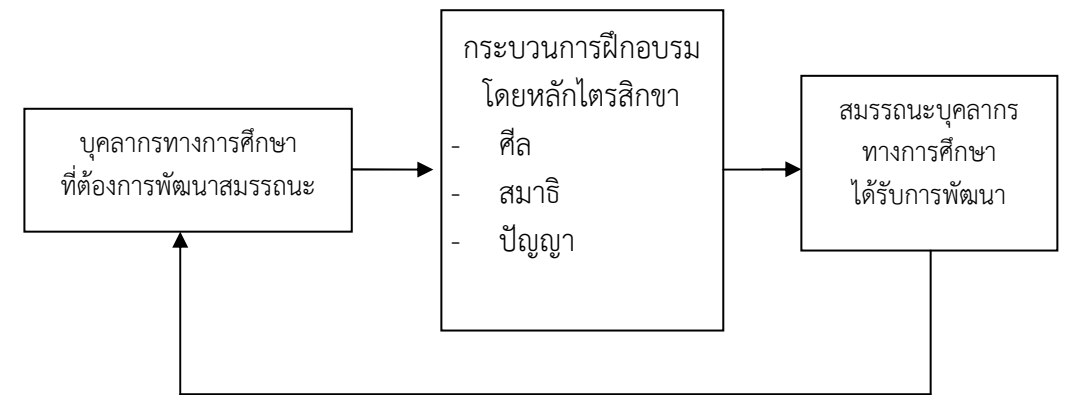


ภาพที่ ๕ กระบวนการศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขา

๕. บทสรุป

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการส่งเสริมสนับสนุนในองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จขององค์กร การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอาจารย์ผู้สอน ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคน และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ทั้งนี้สมรรถนะตามคำจำกัดความของสำนักงาน ก.พ. หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร โดยสมรรถนะประกอบด้วยสองส่วนคือ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงาน โดยที่สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และความร่วมมือร่วมใจ ส่วนสมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญที่สุดขององค์กร เพื่อเป้าหมายในการสร้างทีมงานและผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ รวมทั้งเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาแบ่งเป็น ๒ ลักษณะใหญ่ๆ คือ ส่งเสริม

คุณวุฒิ ด้วยการส่งไปศึกษาต่อ และการเสริมสมรรถภาพด้วยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ซึ่งมีทั้งแนวคิดการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ แนวคิดการพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม ทั้งนี้ การพัฒนาบุคคลจะครอบคลุม ๓ เรื่อง คือการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ตามหลักพุทธศาสนา การพัฒนาคนให้เป็นคนดี มีความสุข และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนานั้นก็คือการศึกษา ในทางพุทธศาสนาคือ ไตรสิกขา ซึ่งเป็นการฝึกอบรมหรือพัฒนาตน อันประกอบด้วยศีลสิกขา จิตตสิกขา และปัญญาสิกขา หรือเป็นการปฏิบัติฝึกหัดอบรมตนด้วยหลักศีล สมาธิ ปัญญา นั่นเอง ทั้งนี้วิธีการปฏิบัติฝึกหัดอบรมตนตามหลักของศีล สมาธิ ปัญญา ผู้อบรมต้องปฏิบัติตามแนวทางของมรรค มืองค์แปด คือ การฝึกหัดอบรมตนให้มีศีลด้วยสัมมาวาจา-เจรจาชอบ สัมมากัมมันตะ-การกระทำชอบ และสัมมาอาชีวะ-การเลี้ยงชีพชอบการฝึกหัดอบรมตนให้มีสมาธิด้วย สัมมาวายามะ-ความเพียรชอบ สัมมาสติ-การระลึกชอบ และสัมมาสมาธิ-การตั้งจิตมั่นชอบ และการฝึกหัดอบรมให้มีปัญญาด้วยสัมมาทิฐิ-การเห็นชอบ และสัมมาสังกัปปะ-การดำริชอบ



ภาพที่ ๖ กระบวนการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามหลักไตรสิกขา

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ

กรมวิชาการ. **คู่มือการสร้างค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และวินัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว. ๒๕๔๑.  
 ชูชัย สมितिไกร. **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

- ฐิระ ประवालพฤกษ์. **การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม.** ตำราเอกสารวิชาการ ฉบับที่๘๓. กรุงเทพมหานคร: หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, ๒๕๓๘.
- ธารพรรษ สัตยารักษ์. **หลักการและมุมมองจากมีอาชีพ.** กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์. ๒๕๔๘.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). **การพัฒนาที่ยั่งยืน.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙.
- \_\_\_\_\_. **พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **เอกสารวิชาการการประเมินผลการจัดการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา, ๒๕๔๖.
- สุภาพร พิศาลบุตรและยงยุทธ เกษสาคร. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม.** พิมพ์ครั้งที่๕. กรุงเทพมหานคร: BK อินเทอร์เน็ตจำกัด, ๒๕๔๙.
- สุมน อมรวิวัฒน์. **การสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ.** พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๐.
- สุรพล สุยะพรหมและคณะ. **พื้นฐานการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

## (๒) วารสาร

สมศรี เพชรโชติ. **การนำกลยุทธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในประเทศไทย.** บทความในวารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ ตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๔๘.

## (๓) วิทยานิพนธ์

คณิงนิจ อนุโรจน์. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองทัพอากาศ.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ๒๕๕๑.

## ๒. ภาษาอังกฤษ

### (1) Book

- McFarland, **Management: Foundation & Practices**, 5th ed, New York : Macmillan Publishing Inc, 1979.
- McGowrty and Meuse. **The Team Developer.** New York : Branford and Bigelow, 2001.
- Peter Drucker. **What Makes an Effective Executive.** Harvard Business Review, 2004.
- Reddin, William J. **Managerial Effectiveness.** New York : McGraw-Hill, 1970.

## องค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิต HAPPY WORK PLACE AND QUALITY OF LIFE

ดร.บุษกร วัฒนบุตร\*  
ศ.พล.ต.ท.หญิง ดร.นัยนา เกิดวิชัย\*\*\*\*

### บทคัดย่อ

องค์กรแห่งความสุขเป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กร อย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ องค์กร เพื่อให้องค์กรมีความ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่ง จะนำไปสู่การพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กร ซึ่งเป็นการจัดการองค์กรโดยเน้นการจัดการ “คน” เป็นหลักแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่านความสุขในโลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่ โลกส่วนตัวของมนุษย์ โลกครอบครัวของมนุษย์ และโลกสังคมของมนุษย์ เพื่อที่จะมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้างและจะจัดการได้อย่างไร โดยชีวิตวงรอบที่ตัวคนแล้วก็วงรอบของครอบครัวแล้วก็วงรอบของสังคม ซึ่งในส่วนของสังคมเราแบ่งเป็นส่วนสังคมภายในองค์กรกับนอกองค์กร มองความสุขเป็นสามส่วนคือ ความสุขของตัวเอง ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กรและสังคมเป็นแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กรและสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานความสุขแปดประการมีสมดุลชีวิต เกิดผลเป็นบุคคลที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่เป็นภาระแก่ใคร มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเอง รักและดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร/สังคม

**คำสำคัญ :** องค์กรแห่งความสุข, คุณภาพชีวิต

### ABSTRACT

Happy work place is a human resource development process and strategy to drive organization to move forward according to its mission and to prepare for changes, for good quality of life so that the organization would engage in continuous development. The organization development emphasized the “human”

\*อาจารย์ประจำหลักสูตรหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

\*\*โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

development which was the concept of the equilibrium of the three overlapping worlds; the private world, the family world and the social world, as to see the component of human happiness and how to generate and manage it. By drawing a circle around a person, around the family and around the society and dividing the society into two portions; the internal and external of the organization and then looking at the happiness in three portions; private happiness, happiness of family and happiness of organization and society, we can manage the life to have the sustainable happiness by positive attitude toward living with others, toward social responsibility, toward being good member of family, of organization and of society. This would yield 8 aspects of happiness; life balance, good health, being self sufficient, independent from others, kind and helpful to others, virtuous, graceful, well learned, professional in own work, loving and responsible to own family, loving and responsible to organization and society.

**Keywords:** Happy workplace, Quality of life

## ๑. บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) มีการมุ่งเน้นความเชื่อมโยงระหว่างทุน๖ ทุน ได้แก่ ทุนธรรมชาติ ทุนกายภาพ ทุนสังคมทุนมนุษย์ ทุนการเงิน และทุนวัฒนธรรม ซึ่งเป็นความท้าทายและโอกาสของเศรษฐกิจไทยที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทใหม่ของโลก และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกใน ๒๐ ปี ข้างหน้า และจากแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๑ นี้ เห็นได้ชัดเจนว่า ทุนทั้ง ๖ ดังกล่าวนั้น มีความใกล้เคียงกับมิติคุณภาพชีวิตและความสุขของมนุษย์มากที่สุด และเพื่อเป็นการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่จะต้องส่งเสริมให้คนทำงานไทยเป็นแรงงานคุณภาพ และมีสุขภาวะดีทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ เพื่อรองรับการปรับตัวกับพลวัตของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมการเมือง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในระดับประเทศ ภูมิภาคและระดับโลก ที่จะทำให้มาตรการในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนไทยที่เคยใช้ได้ผลในทศวรรษที่ผ่านมาไม่เพียงพอจึงต้องการนวัตกรรมใหม่ และต้องการภาคีเครือข่ายทุกระดับทั้งในประเทศ ภูมิภาค และระดับโลกเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว<sup>๑</sup> ในขณะที่เดียวกัน ใน ปี ค.ศ. 2015 หรือ พ.ศ. ๒๕๕๘ ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคม

<sup>๑</sup>กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, ทิศทางเป้าหมายและยุทธศาสตร์ระยะ ๑๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๖๔), (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, ๒๕๕๔), หน้า ๓.

อาเซียน (ASEAN Community) ซึ่งเป็นการรวมตัวกันของประเทศสมาชิกในภูมิภาค ๑๐ ประเทศ ได้แก่ ไทย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ บรูไน เวียดนาม ลาว พม่า และกัมพูชา ประเทศสมาชิกเหล่านี้จะร่วมมือช่วยเหลือ และสนับสนุนกัน ใน ๓ เสาหลัก คือ เสาหลักด้านความมั่นคง (ASEAN Security Community-ASC) เพื่อให้ประชาชนในภูมิภาคอยู่ร่วมกันอย่างสันติ มีความปลอดภัยและมั่นคง เสาหลักด้านประชาสังคมและวัฒนธรรม (ASEAN Socio-Cultural Community-ASCC) เพื่อให้ประชากรในประเทศสมาชิกอยู่ร่วมกันภายใต้แนวคิดสังคมที่เอื้ออาทร มีสวัสดิการทางสังคมที่ดี และมีความมั่นคงทางสังคมและเสาหลักด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community – AEC) มุ่งให้เกิดการรวมตัวกันทางเศรษฐกิจ และการอำนวยความสะดวกในการติดต่อค้าขายระหว่างกัน อันจะทำให้ภูมิภาคมีความเจริญมั่งคั่ง ประชากรมีความอยู่ดีกินดี และสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นๆ ได้เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ ให้คนทำงานในประเทศไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข

## ๒. ความหมายของความสุข

ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา ความสุข เป็นการประเมินความรู้สึกและประสบการณ์ของแต่ละคนว่า มีความชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน ทั้งนี้ ประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางบวก เช่น ความปิติ ความสนใจ และความภาคภูมิใจ ซึ่งในทางกลับกันก็จะมีขณะที่มีประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางลบ เช่น ความเศร้า ความวิตกกังวล และความโกรธด้วย เช่นเดียวกัน<sup>๒</sup> ซึ่งการกล่าวถึงเรื่องสวัสดิการของมนุษย์ ความสุข และคุณภาพชีวิตนั้นเป็นเรื่องที่มนุษยชาติได้กล่าวถึงกันมายาวนาน โดยความสุขของชีวิตได้มีการกล่าวกันมาตั้งแต่ยุคอริสโตเติลใน ความหมายที่สื่อถึงในเชิง “จริยธรรม” โดยกล่าวว่า “ความสุขนั้นขึ้นอยู่กับความรู้จักประมาณตน” ซึ่งเป็นความหมายที่ได้รับอิทธิพลแนวความคิดของทางตะวันตก ในการให้ความหมายในเชิงระบบของ “ความสุข” อริสโตเติลได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุก หรือที่เรียกว่า “Eduaemonia” ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนให้เป็นคำศัพท์สมัยใหม่คือ “Happiness” ในช่วงปี พ.ศ. ๒๔๘๓-๒๔๙๒ ซึ่งรัฐบาลของประเทศทางตะวันตกได้พัฒนานโยบายในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน ตัวอย่างเช่น ในปี พ.ศ. ๒๔๗๘ ดร.เอส. ปาร์คส คัดแมนรัฐมนตรีผู้รับผิดชอบด้านคริสเตียนแองโกลอเมริกันผู้มีชื่อเสียง ได้ศึกษาความท้าทายของความสุขและค้นหา “ความสุข” ในมิติต่างๆ ของชีวิตไม่ว่าจะเป็นมิติทางด้านสุขภาพ การเมือง การทำงานและค่าจ้าง ความรัก

<sup>๒</sup>Ventegodt Søren, Joav Merrick and NielsJørgen Andersen. Quality of life theory I: the IQOL theory: an integrative theory of the global quality of life concept. *The Scientific World Journal*, (3 ,2003), pp. 1030-1040.

ชีวิตประจำวัน มิตรภาพ จินตนาการ ดนตรี วรรณกรรม สวัสดิการสังคม ตลอดจนด้านศาสนา<sup>๑</sup>โดยมีพื้นฐานจากความคิดที่ว่าไม่ว่าใครต่างก็อยากมีความสุข ซึ่งความสุขของแต่ละคนมีความหมายแตกต่างกันออกไป บางคนคิดถึงการเงินทองจับจ่ายใช้สอย มีสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตที่เพียบพร้อม บางคนมีความสุขจากการได้ทานอาหารอร่อยๆ หรือสุขกับการได้อ่านหนังสือดีๆ สักเล่ม ได้อยู่กับคนรัก บางคนมีความสุขจากการเข้าวัดฟังธรรม ได้ทำความดี ความสุขของแต่ละคนแตกต่างกันไป และวิธีการแสวงหาความสุขก็แตกต่างกันออกไป ตามแต่มุมมองและประสบการณ์ซึ่งไม่ว่าเราจะมองความสุขอย่างไร แต่ความสุขยังคงเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ที่คอยผลักดันให้คนเราทำสิ่งต่างๆ โดยหวังว่าตนเองจะมีความสุขมากยิ่งขึ้น

ความสุข ตามหลักพุทธศาสนา แบ่งออกเป็น ๓ ระดับคือ ๑. กามสุข หรือความสุขในรูปแบบ รส กลิ่น เสียง และสัมผัส ๒. ฌานสุข หรือความสุขจากความสงบทางใจ และ ๓. นิพพานสุข หรือความสุขในนิพพาน ความหลุดพ้น ซึ่งเป็นความโปร่ง โล่ง เป็นอิสระ ซึ่งพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้อธิบายความสุขว่า หมายถึง การสนองต่อความต้องการ เป็นความสมอยาก สมปรารถนา โดยความอยากนี้เป็นได้ทั้งกุศล นั่นคือ ฉันทะ และอกุศล คือ ตัณหา และกล่าวว่าพระพุทธรเจ้าตรัสถึงบ่อในความสุข ๓ เรื่อง คือ ๑) กามสุข ๒) ความสุขทางสังคัม และ ๓) ความสุขในการพัฒนาชีวิต อันเป็นการอธิบายความสุขว่ามีหลายระดับโดยที่กามสุข เป็นเรื่องของการตอบสนองความต้องการทางประสาทสัมผัส ความสุขทางสังคัม เป็นความสุขจากความเป็นมิตรและการอยู่ร่วมกันในครอบครัว ชุมชน และสังคม และความสุขจากภายใน เกิดขึ้นพร้อมกันไปกับการพัฒนาของชีวิต ก่อให้เกิดปัญหาที่ทำให้จิตใจเป็นอิสระ และกล่าวด้วยว่า พุทธศาสนามีได้ปฏิเสธกามสุข แต่สอนให้รู้จักปฏิบัติอย่างถูกต้องเท่านั้น ซึ่งเป็นการมององค์รวมของชีวิต มีความหลากหลายจากระดับความสุขพื้นฐานในทางโลก ก้าวเข้าสู่ความสุขในทางธรรมที่มีความละเอียดประณีตยิ่งขึ้นเป็นลำดับ

ในวงการจิตวิทยาตะวันตก ทาล เบน ชาร์ฮาร์ มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด นิยามความสุขว่าหมายถึง ประสบการณ์โดยรวมของความพึงพอใจ และการมีจุดหมายในชีวิต และอธิบายว่าคนมีความสุขจะมีอารมณ์บวก พร้อมกับมองชีวิตของตนอย่างมีจุดหมาย ความพึงพอใจเป็นอารมณ์บวกที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ขณะที่การมีจุดหมายในชีวิตเป็นประโยชน์ที่จะเกิดในอนาคต ซึ่งความสุขในมุมมองนี้เป็นการมองโดยคำนึงถึงผลในระยะสั้นและระยะยาว ในการแสวงหาความสุขให้มีความสุขลดลงตัว จึงไม่ปล่อยให้มีความสุขเป็นเพียงความพอใจหรือความสุขสบายที่เกิดขึ้นในระยะสั้นเท่านั้นแต่ยังคำนึงถึงคุณค่าและประโยชน์ในระยะยาวควบคู่กันไป

แม้ว่ารูปแบบในการแสวงหาความสุขของคนเราอาจดูแตกต่างกัน แต่หากพิจารณาให้ดี ก็ จะพบความคล้ายคลึงกันอยู่ไม่น้อย จนเราอาจจัดแบ่งความสุขออกเป็นประเภทต่างๆ เช่น สุขทางกาย ทางใจ และทางสังคัม หรือความสุขในทางโลกและทางธรรม ปราชญ์โบราณและศาสนาคณา

<sup>๑</sup>Oliver, J.P.J. et al.. *Quality of Life and Mental Health Service*, (London: Routledge, 1996), p 12.

สำคัญต่างกล่าวถึงความสุขในระดับที่ประณีตลึกซึ้งกว่าการมีเงินทอง วัตถุความสุขทางกาย และได้ชี้แนะเส้นทางที่จะก้าวสู่ความสุขที่ยั่งยืนมาเป็นเวลานานนับพันปี

สำหรับวงการจิตวิทยาตะวันตก หัวข้อเรื่องความสุขนับเป็นเรื่องใหม่อยู่พอสมควร และเพิ่งจะมีการศึกษาอย่างจริงจังในปี ค.ศ. 1998 เมื่อสมาคมนักจิตวิทยาอเมริกันประกาศจุดเปลี่ยนจากมุมมองความสนใจในเรื่องของความเจ็บป่วยทางจิต มาเป็นการศึกษาเรื่องความสุขและศักยภาพของคนแทน

วิธีคิดและกิจกรรมที่เลือกทำ หรือปัจจัยภายใน เป็นสิ่งที่อยู่ภายใต้การควบคุมของเราเอง เป็นความคิด การกระทำ และรูปแบบชีวิตที่เราเลือก โดยตั้งใจ เช่น เวลาที่เราให้กับครอบครัว การสำนึกขอบคุณสิ่งต่างๆ รอบตัวการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การมองโลกแง่ดี การออกกำลังกาย การฝึกอยู่กับปัจจุบันเพื่อสัมผัสความสุขอย่างง่ายๆ จากประสาทสัมผัส การมีจุดหมายที่มีคุณค่าในชีวิต การมีวิถีแก้ปัญหาเชิงรุก การเผชิญหน้ากับปัญหาในชีวิตด้วยความเข้มแข็ง ซึ่งตามนิยามสุขภาพจิต ปัจจัยเหล่านี้จะหมายถึงสมรรถภาพของจิตใจ และคุณภาพของจิตใจ ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนกำหนดระดับความสุขคนเราได้ประมาณร้อยละ ๓๕-๔๐ อาจแยกประเภทได้ว่า นอกเหนือจากปัจจัยทางพันธุกรรมแล้ว ปัจจัยกำหนดความสุขที่เหลือ ประกอบด้วยปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน โดยปัจจัยภายนอกจะส่งผลต่อระดับความสุขคนเราได้ประมาณร้อยละ ๑๐-๑๕ และปัจจัยภายในจะส่งผลต่อระดับความสุขคนเราได้ประมาณร้อยละ ๓๕-๔๐

ดังนั้น การมองเรื่องความสุข จึงควรผสมผสานปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกควบคู่กันไป เพื่อสร้างความสุขทั้งทางกาย ทางใจ และทางสังคัม ให้เกิดขึ้นพร้อมๆ กัน ยิ่งคนเราพัฒนาคุณภาพทางกาย ใจ และสังคัมมากขึ้นเท่าไร ความสุขก็จะมีรูปแบบที่เปลี่ยนแปลงไปในทางประณีตมากขึ้น เป็นไปเพื่อผู้อื่นมากยิ่งขึ้น ลองลดการมองอะไรจากมุมมองของตัวเองให้น้อยลง แล้วความสุขจะมีการพัฒนาเพิ่มขึ้นตามลำดับ

### ๓. พระพุทธศาสนากับองค์กรแห่งความสุข

เมื่อก้าวถึงองค์กรแห่งความสุข กระแสการสร้างความสุขในองค์กรจะต้องพิจารณาถึงความสุขภายนอกและความสุขภายในจิตใจ เพื่อสร้างค่านิยมในสถานที่ทำงาน พนักงาน สนุกกับการทำงานและประสบความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้น พระพุทธศาสนาซึ่งเป็นศาสนาประจำชาติไทย ก็มีหลักธรรมที่กลมกลืนพุทธศาสนิกชนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติ ซึ่งก็คือหลักอิทธิบาท ที่หมายถึงบาทฐานแห่งความสำเร็จ เป็นสิ่งซึ่งมีคุณธรรม เครื่องให้ถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาท ซึ่งจำแนกไว้เป็น ๔ คือ ๑. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น ๒. วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น ๓. จิตตะ ความเอาใจใส่ฝึกฝนในสิ่งนั้น และ ๔. วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น ซึ่งธรรม ๔ อย่างนี้ ย่อมเนื่องกัน แต่ละอย่างๆ มีหน้าที่เฉพาะของตนเป็นแนวทางการเรียน การทำงาน ให้ประสบความสำเร็จที่พระพุทธองค์ได้ทรงสดับไว้อย่างแยกคลาย อันประกอบด้วยแนวปฏิบัติ ๔ ข้อ

ตามที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงกันทั้ง ๔ ข้อ จึงจะทำให้เราประสบผลสำเร็จในชีวิตและการทำงานได้ตามความมุ่งหวัง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑) ฉันทะ คือ การมีใจรักในสิ่งที่ทำ ใจที่รักอันเกิดจากความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ทำ จึงจะเกิดผลจริงตามควร เราคงเคยได้ยินคำว่า "ขอฉันทามติจากประชุม" บ่อยๆ หรือ "มีฉันทะร่วมกัน" ก่อนเลิกการประชุมบางอันเป็นเสมือนสัญญาระหว่างกันว่าจะทำสิ่งนั้นสิ่งนี้ร่วมกันหรือละเว้นบางสิ่งร่วมกัน ซึ่งความเข้าใจในข้อนี้คิดว่าถูกเพียงครั้งเดียว เพราะความหมายของ "ฉันทะ" นั้น ไม่ใช่แปลว่าเป็นสัญญาภาษากระดากหรือสัญญาที่ให้ไว้กับมวลหมู่สมาชิกเท่านั้น หากแต่เป็นสัญญาใจและเป็นใจที่ผูกพัน เป็นใจที่ศรัทธาและเชื่อมั่นต่อสิ่งนั้นอยู่เต็มเปี่ยม จึงจะเกิดความเพียรตามมา เปรียบได้กับนักวิจัยที่ศรัทธาและเชื่อมั่นในแนวคิดแนวปฏิบัติของงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นซึ่งอาจมีมากน้อยต่างกัน คงไม่มีใครบอกได้นอกจากตัวนักวิจัยเองและผลของงานที่เกิดขึ้นจริงเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะชนหลายคนคงเคยได้ยินประโยคที่ว่า Where there is the will, there is the way. ที่ใดมีความปรารถนาอันแรงกล้า ที่นั่นย่อมมีหนทางเสมอขอเพียงแต่ให้มีความตั้งใจแน่วแน่ ที่จะประสบความสำเร็จในเรื่องนั้นๆ ให้ได้ ด้วยความมุ่งมั่น ไม่ท้อถอย ย่อมมีหนทางนำไปสู่ความสำเร็จได้เสมอ ดังนั้นการมีใจรัก ถือว่าสำคัญมาก ไม่ใช่ทำให้รักเพื่ออะไรสักอย่าง หรือห้ามใจไม่ให้รัก มันก็ยากยิ่งพอๆ กัน เพราะรักดังกล่าวไม่ได้เกิดจากความรักความศรัทธาของเราจริงๆ ขึ้นทำไปก็มีแต่จะทุกข์ทรมานแม้จะได้บางสิ่งที่มุ่งหวังแล้วก็ตาม ประการสำคัญเป็นการแอบแฝงมาจากความคิดอื่นศรัทธาอื่นหรือความเป็นอื่นที่เราพยายามหาเหตุและผลมาอธิบายว่า มันคือสิ่งเดียวกันเพื่อให้สามารถดำเนินไปได้หรือเพื่อให้ตัวเองสบายใจที่สุด แต่ถ้าเรามีใจศรัทธาอันแรงกล้าแล้ว พลังสร้างสรรค์ก็จะบังเกิดขึ้นกับเราอย่างมหัศจรรย์ทีเดียว

พระพุทธองค์เคยสอนไว้ว่า มนุษย์เราต้องเลือกที่จะศรัทธาบางอย่างและหมั่นตรวจสอบศรัทธาของตัวเองว่าดีต่อตัวเองและดีต่อผู้อื่นอันรวมถึงสังคมโดยรวมหรือไม่ เมื่อดีทั้งสองอย่างก็จงมุ่งมั่นที่จะทำด้วยความตั้งใจ และหากไม่ดีก็จงเปลี่ยนแปลงศรัทธาเสียใหม่ ซึ่งเราต้องเลือกไม่เช่นนั้นเราจะกลายเป็นคนที่สับสนไม่มีแก่นสารและเป็นคนไร้รากในที่สุด เมื่อเป็นคนไม่มีแก่นสารก็จะถูกชักชวนไปในทางที่ไม่ดีได้ง่าย ดังนั้นหากจะฝึกฝนตนเอง อาจเริ่มจากการตั้งคำถามกับตัวเองว่าเราศรัทธาสีใดอยู่ เพราะคนเราเมื่อศรัทธาอะไรก็จะได้พบกับสิ่งนั้นเข้าถึงสิ่งนั้น ศรัทธาในเทคโนโลยีเราก็จะเข้าถึงเทคโนโลยี ศรัทธาต่อชาวบ้านเราก็จะเข้าถึงชาวบ้าน ศรัทธาต่อวัตถุก็จะเข้าถึงวัตถุ ศรัทธาต่อลาภยศสรรเสริญก็จะเข้าถึงลาภถึงยศเข้าถึงตำแหน่ง ศรัทธาต่อความรู้ก็จะเข้าถึงความรู้ หรือศรัทธาต่อหลักธรรมก็จะเข้าถึงธรรม หรือไม่ศรัทธาอะไรเลยก็ไม่เข้าถึงก็ไม่เข้าถึงอะไรเลย เพราะความศรัทธานำมาซึ่งมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อทำทุกอย่างให้ได้มาซึ่งสิ่งที่เราศรัทธานั้นเอง ขณะเดียวกันก็ลองตรวจสอบตัวเองดูว่าสิ่งที่เราศรัทธากับสิ่งที่องค์กรของเราศรัทธานั้นตรงกันหรือไม่ หากตรงกันก็เรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงตนหรือหากไม่ตรงกันก็เรียนรู้ที่จะให้โอกาสตัวเองไปสู่แห่งที่ที่เหมาะสมกว่า

๒) วิริยะ คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเท เป็นความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งกายและใจ ที่จะเรียนรู้และทำให้เข้าถึงแก่นแท้ของสิ่งนั้นเรื่องนั้น ถ้าหากกระทำก็จะทำจนเชี่ยวชาญจนเป็นผู้รู้ ถ้าหากศึกษาก็จะ

ศึกษาให้รู้จนถึงรากเหง้าของเรื่องราวต่างๆ ดังนั้น คำว่า "วิริยะ" จึงหมายถึงความเพียรพยายามอย่างสูงที่จะทำตามฉันทะหรือศรัทธาของตัวเอง หากเราไม่มีความเพียรแล้วก็อนุมานได้ว่าเรามีฉันทะหลอกๆ หรือศรัทธาหลอกๆ ทั้งโกหกตัวเองและหลอกผู้อื่น เพื่ออะไรนั่น ผลงานที่เขาทำจะชี้ชัดออกมาเองว่าทำเพื่ออะไร ดังนั้น นักวิจัยท้องถิ่น จึงต้องมีใจที่รักต่อคนท้องถิ่นและรักต่อการทำงานวิจัยเพื่อแก้ปัญหาคนท้องถิ่น อันเป็นศรัทธาสูงสุด หากไม่เป็นเช่นนั้น ก็ได้แต่เพียงศรัทธาปากเปล่าที่ไร้แม้เงาของความมุ่งมั่นและทุ่มเท หากแต่มีศรัทธาอื่นให้ครุ่นคิดและกระทำอยู่วิริยะนี้มาคู่กับความอดทนอดกลั้น เป็นความรู้สึกไม่ย่อท้อต่อปัญหาและมีความหวังที่จะเอาชนะอุปสรรคที่ขวางขวาง โดยมีศรัทธาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ นำใจ และเตือนใจ ความอดทนเป็นเครื่องมือสำหรับคนใจเย็นและใจงามด้วย ไม่ใช่มีเหตุลุดต้นรบเร้าและรุ่มร้อน เพราะมันจะทำให้มีโอกาสผิดพลาดได้ง่ายหรือสูญเสียความอดทนในที่สุด ดังนั้น ความวิริยะอุสาหะ จึงเป็นวิถีทางของบุคคลที่หาญกล้าและท้าวทำต่ออุปสรรคใดๆ ทั้งมวลวิริยะจะเกิดจากศรัทธาหรือฉันทะและเป็นศรัทธาที่มั่นคงด้วยไม่ว่าจะมีอุปสรรคใดๆ มากกระทบก็ตามก็จะไม่เปลี่ยนแปลง แต่อาจปล่อยวางหรือวางเฉยในบางเวลาบางสถานการณ์บ้าง เพื่อรอสถานะที่เหมาะสมกว่า ความวิริยะไม่ใช่ความอดทนอย่างเอาเป็นเอาตายหรือต้องให้ได้เสมอ แต่มันคือความยับยั้งและเลือกที่จะทำบางอย่างเพื่อรักษาศรัทธาไว้หรือเพื่อรอวาระที่เหมาะสมอันหมายถึงการบรรลุผลแห่งศรัทธาถ้าจะฝึกฝนเรื่องความวิริยะแล้วคงต้องเริ่มจากความคิดว่า ต้องหมั่นฝึกฝนตนเองบ่อยๆ หมั่นทำหมั่นคิดหมั่นเขียนหมั่นนำเสนอและอย่าชี้เกี้ยวอย่ากลัวความผิดพลาดและจงกล้าแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวของตัวเอง อย่าท้อต่องานหนักและงานมากให้คิดว่าทำมากรู้มากเก่งมากขึ้น

๓) จิตตะ คือ ใจที่จดจ่อและรับผิดชอบ เมื่อมีใจที่จดจ่อแล้วก็จะเกิดความรอบคอบตามปัจจุบัน สังคมซับซ้อน มีสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมาย แต่ละคนมีภาระหน้าที่ ที่ต้องทำมากมาย ไม่รู้จะทำอะไรก่อน เวลาอ่านหนังสือก็คิดถึงงานที่รับผิดชอบ เวลาอ่านทำงานก็คิดว่าต้องอ่านหนังสือเพื่อเตรียมตัวสอบ ไม่สามารถมีจิตจดจ่ออยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้นาน ผลคือ ทำอะไรก็ไม่ดีสักอย่างทำผิดๆ ถูกๆ อยู่อย่างนั้นแต่ถ้าเรามีใจที่จดจ่อต่อสิ่งที่เราคิดเราทำและรับผิดชอบแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการเรียนหรือการทำงานก็ตาม ทุกอย่างก็ดีขึ้นไปเอง เราก็จะมีความรอบรู้มากขึ้นเรื่อยๆ ใจที่จดจ่อตั้งมั่นและใฝ่เรียนรู้ของเรา เมื่อมีความรอบรู้มากขึ้นก็จะเกิดความรอบคอบตามมา เมื่อมีความรอบคอบแล้วการตัดสินใจทำอะไรก็จะเกิดความผิดพลาดน้อยตามไปด้วยความรอบคอบจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากไม่รอบรู้ ดังนั้น การที่คนจะรอบรู้ได้นั้น ต้องหมั่นศึกษาเรียนรู้อยู่เป็นเนืองนิจ ติดตามข่าวสารบ้านเมืองสม่ำเสมอ ต้องอ่านหนังสืออย่าให้ขาดและหลากหลายโดยไม่ยึดติดกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ประการสำคัญต้องฝึกตั้งคำถามกับตัวเองกับเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวเราพร้อมกับค้นหาคำตอบให้ได้ การฝึกสนทนากับผู้รู้บ่อยๆ ก็เป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งเมื่อเราทำได้อย่างนี้แล้ว เราก็จะเป็นผู้ที่เข้าใจลึกความรอบรู้ไปโดยปริยายเมื่อเราเข้าใจลึกความรอบรู้แล้ว ก็ไม่ใช่เรื่องยากที่จะวิเคราะห์สังเคราะห์เนื้อแท้ของเรื่องราวต่างๆ ออกมาสู่การตัดสินใจของหมู่คณะหรือแม้แต่เรื่องส่วนตัวของเราเอง ดังนั้น ความรอบคอบจึงแฝงไปด้วยความรอบรู้ตามสภาพจริงของมัน อันเป็นแนวปฏิบัติที่คนรุ่นใหม่ต้องสร้างให้เกิดเป็นนิสัยแก่ตนเอง ความรอบคอบนอกจากจะดำรงอยู่คู่กับความรอบรู้แล้ว ยัง

ต้องอาศัยความดีงามเป็นเครื่องเตือนสติด้วย ถึงจะสามารถใช้จิตของเราพิจารณาและตรึกตรอง ในเนื้อแท้ของสิ่งต่าง ๆ นั้นได้อย่างเหมาะสม เพราะความดีงามตามแบบอย่างของคุณธรรมตามหลัก ศาสนาและจริยธรรมของสังคมนั้นเป็นสิ่งเดียวที่จะทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข

๔) วิมังสา คือ การทบทวนในสิ่งที่ได้คิดได้ทำมา อันเกิดจาก การมีใจรัก (ฉันทะ) แล้วทำ ด้วยความมุ่งมั่น (วิริยะ) อย่างใจจดใจจ่อและรับผิดชอบ (จิตตะ) โดยใช้วิจารณ์ญาณอย่างรอบรู้และ รอบคอบ จึงนำไปสู่การทบทวนตัวเอง และทบทวนองค์กรหรือทบทวนขบวนการ ทบทวนในสิ่งที่ได้ คิดสิ่งได้ทำผ่านมาว่าเกิดผลดีผลเสียอย่างไร ทั้งที่เป็นเรื่องส่วนตัวของเราเองและเป็นเรื่องที่ร่วมคิด ร่วมทำกับคนอื่น เพื่อปรับปรุงปรับแก้ให้ดียิ่งขึ้นการทบทวนเรื่องราวจากภายในของตัวเราเองเป็นสิ่ง สำคัญมากในยุคปัจจุบันที่ผู้คนเริ่มสับสนวุ่นวายอย่างเข้มข้น ทบทวนความคิดเพื่อตรวจสอบ ความคิดและการกระทำของเราว่าเราคิดหรือทำจากความคิดอะไร? พร้อมกับถามตัวเองว่าเราคิด อย่างนั้นเพื่ออะไร? เราทำสิ่งนี้เพื่ออะไร? เพื่อความสุขของตัวเองหรือเพื่อความสงบสุขของสังคม? ฯลฯ ซึ่งจะทำให้เรารู้ว่าเราควรจะทำอะไร ณ จุดไหนของสังคมหรือเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างไรไปสู่การ สร้างสรรค์ตนเองและสังคมที่งดงาม

ดังนั้น "อิทธิบาท ๔" จึงมีความหมายกับคนรุ่นใหม่ที่ต้องการจะเดินทางไปสู่ความสำเร็จ ในชีวิตและการงาน เพราะหากทำได้ตามกระบวนการแล้ว สังคมความรู้ ชุมชนความรู้ และปัจเจก ชนความรู้ คงอยู่ไม่ไกลเกินฝัน ประการสำคัญ "อิทธิบาท ๔" ไม่ได้เกิดขึ้นอย่างโดดเดี่ยวจาก หลักธรรมข้ออื่นๆอันเป็นองค์รวมและเชื่อมโยงถึงกัน เพียงแต่อธิบายคนละบทบาทเท่านั้น สิ่งสำคัญ เราได้ใคร่ครวญในเรื่องเหล่านี้มากนักน้อยเพียงใด เพราะ ในโลกปัจจุบัน โลกที่สั่งสม อวิชามามากจน เกินล้น จึงกลายเป็นโลกที่ฉาบฉวยและวุ่นวายสูงสุด นั่นแปลว่าเราต้องฝึกฝนตนเองหลายเท่าตัวเพื่อ จะเข้าใจและเข้าถึงหลักธรรมที่ก่อกำเนิดการพัฒนาที่จุดเริ่มต้นของตนเองและเป็นการค้นหา ความสุขอย่างแท้จริง

#### ๔. องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace)

ปัจจุบันนี้องค์กรหลายแห่งได้ให้ความสำคัญกับคนในองค์กรมากขึ้น องค์กรแห่งความสุขจึง เกิดขึ้นเพื่อให้คนทำงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นเช่นกันเนื่องด้วยมนุษย์เราใช้เวลามากกว่า ๑ ใน ๓ ของเวลาในแต่ละวันในที่ทำงาน หรือช่วงชีวิตของคนเราปกติทั่วไปมีเวลาทำงานกว่าครึ่งชีวิต ที่จะต้องคลุกคลีวนเวียนกับการทำงานถึง ๒ ใน ๓ ของการมีชีวิต ดังนั้น การวางพื้นฐานชีวิต ที่ คนทำงานต้องสร้างความพร้อมพื้นฐาน ให้การดำรงชีวิตเป็นไปอย่างสะดวกสบาย พร้อมค้นหา เป้าหมายและทางเลือก เพื่ออำนาจที่เหนือกว่า จากนั้นก็ให้ ปรับเสริมชีวิต ด้วยการดำเนินชีวิตให้เป็น ด้วยการควบคุมสติที่มีต่องาน ชีวิตประจำวัน หรือสถานการณ์เฉพาะหน้า ซึ่งสามารถช่วยลดปัญหา ชีวิตได้ในระยะยาว สุดท้ายเป็นการ เติมเต็มแก่นชีวิต ด้วยการมีชีวิตอยู่ให้เป็นปกติ รักและศรัทธา ในเพื่อนมนุษย์ และเรียนรู้เท่าทันความสุขเพื่อการมีชีวิตที่ดี

ส่วนรูปแบบ การสร้างองค์กรสุขภาวะเพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคมเชิงระบบ ที่ต้องทำควบคู่ กันไปนั้น เริ่มจาก กระบวนทัศน์การบริหารองค์กรแบบใหม่ ให้มีค่านิยมภายใต้สังคมสุขภาวะเชิง

ป้องกัน ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้กำหนดนโยบาย ว่าได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรไป พร้อมกับคุณภาพของงานขนาดไหน อีกทั้ง ต้องผลักดันและจัดสรรทรัพยากรสำหรับการสร้าง คุณภาพชีวิตการทำงาน มีระบบงบประมาณและการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน ด้วยการเริ่มกระบวนการ ทศน์การบริหารใหม่ต่อจากนั้น ให้ ปรับทัศนคติ เปลี่ยนพฤติกรรม เรียนรู้ เสริมพลัง ด้วยการ ปลุกฝังแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต การทำงานและการพัฒนาจิตของตนเอง ผ่านการบอกเรื่องราว บทเรียน และความสำเร็จสู่กันฟัง

การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อคนทำงานมีนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ที่เหมาะสม มีกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมกับองค์กร เพื่อให้คนในองค์กรอยู่ ร่วมกันอย่างมีความสุข และคนทำงานมีความสุขในการทำงาน เรียกว่าเป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่ง ความสุข โดยกระบวนการก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรนั้น ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ได้แก่

๑. การมีตัวตน องค์กรต้องทำให้คนทำงานตระหนักว่าการคิดการกระทำ การอยู่ร่วมกัน ของคนในองค์กร คือ ตัวตนขององค์กร

๒. ความเชื่อมั่น องค์กรต้องสร้างความเชื่อมั่นในตัวตนขององค์กรให้แก่คนทำงาน เพื่อให้ คนทำงานเกิดความเชื่อมั่นว่าสิ่งนี้ดีและเหมาะสมต่อองค์กร โดยผู้นำมีส่วนสำคัญในการเชื่อม ความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นเป้าหมายเดียวกันเพื่อนำไปสู่การเติบโตขององค์กร

๓. ความศรัทธา องค์กรที่สามารถผ่าน ๒ ขั้นตอนแรกได้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร จะ ทำให้คนทำงานทุกคนทราบและตระหนักดีว่า สิ่งที่องค์กรดำเนินอยู่นั้นเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในองค์กร องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี จะได้รับผลลัพธ์ คือเกิดความสุขความเชื่อใจในการทำงาน ร่วมกัน (High Trust) เพิ่มคุณค่าของทุนมนุษย์ในองค์กร (Human Capital) เกิดการทำงานเป็นทีม (Team-Flow-Based Organization) มีความคิดที่เป็นนวัตกรรม (Innovation) มีประสิทธิภาพการ ผลิตที่ดีขึ้น (Productivity) เป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้น (Social Responsibility) รวมทั้งได้รับ ประโยชน์และกำไรตามเป้าหมาย (Profit Requirement) จากแนวคิดในการสร้างองค์กรแห่ง ความสุข ทำให้เกิดความสุข ๘ ประการ (Happy 8) ในการจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ เพื่อให้เกิดความ สมดุลของชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิต โดยมองความสุข ๓ ส่วนประกอบกัน คือ ความสุขของ ตัวเราเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กรและสังคม โดยความสุขทั้ง ๓ ส่วนนี้ มี รายละเอียดดังต่อไปนี้คือ

องค์กรประกอบความสุขของตัวเอง ประกอบด้วย

๑. สุขภาพดี (Happy Body) คือ การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เกิดจากการรู้จักใช้ ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข

๒. น้ำใจงาม (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันรู้จักการแบ่งปันอย่าง เหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคน ตั้งแต่เจ้านาย ลูกน้อง พ่อแม่ และสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิต

๓. การผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต



๔. การหาความรู้ (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และพร้อมที่จะเป็นครูเพื่อสอนคนอื่น

๖. คุณธรรม (Happy Soul) คือ การมี หิริ โอตตัปปะ หมายถึงการละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งนับเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมในการทำงานเป็นทีม

๖. ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายตนเอง และครอบครัวได้ รวมถึงการรู้จักการทำบัญชีครัวเรือน

องค์ประกอบความสุขของครอบครัว ประกอบด้วย

๗. ครอบครัวที่ดี (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เพราะครอบครัวเป็นภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังใจที่ดีในการที่จะเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคต่างๆ องค์ประกอบความสุขขององค์กรและสังคม ประกอบด้วย

๘. สังคมดี (Happy Society) คือ การมีความรัก ความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคมที่พักอาศัย

แนวคิดดังกล่าว เป็นแนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ซึ่งสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พิจารณาเห็นว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญ และ “ความสุข” คือ สิ่งี่ทุกคน

ปรารถนา ดังนั้น ความสุข ๘ ประการ หรือ Happy ๘ จึงเป็นแนวคิดที่ต้องการจัดสมดุลของการใช้ชีวิตในโลกส่วนตัว โลกครอบครัว และโลกทางสังคมของคน

สรุปได้ว่าการสร้างความสุขในการทำงานถือเป็นหนึ่งวิธีการแก้ปัญหาอย่างถูกวิธีแบบหนึ่ง เมื่อคนเรามีความสุขในการทำงาน ผลงานของพนักงานย่อมมีประสิทธิภาพตามความสุขของการทำงานด้วย พนักงาน ในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีขึ้นเมื่อประสิทธิภาพดีขึ้น ผลประกอบการขององค์กรก็ดีขึ้นด้วยเช่นกัน โดยความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และผู้บริหารมีความใกล้ชิดขึ้น ทำให้พนักงานมีความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญต่อองค์กรมากขึ้น สามารถนำเอาองค์ความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่สู่ครอบครัวทำให้ครอบครัวมีสุขภาพจิตที่ดีขึ้นได้ หรือยังสามารถต่อยอดไปยังชุมชนเป็นชุมชนแห่งความสุขก็ได้และด้วยพนักงานที่มีศักยภาพเพิ่มขึ้นทำให้ช่วยลดอัตราการเลิกจ้าง ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหา และฝึกอบรมพนักงานใหม่ได้ ก่อให้เกิดการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรได้ และลดความไม่พอใจของพนักงานที่มีต่อผู้บริหารได้ รวมทั้งช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงาน และด้วยสุขภาพจิตที่ดีขึ้นทำให้ช่วยลดปัญหาครอบครัวของพนักงาน ทำให้สังคมมีความน่าอยู่ขึ้น

คุณภาพชีวิต (Quality of life)

คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความผาสุกของมนุษย์ ซึ่งคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับ

สวัสดิการมนุษย์และความสุข<sup>๕</sup>เป็นการพัฒนาการทางด้านแนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตมีความเป็นมาอย่างต่อเนื่อง ในช่วงปีพ.ศ. ๒๔๙๓-๒๕๐๒ มาสโลว์<sup>๕</sup> ได้พัฒนา ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีการจูงใจที่นักการจัดการให้ความสนใจเนื่องจากเป็นการศึกษาความต้องการของพนักงานโดยนำมาเป็นสิ่งที่จูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรและส่วนหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานเช่นกัน เนื่องจากมนุษย์ย่อมมีความต้องการและเมื่อความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความเครียด นำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อน เพื่อหาวิธีการหรือพฤติกรรมที่นำไปสู่สิ่งที่ตนเองต้องการ เพื่อลดความตึงเครียดนั้นการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก ซึ่งถือว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ และในอนาคตอันใกล้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก คุณภาพชีวิตของการทำงานมีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน จะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร ๓ ประการคือ ๑.ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ๒.ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และ๓.ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ทำงาน

การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นโดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรเพื่อทำให้พนักงานหรือแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งแบ่งเป็นประเด็นต่างๆได้ดังนี้

๑.คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับพนักงาน

๒.คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงานซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการ พิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงาน

<sup>๕</sup>Oliver, J.P.J. et al, *Quality of Life and Mental Health Service*, (London :Routledge, 1996), p 133.

<sup>๕</sup>Maslow, A.H. *Motivation and Personality*. (New York: Harper, 1954), pp 24-25.

๓. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้ คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่นใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

ซึ่งจากความหมายโดยรวมแล้วก็จะเน้นเป้าหมายสำคัญ คือ การอยู่ร่วมกันเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ มีความสุขในงานที่ทำ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต เป็นการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็น เรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด ซึ่งบุคคลที่ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตน พึงพอใจ ทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีไปด้วย เพราะฉะนั้น แต่ละองค์กรต้อง ศึกษาและหาหนทางให้สอดคล้องกับความต้องการระหว่างองค์กรและพนักงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายสูงสุด เหตุการณ์การประท้วงนายจ้างที่เกิดขึ้นตามข่าวส่วนใหญ่เกิดเพราะผู้ใช้แรงงานถูก ลิดรอนสิทธิ คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ส่งผลให้เกิดความเสียหายอย่างใหญ่หลวงทั้งการผลิตที่ ต้องหยุดชะงักลง การส่งออกไม่เป็นไปตามเป้าหมาย องค์กรเสียหายได้มหาศาล พนักงานขาดรายได้ ส่งผลต่อสังคมและประเทศชาติด้วย

ดังนั้นการทำงานถือเป็นสิ่งที่สำคัญในชีวิต การทำงานอย่างมีความสุขถือเป็นปัจจัยที่ช่วยทำ ให้งานประสบความสำเร็จ การทำงานนอกจากจะนำรายได้มาสู่ตัวเราแล้ว ในฐานะที่เป็นนักศึกษา กิจกรรมบำบัดก็จะมองถึงเรื่องการจัดการเวลาในชีวิตอย่างเหมาะสมและความสุขร่วมด้วย ใน อนาคตข้างหน้าเมื่อเราเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เราต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งมีบทบาทแตกต่างกัน ไป การที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเราจะต้องเริ่มจากการบริหารเวลาในชีวิตอย่างสมดุล ซึ่งก็ คือเราต้องรู้จักแบ่งเวลา ไม่เอาเวลาไปทำบางสิ่งบางอย่างมากเกินไป ควรมีทั้งเวลาทำงาน พักผ่อน การมีส่วนร่วมกับผู้อื่นและการดูแลตนเอง ถ้าหากเราสามารถจัดการเวลาในชีวิตได้ เราก็จะมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยการคำนึงถึงความสมดุลในการทำงานของพนักงานและแรงงาน ด้วย เพราะนอกจากจะทำให้งานมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะทำให้เกิดความรักความสามัคคีในองค์กร ซึ่งเป็น

ส่วนสำคัญของความสำเร็จขององค์กรเกิดภาวะคนดี สังคมดี ประเทศชาติดี เพียงสร้างความคิดให้ยิ่ง แผ่ขยาย ใช้ความคิดต่อความคิด ความสุขในสถานที่ทำงานก็ทวีเพิ่มมากขึ้น

## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย

#### (๑) หนังสือ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการ ทำงาน กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร: บริษัท แอร์ บอร์นพริ้นท์ จำกัด, ๒๕๕๐.

#### (๒) วิทยานิพนธ์

กัญญาวิมล สุวิทย์วรกุล. อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การคุณภาพชีวิตการทำงานต่อผลการ ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๐.

### ๒. ภาษาอังกฤษ

#### (1) Book

Collins.McCall, S. **Quality of life**.Social Indicators Research, 1975.

Lyubomirsky,s., King, L.A, &Diener, E. **The Benefits of Frequent Positive Affect**. Psychological Bulletin, 2005.

Kim, M. and Cho, K.H. **Quality among Government Employees**.Social Indicators Research, 2003.

Maslow, A.H. **Motivation and Personality**. New York: HarperNew Economics Foundation. 2009. The Happy Index 2.0. London, United Kingdom, 1954.

## รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### THE MODEL FOR DEVELOPING OF OPERATIONAL EFFECTIVENESS OF SUB-DISTRICT MUNICIPALITIES IN NORTHEASTERN REGION OF THAILAND

พลภัทร ช่างสากล\*  
Palpat Changsakon

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล (๒) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล (๓) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล และ (๔) เพื่อสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๔๐๐ แห่ง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ ๒๐ หน่วยต่อ ๑ ตัวแปร ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ส่วนผู้ให้ข้อมูลเป็นตัวแทนเทศบาล จำนวนแห่งละ ๖ คน ได้แก่ ตัวแทนผู้บริหาร ตัวแทนสมาชิกสภาเทศบาล ตัวแทนปลัดเทศบาล ตัวแทนผู้อำนวยการกองคลัง ตัวแทนผู้อำนวยการกองช่าง และตัวแทนภาคประชาชน รวมเป็น ๒,๔๐๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย (๑) แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ และแบบสอบถามตามเกณฑ์รูบริก (Rubric Scale) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์อิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) และ (๒) การสัมภาษณ์เชิงลึก ประชากรเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ จำนวน ๑๐ คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา การยืนยันรูปแบบด้วยวิธีการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ (Expertise Verified) จำนวน ๒๔ คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาให้สมบูรณ์ขึ้น

ผลการวิจัย พบว่า

๑. ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ มุมมองด้านประชาชน มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต และมุมมองด้านกระบวนการภายใน ตามลำดับ

\*นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

๒. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน ๔ ประเด็น และอยู่ในระดับปานกลาง ๑๒ ประเด็น เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ สมรรถนะด้านลักษณะงาน สมรรถนะหลัก การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การพัฒนาอาชีพ การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตาม วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน การพัฒนาของพนักงาน การฝึกอบรม ความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญา วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม การพัฒนาองค์การ การศึกษา ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจ และวัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว ตามลำดับ

๓. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ การฝึกอบรม (๐.๓๓) การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (๐.๓๒) การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตาม (๐.๒๔) การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (๐.๒๑) แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (๐.๑๕) การพัฒนาของพนักงาน (๐.๐๕) และวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม (๐.๐๓) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลได้ร้อยละ ๕๕.๖๐ ( $R^2 = 0.556$ ,  $p\text{-value} \leq .05$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 30.68$ ,  $df = 22$ ,  $p\text{-value} = 0.10284$ ,  $GFI = 0.99$ ,  $AGFI = 0.99$ ,  $RMSEA = 0.01$ ,  $RMR = 0.0061$ ,  $CN = 3151.372$ )

๔. รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย (๑) การพัฒนาการสนับสนุนจากการเมืองระดับชาติ และ (๒) การเพิ่มแรงกดดันทางการเมืองจากภาคประชาชน ซึ่งทั้งสองประการมุ่งเน้นการส่งเสริมและผลักดันในเรื่อง การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น การพัฒนาความเป็นเอกภาพของบุคลากร และการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม

คำสำคัญ : รูปแบบ, การพัฒนา, ประสิทธิผลการดำเนินงาน

#### ABSTRACT

This research was aimed to (1) study the operational effectiveness of Sub-district Municipalities, (2) to the opinion about the factors influence operational effectiveness of Sub-district Municipalities, (3) to study the cause factor influence the operational effectiveness of Sub-district Municipalities in Northeastern region of Thailand, and (4) to establish and confirm the model for developing the operation effectiveness of Sub-district Municipalities in Northeastern Region of Thailand. The sample was 400 sub-district municipalities; those were selected by 20 units per 1 variable criteria and using the stratified random sampling, the key informant from

each unit was representative of the executive, the council member, the releases, director of the Finance Division, Director of Engineering and Public sector; total for 2,400 persons. The instruments were (1) the rating scale questionnaire and the rubric scale questionnaire, to analyze by the descriptive statistics, Pearson Product Moment Correlation, and Path Analysis, (2) the in-depth-interview, the target population was the expertise who had a best experience for 10 persons; they were selected by purposive, using a Content Analysis to analyze data. The confirm model to verify by 24 Expertise, the data was analyzed by Content Analysis.

The research result was found as follows;

1. The operational effectiveness of Sub-district Municipalities in Northeastern Region of Thailand as overall and all aspect was at moderated level, sorting mean from highest to lowest; the customer perspective, the financial perspective, the learning and growth perspective, and the internal process respectively.

2. The opinion about the factors influence operational effectiveness of Sub-district Municipalities in Northeastern Region of Thailand found there was at high level for 4 issues and moderated level for 12 issues, sorting mean from highest to lowest; the job competencies, the core competencies, the leadership focus on interpersonal relationships, the career development, the leadership focus on influence the minds of their followers, the mission emphasize organization culture, the supported by national political parties, the pressure from civil politics, the employee development, the training, the leadership focus on ability to motivate people with wisdom, the participation organization culture, the organization development, the education, the leadership focus on ability to inspire, and the adaptation organization culture respectively.

3. The factors influence operational effectiveness of Sub-district Municipalities in Northeastern Region of Thailand were; the training (0.33), the supporting by national political (0.32), the leadership focus on influence the minds of their followers (0.24), the leadership focus on interpersonal relationships (0.21), the pressure from civil politics (0.15), the employee development (0.05), and the participation organization culture (0.03). Those variable could explain the operation effectiveness of Sub-district Municipalities for 55.60% ( $R^2=0.556$ , p-value .05) by statistical significant at .05 levels. And the relationship model of the cause factors influence the operational effectiveness of Sub-district Municipalities was consistent

with the empirical data ( $\chi^2 = 30.68$ ,  $df = 22$ , p-value = 0.10284, GFI = 0.99, AGFI = 0.99, RMSEA = 0.01, RMR = 0.0061, CN = 3151.372)

4. The model for developing of operational effectiveness of Sub-district Municipalities in Northeastern Region of Thailand were (1) the national politics supporting development, and (2) increasing the pressure from civil politics, both must emphasized the following issue; the personnel training and development, the local administrators leadership development, the unity of personnel development, and the organization cultural development focused on participation.

**Keyword :** Model, Developing, Operational Effectiveness

## ๑. บทนำ

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๓ เป็นต้นมา กระแสการปฏิรูปการจัดการภาครัฐได้เกิดการก่อตัว และขยายไปยังประเทศต่างๆ ทุกภูมิภาค โดยเฉพาะกลุ่มประเทศสมาชิกองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ที่เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Global Paradigm Shift) ให้การทำงานของภาครัฐคงไว้เฉพาะส่วนที่สำคัญและจำเป็น ดังที่รู้จักกันในชื่อแนวคิด การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM)<sup>๑</sup> และการปฏิรูประบบราชการไทย เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๕ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้ริเริ่มและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบราชการไทยขึ้น ซึ่งปัจจุบันครอบคลุมช่วงระยะเวลาปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๑ โดยมี เป้าหมายหลักสู่การปรับระบบบริหารจัดการภายในภาครัฐให้สามารถพลิกกำลังเป็นระบบครบวงจร และพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘<sup>๒</sup> ภายใต้สถานการณ์ต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เป็นความท้าทายขององค์การที่จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ดังนั้น องค์การต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถให้กับองค์การ<sup>๓</sup> เพื่อสร้างความแข็งแกร่งของระบบงาน ทุนมนุษย์ และโครงสร้างต่างๆ ภายในองค์การให้สามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้นและส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ซึ่งการจะสร้างคนให้เกิดเป็นทุนที่เรียกว่าทุนมนุษย์นั้น จำเป็นจะต้องมี

<sup>๑</sup> Pollitt, C. and Bouckaert, G, *Public Management Reform : a Comparative Analysis : New Public Management, Governance and the Neo-Weberian State*, (Oxford : Oxford University Press, 2011), p. 25.

<sup>๒</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.๒๕๕๖ - พ.ศ. ๒๕๖๑)*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.opdc.go.th/> [เข้าถึงเมื่อ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๗].

<sup>๓</sup> Ulrich, D, *Human Resource Champions : The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*, (Boston : Harvard Business School Press, 1997), p. 52.

การลงทุนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และการฝึกอบรม<sup>๕</sup> ซึ่งก็สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) โดยยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา<sup>๖</sup>

ประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การนั้นถูกสร้างขึ้นโดยเริ่มต้นมาจากการปรับปรุงพัฒนาของพนักงาน ผ่านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภายในองค์การ เพื่อปรับปรุงการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตัวพนักงาน<sup>๗</sup> สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่ากิจกรรมที่ต้องการมุ่งเน้นให้ผลลัพธ์เกิดขึ้นกับตัวพนักงานโดยตรงนั้นแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา<sup>๘</sup> เช่นเดียวกับแนวคิดที่ว่าวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อพัฒนาและปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา<sup>๙</sup> ซึ่งระบบราชการนั้นมักมีปัญหาผลการปฏิบัติงานเนื่องจากไม่สามารถปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์กระแสโลกาภิวัตน์ จึงทำให้ต้องประสบกับปัญหาการขาดประสิทธิภาพการบริหารจัดการ<sup>๑๐</sup> เนื่องจากระบบราชการยังมีปัจจัยในองค์การที่จับต้องไม่ได้ เช่น วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ และกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์<sup>๑๑</sup>

สภาพปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของระบบราชการไทยส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และพฤติกรรมของผู้นำ<sup>๑๒</sup> เนื่องจากประสิทธิผลการดำเนินงานมีส่วนที่เกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอก และภายในองค์การทั้งแรงกดดันทางการเมืองภาคประชาชน การสนับสนุนจากพรรคการเมือง เทคโนโลยี วัฒนธรรม โครงสร้างขององค์การ พันธกิจ และกลยุทธ์ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานด้วย<sup>๑๓</sup> ซึ่งภาวะของผู้นำมีความสำคัญในการกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ

<sup>๕</sup> Schultz, W. T, *Investment in Human Capital : The Role of Education and Research*, (New York : Free Press, 1971), p. 127.

<sup>๖</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙*, (กรุงเทพมหานคร : สหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, ๒๕๕๔), หน้า ๒๕.

<sup>๗</sup> Gilley, J. W. and Eggland, S. A, *Principles of Human Resource Development*, (New York : Addison-Wesley, 1989), p. 71.

<sup>๘</sup> Nadler, L. and Nadler, Z, *Corporate Human Resource Development*, (New York : Van Nostrand Reinhold, 1980), p. 82.

<sup>๙</sup> Swanson, R. A. and Holton, E. F, *Foundations of Human Resource Development*, (San Francisco : Berrett-Koehler, 2001), p. 34.

<sup>๑๐</sup> มนตรี โสคติยานุรักษ์, *การศึกษาศักยภาพการแข่งขันของรัฐวิสาหกิจไทยทั่วประเทศ*, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์บริการวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๘.

<sup>๑๑</sup> Barney, J. B, "Organizational Culture : Can It be a Source of Sustained Competitive Advantage?", *Academy of Management Review*, vol. 11 No. 3 (1986) : 656 – 665.

<sup>๑๒</sup> กิตติ บุณนาค, *THAI HRM & THAI HRD*, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๗.

<sup>๑๓</sup> Swanson, R. A, *Assessing the Financial Benefits of Human Resource Development*, (Cambridge, Mass : Perseus, 2001), p. 34.

องค์การ<sup>๑๓</sup> สอดคล้องกับการศึกษาของ Robbins ที่ได้ผลสรุปว่า ผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การเป็นสาเหตุที่มีอิทธิพลทำให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน<sup>๑๔</sup>

เทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จำนวน ๗๕๘ แห่ง มีอำนาจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน โดยมีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบการสนับสนุนส่งเสริมเทศบาลให้สามารถจัดบริการสาธารณะได้อย่างมีคุณภาพ ในปีงบประมาณ ๒๕๕๖ ได้ดำเนินการประเมินคุณภาพการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคะแนนเฉลี่ยภาพรวมทั่วประเทศใน ๔ ด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ร้อยละ ๗๙.๔๙ รองลงมาคือ ด้านการบริการสาธารณะ ร้อยละ ๗๘.๐๒ ด้านการบริหารจัดการ ร้อยละ ๗๗.๘๗ และด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ร้อยละ ๗๔.๐๖ ตามลำดับ<sup>๑๕</sup> จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลการดำเนินงานในภาพรวมที่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ ๖๐ แต่อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่าคะแนนมาตรฐานการปฏิบัติราชการโดยภาพรวมเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ ๘๐ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การยังคงต้องมีการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ดังนั้น เทศบาลตำบลจึงต้องหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด เพราะการบริการของภาครัฐที่เห็นได้ชัดและประชาชนทุกคนได้รับบริการก็คือ บริการสาธารณะ<sup>๑๖</sup>

ประเด็นปัญหาที่น่าสนใจในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลนั้นถูกสร้างขึ้นโดยเริ่มต้นมาจากการพัฒนาของพนักงาน โดยผ่านกิจกรรมการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่น การพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานในองค์การ และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร นอกจากนี้เทศบาลตำบลยังต้องมีการพัฒนาการสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ และการเพิ่มแรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน ซึ่งทั้งสองประการนี้มุ่งเน้นและผลักดันในเรื่องการพัฒนาปัจจัยภายในของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงาน

<sup>๑๓</sup> Bass, B. M, *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership*, (New York : Free Press, 1990), p. 23.

<sup>๑๔</sup> Robbins, S. P, *Organizational Behavior*, 11<sup>th</sup> ed, (Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall, 2005), p. 52.

<sup>๑๕</sup> สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, *สรุปผลการประเมินมาตรฐานปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๕๖*, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.dla.go.th/> [เข้าถึงเมื่อ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๗].

<sup>๑๖</sup> พิทยา บวรวัฒนา, *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*, พิมพ์ครั้งที่ ๑๓, (กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสภณ, ๒๕๕๒), หน้า ๕.

ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจ และเป้าหมายขององค์การภาครัฐต่อไป

## ๒. คำถามการวิจัย

๒.๑ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอย่างไร

๒.๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอย่างไร

๒.๓ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยปัจจัยใด

๒.๔ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นอย่างไร

## ๓. วัตถุประสงค์การวิจัย

๓.๑ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๓.๒ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๓.๓ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๓.๔ เพื่อสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## ๔. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น ๒ ระยะ คือ

**๔.๑ ระยะที่ ๑ ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) โดยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

๔.๑.๑ วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล และเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ประชากร การวิจัยครั้งนี้มีหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นองค์การ ประชากร

หมายถึง เทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๗๕๘ แห่ง<sup>๑๗</sup> กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง เทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์จำนวนตัวอย่างที่นำมาศึกษาในลักษณะการวิเคราะห์สมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง<sup>๑๘</sup> ไม่ควรมีน้อยกว่า ๒๐ หน่วยต่อ ๑ ตัวแปร<sup>๑๙</sup> ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด ๒๐ ตัวแปร ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างเทศบาลตำบลจำนวน ๔๐๐ แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ผู้ให้ข้อมูล เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลเป็นผู้ให้ข้อมูลของเทศบาลตำบล แห่งละ ๖ คน ประกอบด้วย ๑) ตัวแทนผู้บริหารท้องถิ่น ๒) ตัวแทนสมาชิกสภาท้องถิ่น ๓) ตัวแทนปลัดเทศบาล ๔) ตัวแทนผู้อำนวยการกองคลัง ๕) ตัวแทนผู้อำนวยการกองช่าง และ ๖) ตัวแทนภาคประชาชน รวมจำนวน ๒,๔๐๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย ๑) แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ และแบบสอบถามตามเกณฑ์รูบริก (Rubric Scale) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา สหสัมพันธ์เพียร์สัน และใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นหรือการวิเคราะห์อิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) โดยโปรแกรมลิสเรล (LISREL)<sup>๒๐</sup> ๔.๑.๒ วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ประชากรเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ จำนวน ๑๐ คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ตัวแทนนักการเมือง ตัวแทนนักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นระดับจังหวัดและระดับตำบลอำเภอ ตัวแทนภาคประชาชน ตัวแทนนายกเทศมนตรี ตัวแทนสมาชิกสภาท้องถิ่น ตัวแทนปลัดเทศบาล และตัวแทนพนักงานเทศบาล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

**๔.๒ ระยะที่ ๒ การสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** โดยผู้วิจัยนำผลจากการวิจัยใน ระยะที่ ๑ มาสร้างรูปแบบขึ้นเพื่อใช้เป็นแบบจำลองในการพิจารณา และทำการยืนยันรูปแบบด้วยวิธีการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ (Expertise Verified)<sup>๒๑</sup> เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๒๔ คน ประเมินผล และยืนยัน กลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

<sup>๑๗</sup> กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.dla.go.th/> [เข้าถึงเมื่อ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗].

<sup>๑๘</sup> นงลักษณ์ วิรัชชัย, โหมดลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๕๔.

<sup>๑๙</sup> สุภมาส อังคุโชติ และคณะ, สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL, (กรุงเทพมหานคร : มิสชั่นมีเดีย, ๒๕๕๑), หน้า ๒๕ - ๒๖.

<sup>๒๐</sup> Joreskog, K. G. and Sorbom, D, LISREL 8 User's Reference Guild Guild, (Chicago : Scientific Software International, 1998), p. 70.

<sup>๒๑</sup> สัณญา เคนาภูมิ, "รูปแบบการเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยทางการบริหารจัดการ", วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๓ (กันยายน - ธันวาคม ๒๕๕๗) : ๔๕-๔๖.

ได้แก่ ตัวแทนนักการเมือง ตัวแทนนักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นระดับจังหวัดและระดับอำเภอ ตัวแทนภาคประชาชน ตัวแทนนายกเทศมนตรี ตัวแทนสมาชิกสภาท้องถิ่น ตัวแทนปลัดเทศบาล และตัวแทนพนักงานเทศบาล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ ๒ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ ตามเทคนิคเดลฟาย (The Delphi Technique) และวนซ้ำจนได้ผลสรุปจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกัน<sup>๒๒</sup> วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

## ๕. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยแบ่งเป็น ๒ ระยะ ดังนี้

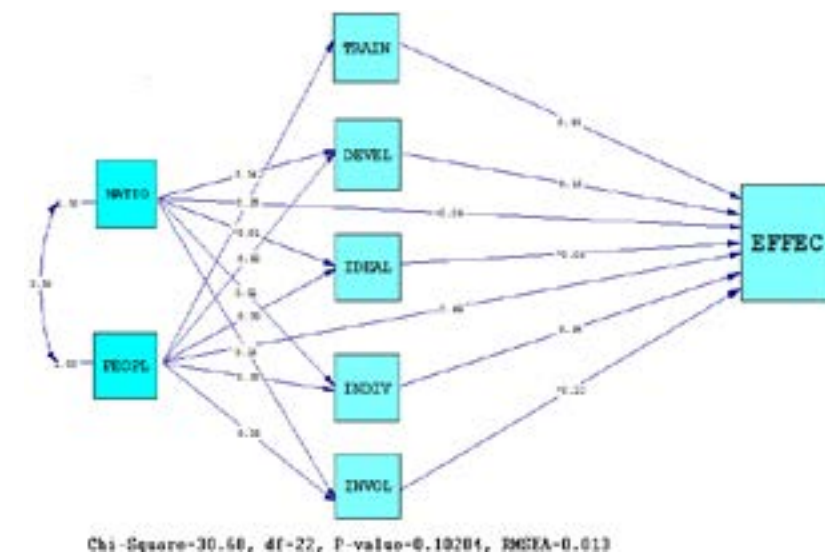
### ๕.๑ ระยะที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๕.๑.๑ ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ มุมมองด้านประชาชน มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต และมุมมองด้านกระบวนการภายใน ตามลำดับ

๕.๑.๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน ๔ ประเด็น และอยู่ในระดับปานกลาง ๑๒ ประเด็น เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ สมรรถนะด้านลักษณะงาน สมรรถนะหลัก การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การพัฒนาอาชีพ การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตาม วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน การพัฒนาของพนักงาน การฝึกอบรม ความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญา วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม การพัฒนาองค์การ การศึกษาความสามารถสร้างแรงบันดาลใจ และวัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว ตามลำดับ

๕.๑.๓ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ การฝึกอบรม (๐.๓๓) การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (๐.๓๒) การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตาม (๐.๒๔) การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (๐.๒๑) แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (๐.๑๕) การพัฒนาของพนักงาน (๐.๑๕) และวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม (๐.๐๓) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลได้ร้อยละ ๕๕.๖๐ ( $R^2 = 0.556$ ,  $p\text{-value} = .05$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวม แสดงดังภาพที่ ๑

<sup>๒๒</sup> สุวิมล ว่องวานิช, การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๒๔.



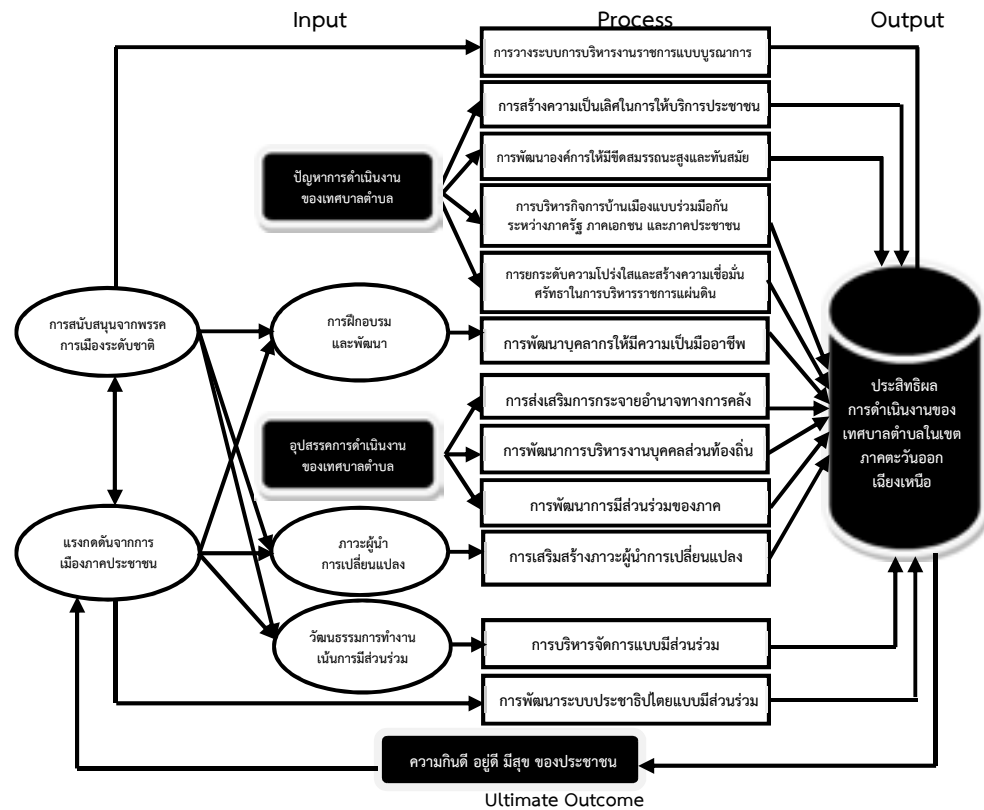
ภาพที่ ๑ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ตัวแบบสุดท้าย

จากภาพที่ ๑ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า ( $\chi^2 = 30.68$ ,  $df = 22$ ,  $p\text{-value} = 0.10284$ ,  $GFI = 0.99$ ,  $AGFI = 0.99$ ,  $RMSEA = 0.01$ ,  $RMR = 0.0061$ ,  $CN = 3151.372$ )

### ๕.๒ ระยะที่ ๒ ผลการสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๕.๒.๑ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย (๑) การพัฒนาการสนับสนุนจากการเมืองระดับชาติ และ (๒) การเพิ่มแรงกดดันทางการเมืองจากภาคประชาชน ซึ่งทั้งสองประการมุ่งเน้นการส่งเสริมและผลักดันในเรื่อง การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น การพัฒนาความเป็นเอกภาพของบุคลากร และการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม

๕.๒.๒ การยืนยันรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล เป็นข้อความที่เหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $Md = 3.94$ ,  $(|Md-Mo|) = 0.00$ ,  $IR = 0.21$ ) ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่ความสอดคล้องกันจำนวน ๑๒ ด้าน ผู้วิจัยนำมาเขียนเป็นแผนภาพรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังภาพที่ ๒



ภาพที่ ๒ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Ponlapat's Model)

จากภาพที่ ๒ สามารถอธิบายรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย การพัฒนาการสนับสนุนจากการเมืองระดับชาติ และการเพิ่มแรงกดดันทางการเมืองจากภาคประชาชน ซึ่งทั้งสองประการมุ่งเน้นการส่งเสริมและผลักดันในเรื่อง การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น การพัฒนาความเป็นเอกภาพของบุคลากร และการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม โดยอาศัยกระบวนการกำหนดนโยบายเพื่อขับเคลื่อนในรูปแบบยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เรียกว่า แนวทางเชิงนโยบาย (Policy) และขับเคลื่อนด้วยกระบวนการกลยุทธ์ที่เรียกว่า แนวทางเชิงปฏิบัติการ (Implementation) เพื่อให้การพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานมุ่งไปสู่ผลลัพธ์ (Output) ที่พึงประสงค์ คือ ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์การภาครัฐซึ่งเป็นตัวชี้วัดผลสำเร็จระดับประเทศ (Ultimate Outcome) คือ ความกินดี อยู่ดี มีสุข ของประชาชนต่อไป

## ๖. อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ มีข้อค้นพบที่เป็นประเด็นสำคัญสมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๖.๑ ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ กล่าวได้ว่า ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลโดยตัวชี้วัดตามแนวคิด Balanced Scorecard มุมมองด้านประชาชน เทศบาลตำบลมีการจัดทำบริการสาธารณะที่มีคุณภาพและมีระบบรับฟังความคิดเห็นของประชาชน มุมมองด้านกระบวนการภายใน เทศบาลตำบลมีการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามระเบียบ มุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต เทศบาลตำบลมีการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี และมุมมองด้านการเงิน เทศบาลตำบลใช้จ่ายเงินงบประมาณที่องค์การได้รับจัดสรรด้วยความประหยัด คุ่มค่า และมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการเงินกับแผนชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริพงษ์ ปานจันทร์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ทั้งประชาชนและพนักงานของเทศบาลตำบลมีความเห็นตรงกันว่าประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง<sup>๒๓</sup> และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภาพร ขาวชานาญ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามภารกิจหลักในมุมมองการประเมินผลเชิงคุณภาพของเทศบาลตำบลในจังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักในมุมมองการประเมินผลเชิงคุณภาพ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง<sup>๒๔</sup>

๖.๒ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

๖.๒.๑ การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวได้ว่า พรรคการเมืองรับเอาข้อเรียกร้องต่างๆ ของเทศบาลตำบลแจ้งให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ และมีการตั้งกระทู้ถาม หรือการอภิปรายของสมาชิกพรรคในรัฐสภาต่อข้อสนับสนุน ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ทางการเมืองกับนักการเมืองระดับชาติและระดับท้องถิ่น และรวมถึงการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ทางธุรกิจ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุพรรณิ เกื้ออ่อนกลาด ได้ทำการศึกษารองกลุ่มผลประโยชน์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา ๔ เทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์

<sup>๒๓</sup> สิริพงษ์ ปานจันทร์, "ประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม", วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม), ๒๕๕๔.

<sup>๒๔</sup> สุภาพร ขาวชานาญ, "ประสิทธิผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักในมุมมองการประเมินผลเชิงคุณภาพของเทศบาลตำบล จังหวัดชุมพร", วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี), ๒๕๕๔.



ของกลุ่มผลประโยชน์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ คือ กลุ่มการเมืองท้องถิ่นเป็นผู้ควบคุมฐานคะแนนเสียงให้กับพรรคการเมือง นักการเมืองระดับชาติมีความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนผลประโยชน์โดยเป็นผู้ประสานการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนจากรัฐบาลให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกลุ่มการเมืองในท้องถิ่นมีความพยายามที่จะสร้างเครือข่ายทางการเมืองให้ครอบคลุมการเมืองในระดับชาติ<sup>๒๕</sup>

๖.๒.๒ แรกกดดันจากการเมืองภาคประชาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวได้ว่า ประชาชนมีการเคลื่อนไหวบทบาทในการเรียกร้องการถ่ายโอนอำนาจที่รัฐเคยมีมาเป็นของประชาชนเพื่อเข้ามามีบทบาทความร่วมมือเชิงวิพากษ์กับรัฐในเทศบาลตำบล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของภราดร สุทธิสารากร ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทการเมืองภาคประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างทอย อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีบทบาททางการเมือง ภาคประชาชนในด้านการเคลื่อนไหวร้องทุกข์ การเคลื่อนไหวตรวจสอบกระบวนการใช้อำนาจรัฐ การประท้วงอำนาจรัฐและการร่วมมือเชิงวิพากษ์กับรัฐ เพื่อให้การดำเนินบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดแก่ชุมชน<sup>๒๖</sup>

๖.๒.๓ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม บุคลากรได้รับการฝึกอบรมที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ด้านการศึกษา บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อสร้างความพร้อมสำหรับตำแหน่งในอนาคต ด้านการพัฒนาของพนักงาน บุคลากรมีการพัฒนาตนเองตามความสนใจเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ด้านการพัฒนาอาชีพ บุคลากรได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างานเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านการพัฒนาองค์การ บุคลากรทำงานภายใต้โครงสร้างของระบบงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงานได้อย่างสะดวก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเสนห์ จุ้ยโต ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า เทศบาลตำบลมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง<sup>๒๗</sup>

๖.๒.๔ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวได้ว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตาม โดยสามารถสร้างความภูมิใจ

<sup>๒๕</sup> สุพรรณณี เกื่อนกลาด, “กลุ่มผลประโยชน์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา ๔ เทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๔๙.

<sup>๒๖</sup> ภราดร สุทธิสารากร, “บทบาทการเมืองภาคประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างทอย อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์”, *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาการเมืองการปกครองมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช), ๒๕๕๕.

<sup>๒๗</sup> เสนห์ จุ้ยโต, “การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๕๕) : ๓๓-๓๔.

ให้กับบุคลากร ด้านความสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสามารถสร้างความเข้าใจถึงเป้าหมายการดำเนินงานของเทศบาล ด้านความสามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญา ผู้บริหารให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางที่ดีในการทำงานแก่บุคลากรเสมอ และด้านการมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารเอาใจใส่รับรู้ความต้องการของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอุษณีมงคลพิทักษ์สุข ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกับประสิทธิผลขององค์การ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง มิติที่เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ได้แก่ การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ การเอาใจใส่ต่อปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงจูงใจ<sup>๒๘</sup>

๖.๒.๕ วัฒนธรรมการทำงานในองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจกล่าวได้ว่า เทศบาลตำบลมีการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัวส่งผลให้สามารถปรับเปลี่ยนแผนการทำงานได้อย่างอิสระบนความถูกต้อง และส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และมีการปรับตัวสร้างวัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ จึงทำให้ได้รับความสะดวกในการทำงานมากกว่าที่จะเน้นกฎระเบียบ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง<sup>๒๙</sup> และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Hellriegel., et al วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์อิทธิพลทางตรงของวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงาน ทำให้พบว่าวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง<sup>๓๐</sup>

๖.๒.๖ สมรรถนะบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวได้ว่า บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะหลัก โดยมุ่งการเป็นผู้ให้บริการที่ดี และมีจริยธรรม และมีการพัฒนาสมรรถนะด้านลักษณะงาน โดยการเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนางาน และเพิ่มศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเสนห์ จุ้ยโต ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ต้นแบบสมรรถนะหลักของเทศบาลมี ๖ ประการ ได้แก่ จิตสำนึกบริการ คุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม การทำงานเป็น

<sup>๒๘</sup> อุษณี มงคลพิทักษ์สุข, “ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกับ ประสิทธิผลขององค์การ”, *ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๕๑.

<sup>๒๙</sup> จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์, “ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล”, *ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, (สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๕๓.

<sup>๓๐</sup> Hellriegel, D. ; Slocum, J. W. and Woodman, R. W, “Organizational Behavior”, 9<sup>th</sup> ed, (Australia : Thomson/South-Western, 2001), p. 43.

ทีม การคิดนอกรอบ ริเริ่ม การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพและการจัดการความขัดแย้งในชุมชน<sup>๓๑</sup>

๖.๓ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย คือ การฝึกอบรม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ ๐.๓๓ รองลงมาได้แก่ การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ ๐.๓๒ การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตาม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ ๐.๒๔ การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ ๐.๒๑ แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ ๐.๑๕ การพัฒนาของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ ๐.๐๕ และต่ำที่สุด คือ วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ ๐.๐๓ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ทั้ง ๗ ปัจจัยสามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ หรือพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลได้ร้อยละ ๕๕.๖๐ ( $R^2=0.556$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยทั้ง ๗ ปัจจัย มาอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

๖.๓.๑ การฝึกอบรม มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ กล่าวได้ว่า การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่ถูกออกแบบขึ้นมาเพื่อให้พนักงานเทศบาลได้เรียนรู้ และพัฒนาทักษะของงานปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นที่พัฒนาบุคลากรของเทศบาลทุกระดับ จึงส่งผลให้บุคลากรของเทศบาลตำบลสามารถปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ได้ตรงตามมาตรฐาน การฝึกอบรมจึงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผลการศึกษาพบว่า กิจกรรมการฝึกอบรม มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ<sup>๓๒</sup> และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวัชรพงษ์ อินทรวงศ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการปฏิบัติงานบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า การฝึกอบรมมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานบุคลากร<sup>๓๓</sup>

<sup>๓๑</sup> เสน่ห์ จุ้ยโต, “การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, วารสารการจัดการสมัยใหม่,

ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๕๕) : ๓๓-๓๔.

<sup>๓๒</sup> เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, “อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๕๒.

<sup>๓๓</sup> วัชรพงษ์ อินทรวงศ์, “อิทธิพลของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการปฏิบัติงาน บุคลากร”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๕๒.

๖.๓.๒ การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ กล่าวได้ว่า การดำเนินงานของเทศบาลตำบลส่วนหนึ่งเกิดจากการสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ โดยส่งผ่านภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นเพราะกลุ่มผู้บริหารการเมืองท้องถิ่นเป็นผู้ควบคุมฐานคะแนนเสียงให้กับพรรคการเมือง และแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ผ่านการกำหนดนโยบายของพรรค ส่งผ่านการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของพนักงาน และวัฒนธรรมการทำงาน เน้นการมีส่วนร่วมทำให้เห็นบทบาทหน้าที่ด้านอื่นๆ ของพรรคการเมืองอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพรรณิ เกื่อนกลาด ทำการศึกษาเรื่อง กลุ่มผลประโยชน์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา ๔ เทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มการเมืองท้องถิ่นเป็นผู้ควบคุมฐานคะแนนเสียงให้กับพรรคการเมือง นักการเมืองระดับชาติเป็นผู้ประสานการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนจากรัฐบาลให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น<sup>๓๔</sup>

๖.๓.๓ การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตาม มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ กล่าวได้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลมีบทบาทและลักษณะการกระทำที่เป็นตัวอย่างที่ดี เมื่อผู้ตามรับรู้ เห็นพฤติกรรมดังกล่าวของผู้บริหาร ก็จะทำให้ผู้ตามมีความต้องการลอกเลียนพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีเหล่านั้นของผู้นำ โดยผู้บริหารเทศบาลตำบลอาจแสดงออกในลักษณะเป็นพฤติกรรมที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูง และสามารถที่จะสร้างสิ่งที่ถูกต้อง ด้วยพฤติกรรมของผู้นำดังกล่าวทำให้ผู้บริหารเทศบาลตำบลสามารถทำให้พนักงานเทศบาลปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของเทศบาลอันส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ<sup>๓๕</sup>

๖.๓.๔ การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ กล่าวได้ว่า นายเทศมนตรีมีพฤติกรรมที่มุ่งสนใจความสัมพันธ์ทุกสิ่งทุกอย่าง ทั้งสิ่งที่จับต้องได้และสิ่งที่จับต้องไม่ได้ ดังนั้น ผู้นำจึงต้องรู้ว่าลูกน้องของตนต้องการอะไรจากการทำงาน และพยายามที่จะให้สิ่งที่

<sup>๓๔</sup> สุพรรณิ เกื่อนกลาด, “กลุ่มผลประโยชน์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา ๔ เทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๔๙.

<sup>๓๕</sup> เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, “อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๕๒.

ลูกน้องต้องการ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือจูงใจแก่ลูกน้อง สิ่งเหล่านี้เป็นเทคนิคการตัดสินใจของนายกเทศมนตรีที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และจะส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีด้านการมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ<sup>๓๖</sup>

๖.๓.๕ แร้งกดดันจากการเมืองภาคประชาชน มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ กล่าวได้ว่า ระบบการควบคุมตรวจสอบเทศบาลตำบลแบ่งออกได้เป็นสองส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง การตรวจสอบโดยประชาชนจากภายนอก และส่วนที่สอง คือ การตรวจสอบโดยกลไกทางกฎหมาย ดังนั้น จากแนวทางการควบคุมตรวจสอบดังกล่าวซึ่งเป็นการใช้อำนาจของประชาชนตามช่องทางที่กฎหมายกำหนด เพื่อการสร้างกลไกในการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อทำหน้าที่ในการควบคุมกำกับอีกทางหนึ่งด้วย จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลมีติดหนึ่งเกิดจากแรงกดดันจากภาคการเมืองประชาชนที่เกิดจากการตรวจสอบโดยกลไกทางกฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเสกสรรค์ ประเสริฐกุล มีความเห็นว่าโดยทฤษฎีแล้ว การเมืองภาคประชาชน คือ การมีส่วนร่วมของพลเมือง ซึ่งครอบคลุมทั้งการเคลื่อนไหวของสาธารณชนทั่วไป ในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายหรือกิจการสาธารณะ และการเคลื่อนไหวของประชาชนเฉพาะกลุ่มเพื่อแสดงสิทธิในการดำเนินชีวิตของตนเอง หรือเพื่อยับยั้งการกระทำของรัฐที่ส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ของพวกเขา<sup>๓๗</sup>

๖.๓.๖ การพัฒนาของพนักงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ กล่าวได้ว่า การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำลังมีการเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งเป็นตามความสามารถ (ระบบแท่ง) จึงส่งผลให้พนักงานเทศบาลมีการปรับตัว และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับระบบขององค์กร คือ พันธกิจ กลยุทธ์องค์กร โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี พนักงานเทศบาลจึงต้องมีการพัฒนาทักษะความสามารถเพื่อเตรียมสำหรับหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในอนาคต ดังนั้น การพัฒนาของพนักงาน จึงเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพที่เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองสำหรับงานปัจจุบัน หรืออนาคต และมุ่งไปสู่ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของพฤติกรรม

<sup>๓๖</sup> พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์, “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ”, *คุณวินิพนธ์การศึกษาคุณบัณฑิต*, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๕๒.

<sup>๓๗</sup> เสกสรรค์ ประเสริฐกุล, *การเมืองภาคประชาชนในระบอบประชาธิปไตยไทย*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๔๔-๑๔๗.

ผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผลการศึกษาพบว่า กิจกรรมการพัฒนาของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ<sup>๓๘</sup>

๖.๓.๗ วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ กล่าวได้ว่า เทศบาลตำบลเป็นองค์กรขนาดเล็ก แบ่งโครงสร้างการทำงานเป็นกองไว้อย่างชัดเจน จึงง่ายต่อการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกคน ส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่เน้นเรื่องภายในองค์กร และให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นมากกว่าที่จะยึดติดกับการควบคุม โดยเทศบาลตำบลจะมุ่งให้การสนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อการพัฒนาพนักงาน และมุ่งสนใจเพื่อนร่วมงาน ซึ่งประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจะเกิดขึ้นได้จากความร่วมมือระหว่างพนักงาน ผ่านความสอดคล้องร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Hellriegel, et al ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์อิทธิพลทางตรงของวัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานหรือประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานหรือประสิทธิผลการดำเนินงาน<sup>๓๙</sup>

## ๗. ข้อเสนอแนะ

### ๗.๑ ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

#### ๗.๑.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) เทศบาลตำบลควรมีการวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ โดยการพัฒนากระบวนการเมืองการปกครองให้เป็นระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร เน้นการฝึกอบรมและพัฒนาของพนักงาน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศอย่างแท้จริงและทำงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญ

๒) เทศบาลตำบลควรมีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่เข้าใจบทบาทของตนเอง และพร้อมสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยนวัตกรรมใหม่ (Innovation) ให้แก่องค์กรและบุคคลอื่นในองค์กรได้ เพื่อส่งเสริมความต้องการของบุคลากร และการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มุ่งสร้างการมีส่วนร่วมของคนใน

<sup>๓๘</sup> เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, “อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๕๒.

<sup>๓๙</sup> Hellriegel, D. ; Slocum, J. W. and Woodman, R. W, “Organizational Behavior”, 9<sup>th</sup> ed, (Australia : Thomson/South-Western, 2001), p. 43.

องค์การ หรือทีมงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารตั้งแต่ การมีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมรับประโยชน์ และมีส่วนในการติดตามผล

๗.๑.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

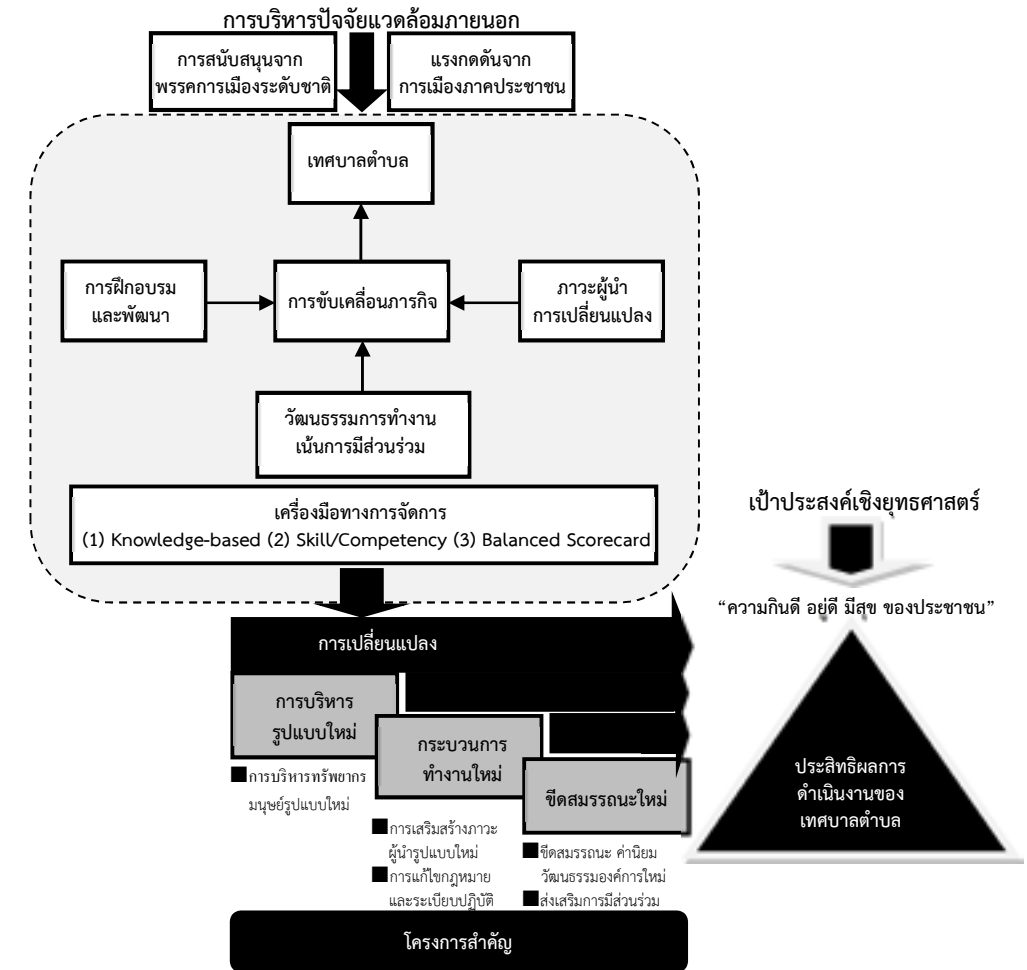
๑) ควรมีการปรับปรุงความสัมพันธ์และประสานความร่วมมือระหว่างเทศบาลตำบลกับพรรคการเมือง มีการยกระดับการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่โดยรัฐควรรลดบทบาทของตนลง ให้ประชาสังคมมีบทบาทมากขึ้นในการช่วยเหลือตนเองและคอยควบคุมกำกับรัฐ

๒) ควรมีการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ คือ พัฒนารูปแบบการฝึกอบรม ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา และพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีขีดสมรรถนะและมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการ มีความคิดเชิงยุทธศาสตร์ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการในการปฏิบัติงานที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง

๓) ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การเพิ่มขีดความสามารถของผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยพัฒนาบทบาทใหม่ของผู้บริหารให้มีความสามารถในการบริหารจัดการข้าราชการ ผู้เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้เสียในเทศบาลตำบลเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ของหน่วยงานและเพิ่มขีดความสามารถของผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยมุ่งเน้นส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐ

๔) ควรมีการพัฒนารูปแบบและวิธีการทำงานของเทศบาลตำบลให้เชื่อมโยงกับภาครัฐในระดับต่างๆ (Multi-Level Governance) ระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยเน้นการยึดพื้นที่เป็นหลักเพื่อให้เกิดความร่วมมือ ประสานสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงานและการใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าและไม่เกิดความซ้ำซ้อน

จากข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยนำมาเขียนเป็นผังมโนทัศน์ข้อเสนอเชิงสังเคราะห์รูปแบบ (Model Synthesis) ของ “รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้



ภาพที่ ๓ ผังมโนทัศน์ข้อเสนอรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Ponlapat' Model Synthesis)

๗.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๗.๒.๑ ควรที่จะได้มีการนำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไว้ ไปทดลองใช้กับเทศบาลตำบล เพื่อจะได้ทำความเข้าใจลักษณะประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลและพัฒนาตัวแบบให้มีอำนาจอธิบายและทำนายได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

๗.๒.๒ ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของกลุ่มการเมืองท้องถิ่นกับพรรคการเมืองระดับชาติ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อระบบการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลได้ รวมทั้งอาจต้องแยกพิจารณาประเด็นความร่วมมือ กับประเด็นการสนับสนุน และผลลัพธ์ของความร่วมมือและการสนับสนุนที่เกิดขึ้นเป็นรายกรณีไป

๗.๒.๓ ควรศึกษาบทบาทความร่วมมือของการเมืองภาคประชาชนกับเทศบาลตำบล โดยเฉพาะองค์กรชุมชน หรือองค์กรภาคประชาชนอื่นนอกเหนือจากการศึกษาหาตัวแบบที่ผู้วิจัยได้

กระทำไป เนื่องจากแรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชนนี้ไม่ได้มีด้านบวกด้านเดียวแต่น่าจะมีด้านลบ คือ มิติที่ขัดแย้งกันด้วย

## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย

#### (๑) หนังสือ

กิตติ บุณนาค. THAI HRM & THAI HRD. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

พิทยา บวรวัฒนา. ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ ๑๓. กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสภา, ๒๕๕๒.

มนตรี โสคติยานุรักษ์. การศึกษาศักยภาพการแข่งขันของรัฐวิสาหกิจไทยทั่วประเทศ. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์บริการวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.

สุภมาส อังคุโชติ และคณะ. สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และ พฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. กรุงเทพมหานคร : มิสชั่น มีเดีย, ๒๕๕๑.

สุวิมล ว่องวาณิช. การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

เสกสรรค์ ประเสริฐกุล. การเมืองภาคประชาชนในระบอบประชาธิปไตยไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์, ๒๕๔๘.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙. กรุงเทพมหานคร : สหมิตรพรินต์ติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง, ๒๕๕๔.

#### (๒) วารสาร

เสนห์ จุ้ยโต, “การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, วารสารการจัดการสมัยใหม่, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๕๕) : ๓๓-๓๔.

สัญญา เคนาภูมิ, “รูปแบบการเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยทางการบริหารจัดการ”, วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๕๗) : ๔๕-๔๖.

#### (๓) วิทยานิพนธ์

เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. “อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน รัฐวิสาหกิจ”.

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุสิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒.

จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์. “ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล”. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.

พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง. “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ”. ดุษฎีนิพนธ์

การศึกษาดุสิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๒.

ภราดร สุทธิสารกร. “บทบาทการเมืองภาคประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างทอย อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๕.

วัชรพงษ์ อินทรวงศ์. “อิทธิพลของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการปฏิบัติงาน บุคลากร”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุสิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒.

สิริพงษ์ ปานจันทร์. “ประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม”. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรี

ปทุม, ๒๕๕๔.

สุพรรณิ เกื่อนกลาด. “กลุ่มผลประโยชน์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา ๔ เทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

สุภาพร ขาวชำนาญ. “ประสิทธิผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักในมุมมองการประเมินผลเชิงคุณภาพของเทศบาลตำบล จังหวัดชุมพร”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏ

เพชรบุรี, ๒๕๕๔.

อุษณี มงคลพิทักษ์สุข. “ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกับประสิทธิผลขององค์กร”. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑.

(๔) เว็บไซต์

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.dla.go.th/work/abt/index/jsp> [๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗].

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.๒๕๕๖-พ.ศ.๒๕๖๑). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : [http://www.opdc.go.th/uploads/files/2556/text\\_yutasad.pdf](http://www.opdc.go.th/uploads/files/2556/text_yutasad.pdf) [๑๑ มีนาคม ๒๕๕๗].

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. **สรุปผลการประเมินมาตรฐาน  
ปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๕๖.** [ออนไลน์].  
แหล่งที่มา : [http://www.dla.go.th/servlet/TemplateOrganizeServlet?  
\\_mode=work](http://www.dla.go.th/servlet/TemplateOrganizeServlet?_mode=work) [๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๗].

## ๒. ภาษาอังกฤษ

### (I) Books:

- Barney, J. B. “Organizational Culture : Can It be a Source of Sustained Competitive Advantage?”, *Academy of Management Review*, Vol. 11 No. 3 (1986) : 656–665.
- Bass, B. M. **Bass and Stogdill’s Handbook of Leadership.** New York : Free Press, 1990.
- Gilley, J.W. and Egglund, S.A. **Principles of Human Resource Development.** New York : Addison-Wesley, 1989.
- Hellriegel, D. ; Slocum, J. W. and Woodman, R. W. **Organizational Behavior.** 9<sup>th</sup> ed. Australia : Thomson/South-Western, 2001.
- Joreskog, K. G. and Sorbom, D. **LISREL 8 User’s Reference Guild Cuild.** Chicago : Scientific Software International, 1998.
- Nadler, L. and Nadler, Z. **Corporate Human Resource Development.** New York : Van Nostrand Reinhold, 1980.
- Pollitt, C. and Bouckaert, G. **Public Management Reform : a Comparative Analysis : New Public Management, Governance and the Neo-Weberian State.** Oxford : Oxford University Press, 2011.
- Robbins, S. P. **Organizational Behavior.** 11<sup>th</sup> ed. Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall, 2005.
- Schultz, W. T. **Investment in Human Capital : The Role of Education and Research.** New York : Free Press, 1971.
- Swanson, R. A. **Assessing the Financial Benefits of Human Resource Development.** Cambridge, Mass. : Perseus, 2001.
- Swanson, R. A. and Holton, E. F. **Foundations of Human Resource Development.** San Francisco : Berrett-Koehler, 2001.
- Ulrich, D. **Human Resource Champions : The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results.** Boston : Harvard Business School Press, 1997.

**คุณลักษณะของบัณฑิตที่มีผลต่อการจ้างงานของบัณฑิต  
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและ  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**

**THE EFFECT OF GRADUATE CHARACTERISTICS FOR THE EMPLOYMENT  
OF MASTER OF ART: BUDDHIST MANAGEMENT AND PUBLIC  
ADMINISTRATION, SOCIAL SCIENCES FACULTY,  
MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALARA UNIVERSITY**

ดร.จิตติวุฒิ หมั่นมี\*

ดร.อนุวัต กระสังข์\*\*

ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม\*\*\*

ศ.พล.ต.ท.หญิง ดร.นัยนา เกิดวิชัย\*\*\*\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีผลต่อการจ้างงานของบัณฑิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการมีต่อบัณฑิตที่ทำงานในสถานประกอบการ และ ๓) เพื่อศึกษาความต้องการและจุดที่ควรปรับปรุงคุณภาพของบัณฑิตให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่ดีเข้าทำงานในสถานประกอบการตามที่ต้องการ โดยดำเนินการวิจัยตามวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน ๑๕๕ คน ซึ่งใช้การสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยกำหนด

\*อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย e-mail: armmo\_2006@hotmail.com

\*\*อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย e-mail: Anuwat.kra@hotmail.com

\*\*\*อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

\*\*\*\*โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

สัดส่วน วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

#### ผลการวิจัยพบว่า

๑. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีผลต่อการจ้างงานของบัณฑิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อบัณฑิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในระดับมาก ( $\bar{X} = ๓.๘๕$ ,  $SD = ๐.๖๐$ ) นายจ้างมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตในทุกองค์ประกอบหลักในระดับมาก ด้านคุณธรรม จริยธรรมและ มนุษย์สัมพันธ์ ( $\bar{X} = ๓.๘๕$ ,  $SD = ๐.๖๐$ ) ด้านความรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ ( $\bar{X} = ๓.๙๖$ ,  $SD = ๐.๖๘$ ) และด้านความรู้ทางวิชาการ/วิชาชีพ ( $\bar{X} = ๓.๖๙$ ,  $SD = ๐.๕๕$ )

๒. ระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้ประกอบการหรือผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในมุมมองจากคุณลักษณะพื้นฐานของนายจ้างหรือผู้ประกอบการหรือผู้ใช้บัณฑิต พบว่านายจ้างที่เป็นเพศชายมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อบัณฑิต ( $\bar{X} = ๓.๙๔$ ,  $SD = ๐.๕๖$ ) สูงกว่าเพศหญิง ( $\bar{X} = ๓.๗๖$ ,  $SD = ๐.๖๓$ ) อย่างมีเอกภาพ แต่นายจ้างทั้งสองเพศก็มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก การตรวจสอบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระหว่างกลุ่มเมื่อแจกแจงนายจ้างออกตามช่วงอายุตัว ระดับตำแหน่งหน้าที่ผู้บังคับบัญชา ระดับการศึกษา ระยะเวลาช่วงประสบการณ์ทำงาน ขนาดของสถานประกอบการ รวมถึงวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งงานในสถานประกอบการ พบว่า ในแต่ละกลุ่มตัวอย่างย่อยๆ นั้น มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อบัณฑิตแตกต่างกันจริง แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สิ่งที่น่าสังเกตที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความเห็นของกลุ่มนายจ้างที่แจกแจงตามประเภทของสถานประกอบการเท่านั้น ที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจแตกต่างกันระหว่างกลุ่มย่อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $F = ๒.๓๔$  ระดับนัยสำคัญ  $๐.๐๔$ ) การตรวจสอบรายละเอียดพบว่าสถานประกอบการภาครัฐบาลมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตของหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ( $\bar{X} = ๔.๐๒$ ,  $SD = ๐.๕๓$ ) สูงกว่า สถานประกอบการภาคเอกชน ( $\bar{X} = ๓.๖๖$ ,  $SD = ๐.๖๔$ ) ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สถานประกอบการของทางราชการที่รับบัณฑิตเข้าทำงาน ส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาที่กำลังต้องการผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนในรายวิชาต่างๆ ซึ่งปรากฏผลการสำรวจของกองแผนงาน คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่าบัณฑิตส่วนใหญ่ประกอบอาชีพในสถานศึกษา ส่วนระดับความพึงพอใจของนายจ้างภาคเอกชน ซึ่งปรากฏกระจายไปหลายกลุ่มนอกเหนือจาก

สถานศึกษาของเอกชน ระดับความพึงพอใจของนายจ้างภาคเอกชนแม้จะสามารถจัดระดับได้ในกลุ่มความพึงพอใจมาก แต่ก็มีค่าไม่ห่างจากค่าระดับปานกลางเท่าใดนัก

๓. ความต้องการและจุดที่ควรปรับปรุงคุณภาพของบัณฑิตให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่ดีเข้าทำงานในสถานประกอบการตามที่ต้องการ พบว่า หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดำเนินการสอนระดับอุดมศึกษามาเป็นเวลานาน มีประสบการณ์สั่งสมในการอบรมสั่งสอนเยาวชน สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพดีป้อนสู่สังคม แต่อย่างไรก็ตาม สภาวะการณ์ต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจ สังคม ซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงอย่างมากเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงก่อนๆ คุณภาพของบัณฑิตไม่ได้เกิดขึ้นจากการผ่านเข้าไปศึกษาในสถานศึกษาจนครบหลักสูตรแล้วก็จะได้ตัวบัณฑิตที่มีคุณภาพตามที่สังคมต้องการ สถานศึกษา โปรแกรมการศึกษา ตลอดจนการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาบัณฑิตด้านต่างๆ ที่ถูกจัดสรรไว้จะไม่บังเกิดผลเลย หากนิสิตแต่ละคนไม่ฝึกฝนตนเองให้บรรลุเป้าหมายของการฝึกอบรมบ่มเพาะพื้นฐานดั้งเดิมของแต่ละบุคคลก็เป็นปัจจัยหลักที่ติดตัวเขาไปตลอด เมื่อบัณฑิตสำเร็จการศึกษาเดินออกจากสถานศึกษาเข้าสู่สถานประกอบการจึงเป็นไปได้ว่าจะพบเห็นบุคลิกภาพต่างๆ ทั้งที่สร้างความประทับใจและความขัดแย้งในระดับต่างๆ แก่นายจ้างผู้ประกอบการ

**คำสำคัญ:** คุณลักษณะ, การจ้างงาน

#### ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the level of satisfaction of employers who employed the master degree graduates from Buddhist Management and Public Administration department, the Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, 2) to study the level of satisfaction of employers or entrepreneurs with the graduates working in the enterprises and 3) to study the employers' expectation and the needs for quality improvement in order to be the good workers according to the employers expectation.

The research methodology was the quantitative by survey method, collecting data with questionnaires from 155 samples by simple random and quota sampling. Data were analyzed by using frequency, percentage, average and standard deviation.

Findings were as follows:

1. level of satisfaction of employers who employed the master degree graduates from Buddhist Management and Public Administration department, the Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University was at high

level ( $\bar{X} = 3.85$ ,  $SD = 0.60$ ) Employers' Satisfaction with Graduates in all key components to a large extent was at high level. The virtues, ethics and human relations was at the average of  $\bar{X} = 3.85$ ,  $SD = 0.60$ . the professional ethics was at the average of  $\bar{X} = 3.96$ ,  $SD = 0.68$  and the academic and professional knowledge was at  $\bar{X} = 3.69$ ,  $SD = 0.55$ .

2. the level of satisfaction of the employers or entrepreneurs who used the master degree graduates from Buddhist Management and Public Administration Department, the Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University was that male employers had higher level of satisfaction with graduates at the average of  $\bar{X} = 3.94$ ,  $SD = 0.56$  than females employers at  $\bar{X} = 3.76$ ,  $SD = 0.63$  Employers of both sexes were satisfied with the graduates from Buddhist Management and Public Administration Department, the Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University at a high level. Determining the average satisfaction among employers classified by age, level of supervision, the level of satisfaction was different but not statistically significant. Only the opinions from the entrepreneurs were statistically different at  $F = 2.34$ , significance level at 0.04. In more details, it was found that the government organizations were more satisfied with the master degree graduates from Buddhist Management and Public Administration department, the Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University at the average level of  $\bar{X} = 4.02$ ,  $SD = 0.53$  higher than private enterprises which had average at  $\bar{X} = 3.66$ ,  $SD = 0.64$ . The fact was that the government agencies that employed the graduates from Mahachula were the educational institutes that need personnel to fill in the available positions. The findings of the Planning Division of the Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya indicated that most master degree graduates worked in the educational institutes. As for the level of satisfaction of private enterprises, it was at a high level but not statistically significant higher than average.

3. The expectations and the needs to improve the graduate quality in order to be good workers in the enterprises in accordance with the entrepreneurs' expectation were that the Buddhist Management and Public Administration Department, the Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University had launched the program for many years that produced the graduates to serve the community. As time changed, many things in the society, economics,

social conditions have changed. The quality of the graduates did not arise just from coming to study and getting out from the university as the graduates the society expected. The quality of graduates did not arise from the curriculum, educational programs and supporting facilities, unless the individual students seek to better themselves according to the goal of training and education. The individual student backgrounds would follow them all along. The graduates walked out from the university to the enterprises, they would bring along the impressive and conflicting characteristics to their employers at the different levels.

**Keywords:** characteristics, employment.

## ๑. บทนำ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คณะสังคมศาสตร์ ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระดับพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มาเป็นระยะเวลากว่า ๘ ปีแล้ว กล่าวคือ เปิดทำการเรียนการสอนสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มาตั้งแต่ปีพุทธศักราช ๒๕๔๙ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ตั้งแต่ปีพุทธศักราช ๒๕๕๑ และได้ผลิตพุทธศาสตรมหาบัณฑิตเพื่อรับใช้พระพุทธศาสนาและประเทศชาติมาเป็นจำนวนกว่า ๕๐๐ กว่ารูป/คน ซึ่งการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรดังกล่าวได้เน้นการผลิตมหาบัณฑิตให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทั้งเก่งและดีประกอบกันจนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ บูรณาการระหว่างพุทธศาสตร์กับศาสตร์สมัยใหม่ ดังปรัชญาของมหาวิทยาลัยที่ว่า “จัดการศึกษาพระพุทธศาสนา บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ พัฒนาจิตใจและสังคม” ดังนั้น เพื่อการพัฒนาหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับสภาพการณ์ของสังคมปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จึงมีความจำเป็นต้องมีการประเมินหลักสูตรฯ ดังกล่าว อีกทั้งเพื่อเป็นการพัฒนาหลักสูตรฯ ให้สอดคล้องกับเกณฑ์กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาต่อไป

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๕ ได้กำหนดยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ว่าด้วยการมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดความสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ ริเริ่มสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวข้างต้น จำเป็นต้องมีเกณฑ์กระบวนการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป ซึ่งทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การทำงานเพื่อให้เป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน และ



เป็นกรอบในการประเมินตนเอง เพื่อพัฒนาองค์กรและเป็นบรรทัดฐานในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่อไป<sup>๑</sup>

เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการได้กล่าวถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในหมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ตามแนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยมองว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเน้นการพัฒนาขีดความสามารถและสร้างแรงจูงใจบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีความขวัญกำลังใจ มีความผูกพันกับองค์กร และทุ่มเทผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพให้กับหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่อง<sup>๒</sup> ซึ่งนอกจากองค์กรจะต้องคำนึงถึงการจัดระบบบริหารบุคคลและแผนงานพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมแล้ว ยังรวมถึงการสร้างระบบแรงจูงใจ และความผาสุกของบุคลากร ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยการประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ของบุคลากร ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรโดยตรง<sup>๓</sup>

ทั้งนี้ ในปีการศึกษา ๒๕๕๗ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้จัดการศึกษาตามหลักสูตรปรับปรุงใหม่ปีพุทธศักราช ๒๕๕๕ และในปีการศึกษาดังกล่าวนี้ได้มีนิสิตที่เข้าศึกษาในหลักสูตรและโปรแกรมดังกล่าวสำเร็จการศึกษา ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ของการประเมินคุณภาพการศึกษาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิการอุดมศึกษา ในหมวดที่ ๖ เรื่องสรุปประเมินหลักสูตร ข้อที่ ๓ การประเมินคุณภาพหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ตัวบ่งชี้ที่ ๑๒ ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้มหาบัณฑิตที่มีต่อมหาบัณฑิตใหม่ ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงได้จัดทำโครงการวิจัยสถาบันเรื่อง “คุณลักษณะของบัณฑิตที่มีผลต่อการจ้างงานของบัณฑิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เพื่อเป็นการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้มหาบัณฑิตในหลักดังกล่าว และเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรให้ตอบรับกับความต้องการและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานของประเทศ การสำรวจความพึงพอใจของผู้ประกอบการต่อหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ เป็นวิธีการหนึ่งที่เหมาะสมในการตรวจสอบคุณภาพของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยว่าเมื่อไปประกอบอาชีพยังสถานประกอบการต่างๆ แล้วได้รับความพึงพอใจและการตอบรับจากนายจ้างในแง่ใดบ้าง ผลที่ได้รับจากการสำรวจจะนำไปสู่

<sup>๑</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย, แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.๒๕๕๑-๒๕๕๕), หน้า ๓๔. (เอกสารอักษรณ์).

<sup>๒</sup> ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซต, ๒๕๓๕,) หน้า ๓๒.

<sup>๓</sup> ชูศักดิ์ เจนประโคน, การประเมินค่างานและการประเมินพนักงาน, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔), หน้า ๖๕.

การปรับปรุง การพัฒนา หรือการเพิ่มเติมคุณภาพบัณฑิตในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ เพื่อให้บัณฑิตที่สำเร็จจากหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะตามความต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น ด้านบัณฑิตก็สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เนื่องจากมีความรู้ ความสามารถด้านต่างๆ เช่น ภาษาต่างประเทศ การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ ฯลฯ ความสามารถพิเศษในทุกด้านที่กล่าวมามีความจำเป็นสูงมากในการปฏิบัติงานในแทบทุกสาขาในปัจจุบัน

## ๒. วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีผลต่อการจ้างงานของบัณฑิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการมีต่อบัณฑิตที่ทำงานในสถานประกอบการ

๓. เพื่อศึกษาความต้องการและจุดที่ควรปรับปรุงคุณภาพของบัณฑิตให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่ดีเข้าทำงานในสถานประกอบการตามที่ผู้ประกอบการต้องการ

## ๓. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้มุ่งศึกษาระดับความพึงพอใจที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการมีต่อบัณฑิตที่ทำงานในสถานประกอบการ ทุกหน่วยงาน ทุกองค์กร ในจังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดขอนแก่นและจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่บัณฑิตทั้งสองหลักสูตรดังกล่าวเข้าไปปฏิบัติงาน

## ๔. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะของบัณฑิตที่มีผลต่อการจ้างงานของบัณฑิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เป็นการศึกษาโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Methods Research) คือ การวิจัยที่ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มาผสมผสานกันในการทำวิจัยเรื่องเดียวกันเพื่อที่จะสามารถตอบคำถามการวิจัยได้สมบูรณ์ขึ้น

กลุ่มประชากร คือ กลุ่มนายจ้างหรือผู้ประกอบการหรือผู้ใช้บัณฑิตจากมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งรวบรวมจากข้อมูลที่บัณฑิตได้แจ้งไว้ต่อหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ในช่วงที่บัณฑิตกลับมารายงานตัวเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๗ (เมื่อ

วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๗) มหาวิทยาลัยได้ขอความร่วมมือจากบัณฑิตใหม่ทุกคนได้ให้ข้อมูลสถานภาพการทำงานตามแบบสอบถามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด บัณฑิตส่งมอบแบบสอบถามที่กรอก ข้อมูลแล้วและมีข้อมูลสภาพสมบูรณ์ จำนวน ๑๕๕ ฉบับ ผู้วิจัยได้ทำการคัดแยกข้อมูลเบื้องต้นตามประเภทของสถานประกอบการได้ดังนี้

กลุ่มที่ ๑	หน่วยงานของรัฐบาล	มีสภาพข้อมูลสมบูรณ์	จำนวน	๓	ราย
กลุ่มที่ ๒	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	มีสภาพข้อมูลสมบูรณ์	จำนวน	๒	ราย
กลุ่มที่ ๓	หน่วยงานภาคเอกชน	มีสภาพข้อมูลสมบูรณ์	จำนวน	๒	ราย
กลุ่มที่ ๔	หน่วยงานอื่น ๆ (วัด)	มีสภาพข้อมูลสมบูรณ์	จำนวน	๑๔๘	ราย
รวมจำนวนประชากรที่ใช้ศึกษา จำนวน ๑๕๕ ราย					

เนื่องจากมหาบัณฑิตที่จบการศึกษาในปีการศึกษา ๒๕๕๗ มีจำนวนไม่มากผู้วิจัยจึงได้กำหนดเอาประชากรทั้งหมดเป็นประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลนั้นผู้วิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยใช้การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์เสนอข้อมูล ดังนี้

๑) สถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความพึงพอใจของบัณฑิตที่มีผลต่อการจ้างงานของบัณฑิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) (Standard Deviation)

## ๕. ผลการวิจัย

ระดับความพึงพอใจของนายจ้าง/ผู้ประกอบการได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามคุณลักษณะต่างๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๑ ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวมของนายจ้าง/ผู้ประกอบการ/ผู้ใช้บัณฑิต

คุณลักษณะของบัณฑิต	ระดับความพึงพอใจ		
	$\mu$	$\sigma$	ค่าระดับ
ด้านความรู้ ความสามารถในการวิชาการ/วิชาชีพ	๓.๖๙	๐.๕๕	มาก
ด้านคุณธรรม จริยธรรมและมนุษยสัมพันธ์	๓.๙๖	๐.๖๘	มาก
ด้านความรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ	๓.๙๕	๐.๗๒	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๘๕	๐.๖๐	มาก

n=๑๕๕

จากตารางที่ ๑ แสดงค่าระดับความพึงพอใจเฉลี่ยของนายจ้างผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม โดยมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในระดับมาก (๓.๘๕) นายจ้างมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตมากที่สุดที่องค์ประกอบหลักด้านคุณธรรม จริยธรรมและมนุษยสัมพันธ์ (๓.๙๖) อันดับรองลงไป คือ องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ (๓.๘๕) และอันดับที่สามได้แก่ องค์ประกอบทางด้าน ความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ (๓.๖๙) นายจ้าง/ผู้ประกอบการ /ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตมหาวิทยาลัยในระดับมากทุกองค์ประกอบหลัก

อย่างไรก็ตาม การสุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ยึดเอาสถานประกอบการเป็นข้อมูลหลัก แต่ผู้วิจัยได้กำหนดคุณลักษณะพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามไว้หลายประการ จึงได้ทำการแจกแจงตามคุณลักษณะย่อยดังกล่าว ได้ผลดังต่อไปนี้

ตัวอย่างมีการกระจายตัวตามเพศของนายจ้างผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับดีมาก คือ ตัวอย่างที่เป็นเพศชาย จำนวน ๑๕๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๖๐ ตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง จำนวน ๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒.๔๐ เมื่อทำการแจกแจงตัวอย่างตามช่วงอายุ พบว่า ได้รับตัวอย่างที่กระจายไปตามกลุ่มอายุต่างๆ ในระดับดีมาก โดยเฉพาะในสถานประกอบการของทางราชการและเอกชน สำหรับตัวอย่างที่มาจากภาครัฐวิสาหกิจและหน่วยงานประเภทอื่นๆ มีจำนวนน้อย ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นได้เมื่อใช้กระบวนการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการแบ่งช่วงชั้นอย่างง่าย

ตัวอย่างมีการกระจายตามระดับตำแหน่งงานของผู้บังคับบัญชาที่ตอบแบบสอบถามไปทั่วทุกกลุ่มย่อย แต่ตัวอย่างมากกว่าครึ่งหนึ่ง (๕๘.๐๖ %) เป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น สำหรับผู้บังคับบัญชาระดับกลาง ระดับสูงและอื่นๆ ก็มีอยู่ครบทุกช่วงชั้น แต่มีจำนวนรวมกันแล้วน้อยกว่าผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (๔๑.๙๔ %) ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นได้เมื่อใช้กระบวนการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการแบ่งช่วงชั้นอย่างง่าย และในการสุ่มตัวอย่างไม่ได้ควบคุมที่องค์ประกอบนี้ เมื่อทำการแจกแจงตัวอย่างตามระดับการศึกษาของนายจ้าง พบว่านายจ้างมีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกเพียง ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๔ ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีและดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาระดับต้น เมื่อทำการแจกแจงตัวอย่างตามช่วงประสบการณ์การทำงานของนายจ้างพบว่า ตัวอย่างมีการกระจายในระดับดีมากและได้จำนวนโดยเฉลี่ยใกล้เคียงกัน แต่เมื่อทำการแจกแจงตัวอย่างตามขนาดของสถานประกอบการพบว่า ส่วนใหญ่ตัวอย่างกระจายอยู่ในสถานประกอบการขนาดเล็กถึงขนาดใหญ่ ส่วนสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่มาก ได้รับตัวอย่างจำนวนเพียง ๖ ราย (๓.๘๗ %) และเมื่อทำการแจกแจงตัวอย่างตามวิธีการที่ใช้ในการคัดสรรคนเข้าสู่สถานประกอบการพบว่า มีตัวอย่างกระจายในทุกกลุ่ม มีจำนวนเพียง ๙ ราย (๕.๘๑ %) ที่ใช้วิธีการอื่นๆ ส่วนใหญ่สถานประกอบการใช้วิธีการมาตรฐานที่เป็นที่ทราบโดยทั่วไป คือ หน่วยงานทางราชการนิยมใช้กระบวนการสอบวัดความรู้ควบคู่กับการสอบสัมภาษณ์ (๕๖.๗๗ %) และหน่วยงานเอกชนนิยมใช้วิธีการสอบสัมภาษณ์ (๓๗.๔๒ %)

## ๖. อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะของบัณฑิตที่มีผลต่อการจ้างงานของบัณฑิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ได้ข้อสรุปที่มีประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจสมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

### ๑. ระดับความพึงพอใจของนายจ้าง/ผู้ประกอบการ/ผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างนายจ้าง พบว่ามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อบัณฑิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในระดับมาก ( $\mu = ๓.๘๕$ ,  $\sigma = ๐.๖๐$ ) นายจ้างมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตในทุกองค์ประกอบหลักในระดับมาก ด้านคุณธรรม จริยธรรมและ มนุษย์สัมพันธ์ ( $\mu = ๓.๘๕$ ,  $\sigma = ๐.๖๐$ ) ด้านความรับผิดชอบต่อการจรรยาบรรณวิชาชีพ ( $\mu = ๓.๙๖$ ,  $\sigma = ๐.๖๘$ ) และด้านความรู้ทางวิชาการ/วิชาชีพ ( $\mu = ๓.๖๙$ ,  $\sigma = ๐.๕๕$ )

องค์ประกอบย่อยที่สร้างความพึงพอใจให้นายจ้างมากที่สุด ๕ อันดับได้แก่ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบในงานที่ทำและอุทิศเวลาในการทำงาน ความขยันหมั่นเพียรและกระตือรือร้นในการทำงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด และความร่วมมือและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

สำหรับองค์ประกอบย่อยที่สร้างความพึงพอใจแก่นายจ้างได้น้อยที่สุด ๕ อันดับ ได้แก่ ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษและภาษาอื่นๆ) ความสามารถในการวางแผนเพื่อพัฒนางาน ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และความสามารถให้คำปรึกษาด้านการทำงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

ผลโดยรวมเหล่านี้ย่อมมาจากการปลูกฝังหล่อหลอมจากมหาวิทยาลัยผ่านกระบวนการเรียน การสอนที่จัดเป็นโปรแกรม-หลักสูตรต่างๆ นอกจากนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าคุณลักษณะหลักของบัณฑิตด้านคุณธรรม จริยธรรมและมนุษย์สัมพันธ์ และด้านความรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ นั้นมีความยากที่จะสั่งสอน อบรม ปลูกฝังให้เกิดกับบุคคลได้ยาก ถ้าใช้เวลาในช่วงสั้นๆ แต่บัณฑิตจากคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นั้นมีคุณลักษณะในด้านที่กล่าวมาทั้งสองด้านนี้อย่างโดดเด่น สร้างความ พึงพอใจต่อนายจ้างได้ในระดับสูง ผู้วิจัยเชื่อว่า ปัจจัยที่มีส่วนโดยตรงจากการหล่อหลอมบัณฑิตด้วยกิจกรรมนิสิตที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมหมาย บัวจันทร์** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์และยกระดับความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ตามหลักสังคหวัตถุ

๔ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านสมานัตตตามากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านทาน ด้านอหัตถจริยาและลำดับสุดท้าย คือ ด้านปิยวาจา เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการให้บริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับเพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ ประสบการณ์ในการมาใช้บริการ ประเภทของการมาใช้บริการและพื้นที่อยู่อาศัยมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน<sup>๔</sup>

### ๒. ระดับความพึงพอใจของนายจ้าง/ผู้ประกอบการ/ผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในมุมมองจากคุณลักษณะพื้นฐานของนายจ้าง/ผู้ประกอบการ/ผู้ใช้บัณฑิต

เมื่อองค์ประกอบตัวแปรเพศของนายจ้างที่เป็นเพศชายหรือเพศหญิง พบว่า นายจ้างที่เป็นเพศชายมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อบัณฑิต ( $\mu = ๓.๙๔$ ,  $\sigma = ๐.๕๖$ ) สูงกว่าเพศหญิง ( $\mu = ๓.๗๖$ ,  $\sigma = ๐.๖๓$ ) อย่างมีเอกภาพ แต่นายจ้างทั้งสองเพศก็มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในระดับมาก แต่จากการตรวจสอบการแจกแจงตามค่าสถิติที่ (t-test) พบว่า ความความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองแตกต่างกันจริง แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การตรวจสอบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระหว่างกลุ่มเมื่อแจกแจงนายจ้างออกตามช่วงอายุ ตัว ระดับตำแหน่งหน้าที่ผู้บังคับบัญชา ระดับการศึกษา ระยะเวลาช่วงประสบการณ์ทำงาน ขนาดของสถานประกอบการ รวมถึงวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งงานในสถานประกอบการ พบว่าในแต่ละกลุ่มตัวอย่างย่อยๆ นั้น มีค่าเฉลี่ยความความพึงพอใจต่อบัณฑิตแตกต่างกันจริง แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผู้วิจัยสรุปว่า เหตุผลความพึงพอใจของนายจ้างไม่มีเหตุปัจจัยจากความ เป็นเพศชายหรือเพศหญิง อายุตัว ระดับตำแหน่งหน้าที่ผู้บังคับบัญชา ระดับการศึกษา ระยะเวลาช่วงประสบการณ์ทำงาน ขนาดของสถานประกอบการ รวมถึงวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งงานของนายจ้าง ความพึงพอใจเป็นผลโดยรวมจากการที่ผู้ประเมินพบเห็นผู้ถูกประเมินในสถานการณ์ของการทำงาน เป็นผลรวมทางบุคลิกภาพที่บัณฑิตได้พัฒนาตนเองโดยมีฐานรากที่แข็งแกร่งไปจากสถาบัน การศึกษาที่เขาได้มีโอกาสไปเรียนรู้จนสำเร็จการศึกษา และบัณฑิตพัฒนา ปรับปรุงตนเองหรือแสดงออก นายจ้างพบเห็นและสั่งสมเกิดเป็นความพึงพอใจในตัวบัณฑิต สอดคล้องกับงานวิจัย

<sup>๔</sup>สมหมาย บัวจันทร์, “การวิเคราะห์และยกระดับความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

ของ**ศุภศิลา** **ไทยปรีชา** ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขานครปฐม” โดยการศึกษาถึงระดับความพึงพอใจและเปรียบเทียบความ พึงพอใจของผู้ใช้บริการ จำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคล ใช้ลูกค้าที่เข้าไปใช้บริการที่ธนาคาร ผลการศึกษาได้พบว่า ลูกค้าที่เข้าไปใช้บริการของธนาคารฯ โดยภาพรวมมีความพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านได้พบว่า ความพึงพอใจด้านพนักงานอยู่ในระดับพึงพอใจมากเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านสถานที่และด้านบริการเป็นอันดับสุดท้าย และโดยภาพรวมผู้ให้บริการที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและรายได้ มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . ๐๕ ส่วนด้านเพศ อายุและอาชีพพบว่าไม่แตกต่างกัน<sup>๕</sup>

สิ่งที่น่าสังเกตที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความเห็นของกลุ่มนายจ้างที่แจ่มแจ้งตามประเภทของสถานประกอบการเท่านั้น ที่พบว่ามี ความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มย่อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $F=๒.๓๔$  ระดับนัยสำคัญ  $๐.๐๔$ ) การตรวจสอบรายละเอียดพบว่าสถานประกอบการภาครัฐบาลมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตของหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ( $\mu = ๔.๐๒$ ,  $\sigma = ๐.๕๓$ ) สูงกว่า สถานประกอบการภาคเอกชน ( $\mu = ๓.๖๖$ ,  $\sigma = ๐.๖๔$ ) ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สถานประกอบการของทางราชการที่รับบัณฑิตเข้าทำงาน ส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาที่กำลังต้องการผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนในรายวิชาต่างๆ ซึ่งปรากฏผลการสำรวจของกองแผนงาน คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่าบัณฑิตส่วนใหญ่ประกอบอาชีพในสถานศึกษา ส่วนระดับความพึงพอใจของนายจ้างภาคเอกชน ซึ่งปรากฏกระจายไปหลายกลุ่มนอกเหนือจากสถานศึกษาของเอกชน ระดับความพึงพอใจของนายจ้างภาคเอกชนแม้จะสามารถจัดระดับได้ในกลุ่มความพึงพอใจมาก แต่ก็มีค่าไม่ห่างจากค่าระดับปานกลางเท่าใดนัก

### ๓. ความเห็นที่ได้จากข้อเสนอแนะของนายจ้าง/ผู้ประกอบการ/ผู้ใช้บัณฑิต

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดำเนินการสอนระดับอุดมศึกษามาเป็นเวลานาน มีประสบการณ์สั่งสมในการอบรมสั่งสอนเยาวชน สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพดีป้อนสู่สังคม แต่อย่างไรก็ตาม สภาพการณ์ต่างๆ ทางเศรษฐกิจ สังคม ซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงก่อนๆ คุณภาพของบัณฑิตไม่ได้ก่อเกิดขึ้นจากการผ่านเข้าไปศึกษาในสถานศึกษาจนครบหลักสูตรแล้วก็จะได้ตัวบัณฑิตที่มีคุณภาพตามที่สังคมต้องการ สถานศึกษา โปรแกรมการศึกษา ตลอดจนการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนานิสิตด้านต่างๆ ที่ถูกจัดสรรไว้ จะไม่บังเกิดผลเลย หากนิสิตแต่ละคนไม่ฝึกฝึฝักฝนตนเองให้บรรลุเป้าหมายของการฝึกอบรมบ่มเพาะ พื้นฐานดั้งเดิมของแต่ละบุคคลก็เป็นปัจจัยหลักที่ติดตัวเขาไปตลอด เมื่อบัณฑิตสำเร็จการศึกษา เดินออกจากสถานศึกษาเข้าสู่สถานประกอบการจึงเป็นไปได้ว่าจะพบเห็น

<sup>๕</sup>ศุภศิลา ไทยปรีชา, “ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขา นครปฐม”, ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๘).

บุคลิกภาพต่างๆ ทั้งที่สร้างความประทับใจและความขัดแย้งในระดับต่างๆ แก่นายจ้าง ผู้ประกอบการ ผู้วิจัยจึงเปิดโอกาสให้ผู้ประเมินแสดงความเห็นในเชิงเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข หรือส่งเสริมให้บัณฑิตมีคุณภาพเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานตามเป้าหมายโดยรวม

โดยภาพรวมของความคิดเห็นเพิ่มเติมที่ได้จากแบบสอบถาม มีความสอดคล้องกับระดับความที่เป็นรายละเอียดปลีกย่อยดังกล่าวแล้ว สรุปเป็นความเห็นของผู้วิจัยว่า การจัดบรรยากาศสร้างเสริม บ่มเพาะด้านคุณธรรมจริยธรรมทั่วไปที่หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้จัดเสริมผ่านทางการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมนิสิตต่างๆ นั้นอยู่ในสภาพดีแล้ว พื้นฐานเหล่านี้ถูกสร้างสมในตัวบุคคลจากสถาบันครอบครัวอย่างมั่นคงมาแล้วในช่วงวัยเด็ก ในระหว่างพัฒนาการช่วงสำคัญที่นิสิตเปลี่ยนแปลงสถานภาพจากวัยรุ่นตอนต้น เข้าสู่วัยรุ่นตอนกลาง มหาวิทยาลัยได้ทำหน้าที่ชี้แนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และมนุษยสัมพันธ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม จึงหล่อหลอมจนเห็นภาพลักษณ์ดังกล่าวนี้ผ่านสายตาประเมินของนายจ้างในระดับมากดังกล่าวมาแล้ว

สิ่งที่มหาวิทยาลัยควรต้องปรับปรุง หรือจัดเสริมให้มีในตัวบัณฑิต คือ การสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตในด้านการจัดการ การวางแผนงานเพื่อการพัฒนาตนเองและงานที่เกี่ยวข้อง การเสาะแสวงหาความรู้ตามรูปแบบของการศึกษาตลอดชีพ การเสริมสร้างประสบการณ์ด้านการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ต่างๆ และที่สำคัญ คือ การเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการสื่อสารพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ทักษะทางด้านภาษา ทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศอื่นๆ

### ๔. การวิเคราะห์โอกาสที่นายจ้างจะขยายสัญญาจ้างแก่บัณฑิต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโอกาสของการขยายสัญญาจ้างและสหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับแนวโน้มการขยายสัญญาจ้างบัณฑิต ปรากฏว่า นายจ้างมีความเห็นว่าบัณฑิตจากหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนใหญ่สมควรได้รับโอกาสในการทำงานต่อไป สูงถึงร้อยละ ๗๐.๗๙ ซึ่งพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าคะแนนความพึงพอใจกับการประเมินผลให้โอกาสการขยายงานแก่บัณฑิตมีค่า  $r = ๐.๗๘๙๗$  พบว่ามีบัณฑิตมีแนวโน้มที่จะได้รับการขยายสัญญาจ้างอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง (ร้อยละ ๖๒) โดยมีปัจจัยสนับสนุนส่วนหนึ่งมาจากการได้รับการจ้างต่อในหน่วยงานของราชการ สำหรับในหน่วยงานเอกชน น่าจะเป็นตำแหน่งงานในสถานศึกษาเอกชนมากกว่าหน่วยงานที่ประกอบธุรกิจประเภทอื่น

### ๗. ข้อเสนอแนะ

#### ๑. ข้อเสนอแนะทั่วไป

๑) คุณลักษณะของบัณฑิตด้านความรู้ ความสามารถทางวิชาการที่นายจ้างให้ความเห็นว่ายังมีอยู่น้อยภายในตัวบัณฑิต คือ ทักษะทางด้านภาษาซึ่งถือว่ามีความสำคัญสูงที่บัณฑิตต้องใช้ใน

การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น แม้มหาวิทยาลัยจะดำเนินการผ่านรายวิชาในกลุ่มพื้นฐานของการศึกษาได้อย่างเหมาะสมแล้ว แต่ประสิทธิผลก็ยังไม่เกิดขึ้น จึงควรดำเนินการสอนหรือดำเนินกิจกรรมอื่นๆ เพื่อกระตุ้นให้นิสิตตระหนักและพัฒนาตนเอง

๒) หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรส่งเสริมสร้างสรรค์ประสบการณ์การเรียนรู้ตลอดชีพให้แก่บัณฑิตปัจจุบันอย่างกว้างขวางและเป็นลักษณะนิสัยเป็นบุคลิกภาพของหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สร้างเสริมทักษะในการคิด วิเคราะห์และการสังเคราะห์ความรู้ต่างๆ

๓) มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้กิจการของสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตของหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพเป็นที่น่าเชื่อถือและเป็นที่ปรึกษาของบัณฑิตในการประกอบอาชีพ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

๔) หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรดำเนินการส่งเสริมและচারังไว้ซึ่งมาตรฐานทางวิชาการ โดยถือว่ามีค่าอันสูง จึงจัดลำดับไว้เป็นอันดับแรกในปรัชญา วิสัยทัศน์ในการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัย คุณภาพบัณฑิตทางวิชาการ ควรเข้มแข็ง สมดังเจตนารมณ์ของการพัฒนาคน พัฒนาชาติให้เป็นสังคมความรู้คู่คุณธรรม

## ๒. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรศึกษาการจัดการสภาพแวดล้อมหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเพื่อให้เอื้อต่อการเรียนการสอน และเป็นแหล่งเรียนรู้ของนิสิต

๒) ควรศึกษา พัฒนาระบบสารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิภาพ

๓) ควรศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึด นิสิตเป็นศูนย์กลาง

## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย

#### (๑) หนังสือ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **จิตวิทยาการบริหารบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซต, ๒๕๓๕.  
ชูศักดิ์ เจนประโคน. **การประเมินค่างานและการประเมินพนักงาน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔.

#### (๒) วิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย

สมหมาย บัวจันทร์, “การวิเคราะห์และยกระดับความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนตามหลักสังฆวัตถุ ๔ ของสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)**, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

ศุภศิลป์ ไทยปรีชา, “ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขานครปฐม”, **ภาคินิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (สาขาการจัดการทั่วไป)**, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๘.

### ๒. ภาษาอังกฤษ

#### (๑) Books

Benjamin B. Wolman. **Motivation and Personality**. New York : McGraw-Hill. 1976.  
F. Herzberg. **Work and the Nature of Man**. New York : The World Publishing Co., 1966.

การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม  
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

A Study of Condition and Problems of Personnel  
Administration of Phra Pariyattidhamma Schools, General Education  
Division in Chiang Rai Province

พระศรายุทธ วุฒิแพทย\*

Phrasarayut Wuttipaet

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามตำแหน่งและระดับ การศึกษาสามัญ ในขอบข่ายงานบุคคล ๖ ด้าน คือ ๑) การสรรหาบุคคล ๒) การพัฒนาบุคลากร ๓) การประเมินผลงาน ๔) การให้ค่าตอบแทน ๕) การดำรงรักษา ๖) การให้พ้นจากงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ผู้บริหารและครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย มีจำนวนทั้งหมด ๒๘๒รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามมี ๓ ลักษณะ คือ ๑) แบบสำรวจรายการ (Check Lists ) ๒) แบบมาตราส่วนประมาณค่า ( Rating Scale ) ๓) แบบสอบถามปลายเปิด ( Open Ended ) มีความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๙๗ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยของประชากร ( $\bar{x}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร ( SD ) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า ( t-test ) และการวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแล้วตีความสร้างข้อสรุป และค่าความถี่

ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (๓.๗๖) เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า สภาพด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (๓.๙๑) และสภาพด้านการให้ ค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด (๓.๖๕)

๒. ปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (๓.๔๓) เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า ปัญหาด้านการสรรหาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (๓.๕๗) และปัญหาการให้ ค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด (๓.๓๘)

\* นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม

๓. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสภาพการบริหารงานบุคคล จำแนกตามคุณลักษณะทั่วไปพบว่า

๓.๑ ตำแหน่งของผู้บริหารและครูที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการ บริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน

๓.๒ ระดับการศึกษาสามัญของผู้บริหารและครูที่ต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อสภาพการบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน

๔. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อปัญหาการบริหารงาน บุคคล จำแนกตามคุณลักษณะทั่วไปพบว่า

๔.๑ ตำแหน่งของผู้บริหารและครูที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการ บริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน

๔.๒ ระดับการศึกษาสามัญของผู้บริหารและครูที่ต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน

๕. ข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาคือ ๑) การสรรหาบุคลากรควรมีการวางแผน ในการสรรหาบุคลากร และกำหนดตำแหน่งงานให้ชัดเจน ๒) การพัฒนาบุคลากร ควรมีการวางแผน ในการพัฒนาบุคลากร และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ๓) การประเมินผลงานควรมีการ กำหนดกฎเกณฑ์ในการประเมินผลงานให้ชัดเจน ๔) การให้ค่าตอบแทน ควรให้ความสำคัญต่อการ ให้สิ่งตอบแทนแก่บุคลากร ๕) การดำรงรักษา ควรให้ความสำคัญต่อการดำรงรักษาบุคลากร ๖) การ ให้พ้นจากงาน ควรมีการกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ให้ชัดเจน และมีมาตรฐานแบบเดียวกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

Abstract

The purposes of this study are to investigate the Study of Condition and Problems of Personnel Administration as well as to compare the opinions of the managers and teachers (with different positions and general education levels) towards the condition and problems of the Personnel Administration General Education division of Phra Pariyattidhamma Schools in Chiang Rai Province in the six following aspects of the Personnel Administration; 1) recruitment, 2) Personnel development, 3) performance evaluation, 4) compensation, 5) retention and 6) discharge. The population included 282 managers and teachers of General Education division of Phra Pariyattidhamma Schools in Chiang Rai Province. Three research instruments were utilized: 1) check list, 2) rating scale and 3) open ended questionnaires with the reliability value at 0.97. Data were analyzed with computer

software. The statistics used for the data analysis were percentage, mean ( $\bar{x}$ ) and standard deviation (SD). The hypotheses were tested with (t-test). The data from the open ended instrument were analyzed regarding the contents and then interpreted in order to summarize and calculate frequencies.

#### The research findings were as follows:

1. In overall, the mean of the Condition of Personnel Administration were at high level (3.76). The personnel development aspect had the highest mean (3.91), while the compensation aspect had the lowest mean (3.65).

2. The mean of the problems of the personnel Administration was medium (3.43). The recruitment aspect had the highest mean (3.47), but the compensation aspect had the lowest mean (3.38).

3. By comparing the opinions of the managers and teachers towards the condition of the Personnel Administration, findings were as follows.1) The managers and teachers with different positions did not have different opinions towards the condition of Personnel Administration in overall, 2) The managers and teachers with different general education levels did not have different opinions towards the condition of the Personnel Administration in overall.

4. The comparison of the opinions of the managers and teachers towards the problems of the Personnel Administration, the findings were as follows. 1) The managers and teachers with different positions did not have different opinions towards the problems of the Personnel Administration in overall, 2) The managers and teachers with different general education levels did not have different opinions towards the problems of the Personnel Administration in overall.

5. Recommendations are as follows. Firstly, recruitment plans should be made and positions should be clearly separated. Secondly, Personnel development plans should be prepared and the Personnel development should be emphasized. Thirdly, performance evaluation criteria should be set. Fourthly, the compensations for the employees should be valued. Fifthly, the employee retention should be focused. Sixthly, discharge criteria should be clearly set and consistent.

**Keyword:** Personnel Administration, General Education Ecclesiastical Schools Section of PhraPariyattidhamma.

## ๑. บทนำ

การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์ ซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อให้พระภิกษุ สามเณร ได้มีโอกาสศึกษาสายสามัญตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลาย โดยเทียบกับชั้นมัธยมศึกษาสายสามัญ โดยจัดหลักสูตรให้มีวิชาที่เหมาะสมแก่ภาวะของ พระภิกษุ สามเณร ที่จะได้มีโอกาสศึกษาสายสามัญโดยไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย และเป็นวิชาที่จำเป็นแก่งานพระพุทธศาสนา เป็นหลักสูตรที่ให้การศึกษาวินัยพระปริยัติธรรมควบคู่กับวิชาสามัญ ได้แก่ ภาษาบาลี ธรรมวินัย ศาสนปฏิบัติ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สุขศึกษาอันเป็นพื้นฐานการประพฤติปฏิบัติธรรมวินัย ตามควรแก่ฐานานุรูปและความสนใจ เป็นหลักสูตรที่โรงเรียนสามารถจัดแผนการเรียนให้จบในตัวเองได้ หรือเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อ มุ่งส่งเสริมให้พระภิกษุ สามเณร มีบุคลิกภาพและอาจารย์ควรเหมาะสมแก่สมณเพศ และเปิดโอกาสให้พระภิกษุ สามเณร ค้นพบความสามารถ ความสนใจ ความถนัดเฉพาะตน และช่วยให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ทางคติโลกและศีลธรรม สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมปัจจุบันได้ตามควรแก่สมณวิสัย โดยไม่ขัดต่อวินัยสงฆ์ รวมทั้งเพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุ สามเณรเมื่อเรียนจบแต่ละชั้นย่อมได้ความรู้ เป็นเครื่องบริหารรักษาตนขณะบวชอยู่ เมื่อลาสิกขาออกไปย่อมมีความรู้พอควรแก่อัตภาพเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อสังคมฆราวาส และหากมุ่งหมายจะเรียนรู้อีกให้สูงขึ้นในระดับอุดมศึกษาก็ย่อมได้ โดยมีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย รับพระภิกษุ สามเณร ที่เรียนจบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายของหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เข้าศึกษาระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยทั้งสองโดยตรง<sup>๑</sup>

สำหรับการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีโครงสร้างการดำเนินงานเช่นเดียวกับโรงเรียนทั่วไปโดยแบ่งเป็น ๗ งาน ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานวิชาการ งานบุคลากร งานธุรการและการเงิน งานปกครอง งานสัมพันธ์กับชุมชน และงานกิจกรรมโรงเรียน โรงเรียนต้องจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จะให้การสนับสนุนเป็นเงินอุดหนุนตามกำลังงบประมาณ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากำหนดไว้<sup>๒</sup>

ปัจจุบัน การจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีปัญหาหลายประการ คือทั้งทางด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการศึกษา ที่มีมาตรฐานต่ำกว่าระดับมาตรฐานการศึกษาของชาติ ทั้งด้านความรู้และทักษะของผู้เรียน ด้านความสามารถในการการ

<sup>๑</sup>กมล รอดคล้าย,สภาพปัญหาการจัดการศึกษาคณะสงฆ์ไทย, (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๓๒), หน้า ๒๓.

<sup>๒</sup>กองศาสนศึกษา กรมการศาสนา, ประวัติการศึกษาคณะสงฆ์ไทย, (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๒๗), หน้า ๗๖.

จัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน และด้านหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ดูแลรวมถึงระบบบริหารจัดการศึกษาที่ยังขาดคุณภาพ ปัญหาต่างๆ เหล่านี้จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติและปัญหาอาจเกิดจากสาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือการบริหารงานบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นผู้ที่ดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน<sup>๓</sup>

ปัญหาด้านบุคลากร ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่าเกิดปัญหาบุคลากรขาดคุณภาพ ปัญหาการลาออกของครูผู้สอน ทำให้การเรียนการสอนไม่มีความต่อเนื่อง ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง โดยเฉพาะวิชาบังคับ หรือวิชาหลัก ปัญหาครูที่สอนมีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับวิชาที่สอน ขาดการอบรมเกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตร และเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ และนอกจากนั้นยังพบว่าปัญหาเกิดจาก ครูและบุคลากรได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิการศึกษา มีสถานภาพที่ไม่ชัดเจน ไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสถานภาพเป็นเพียงลูกจ้างของวัด ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ไม่มีการสอบบรรจุแข่งขันเหมือนข้าราชการครูทำให้ประสบปัญหาในกระบวนการเรียนการสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ และไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร<sup>๔</sup>

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดเชียงราย เป็นโรงเรียนสังกัดกลุ่มที่ ๖ จากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ๑๔ กลุ่ม ทั่วประเทศ ประกอบด้วยจังหวัดลำปาง พะเยา แพร่ น่าน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญจังหวัดเชียงราย เป็นจังหวัดที่อยู่ติดชายแดนปัจจุบันมีพระภิกษุ สามเณรเข้ามาศึกษาถึง ๓,๓๑๑ รูป พระภิกษุสามเณรที่เข้ามาศึกษา ส่วนมากเป็นชาวไทยภูเขาคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ร้อยละ ๓๐ เปอร์เซ็นต์ที่เข้ามาศึกษา ที่ทำให้ประสบปัญหาเรื่องภาษาในการสื่อสาร ทำให้การจัดการเรียนการสอนได้ลำบากและไม่ประสบผลสำเร็จได้เท่าที่ควร และจากรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก สมศ. รอบที่สอง ระหว่างปี ๒๕๔๙ – ๒๕๕๑ ปรากฏผลการประเมินว่า ส่วนมากอยู่ในเกณฑ์พอใช้ซึ่งไม่ถือว่าดี และเมื่อดูจากการประเมินตามมาตรฐาน มาตรฐานที่ ๔ และ ๕ ด้านผู้เรียนขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ ขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และจากการประเมินรับรองมาตรฐานของ สมศ. รอบสองนี้ ปรากฏว่ามีถึง ๕ โรงเรียนด้วยกันที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานจาก สมศ. ซึ่งข้อมูลเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า พื้นฐานของพระภิกษุสามเณรที่มาศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ที่อยู่ติดชายแดน บางโรงเรียนพระภิกษุสามเณรส่วนมากเป็นชาวไทยภูเขา อาจจะเป็นอีกปัญหาหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาการ

<sup>๓</sup>สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ ๒ ระหว่าง ๒๕๔๙- ๒๕๕๑ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา, เชียงราย, ๒๕๕๑. (อัดสำเนา)

<sup>๔</sup>Ivancevich, John M, Human Resource Management, 9 th. ed., (U.S.A : Richard D.Irwin, Inc, 2004), p.35.

บริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย คือครูหรือบุคลากรทำหน้าที่สอนหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น แต่อัตราเงินเดือนที่ได้รับน้อยไม่ได้รับตามวุฒิการศึกษา จนทำให้ครูหรือบุคลากรต้องลาออกเพื่อไปทำงานในที่ที่ให้เงินเดือนสูงกว่า จึงทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา<sup>๕</sup>

ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรเป็นผู้ดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดเชียงราย ถ้าบุคลากรในโรงเรียนมีไม่เพียงพอหรือขาดคุณภาพ จะทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนไม่มีประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้นโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จึงต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีเพื่อให้การดำเนินงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

เพื่อเป็นการพัฒนาและเสนอถึงสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดเชียงราย ในการนำไปปรับปรุงให้การบริหารงานบุคคลประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัย สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดเชียงราย เพื่อนำข้อมูลเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการสนับสนุนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

## ๒. วัตถุประสงค์การวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาสามัญของผู้ตอบ

## ๓. ขอบเขตการวิจัย

### ๓.๑ ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดเชียงราย โดยมีขอบเขตเนื้อหาการบริหารงานบุคคลจำนวน ๖ด้าน คือ

๓.๑.๑ การสรรหาบุคลากร

๓.๑.๒ การพัฒนาบุคลากร

๓.๑.๓ การประเมินผลงาน

<sup>๕</sup>พระภราดร สุขากุล, การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่มที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร :สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๗), หน้า ๔๓.



๓.๑.๔ การให้ค่าตอบแทน

๓.๑.๕ การอ้างรักษา

๓.๑.๖ การให้พ้นจากงาน

**๓.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร**

๓.๒.๑ ตัวแปรต้น ได้แก่

๓. ตำแหน่ง จำแนกเป็นผู้บริหาร, ครู

๓. ระดับการศึกษาสามัญ จำแนกเป็นปริญญาตรี, สูงกว่าปริญญาตรี

๓.๒.๒ ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนพระปริยัติ

ธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน ๖ ด้าน คือ

๑. การสรรหาบุคลากร

๒. การพัฒนาบุคลากร

๓. การประเมินผลงาน

๔. การให้ค่าตอบแทน

๕. การอ้างรักษา

๖. การให้พ้นจากงาน

**๓.๓ ขอบเขตด้านประชากร**

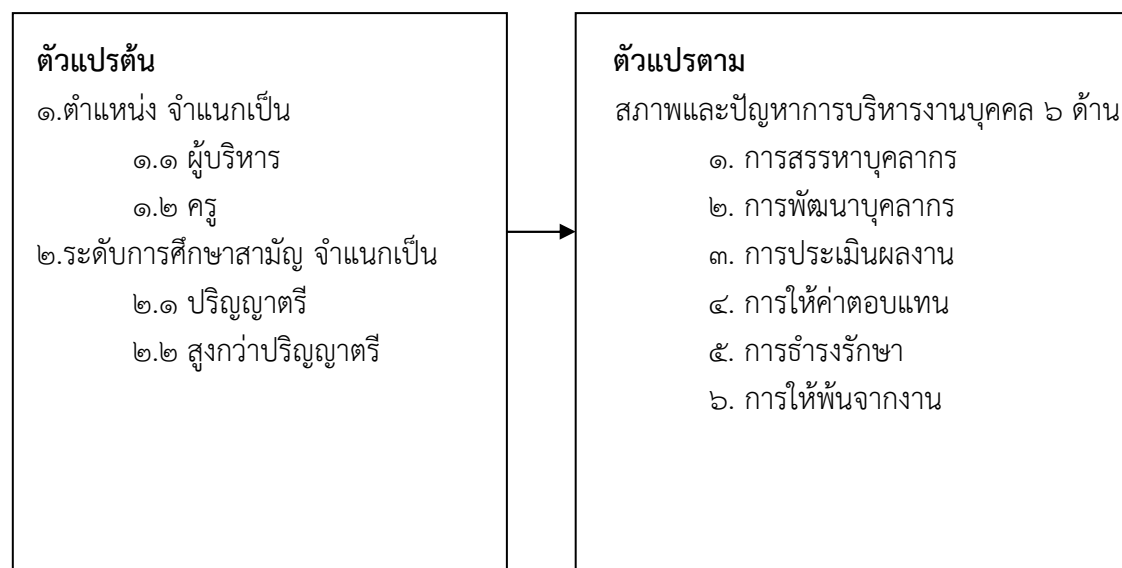
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ การศึกษาถึงสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกเป็นผู้บริหาร ๒๑ รูป ครู ๒๖๑ รูป/คน รวมประชากรทั้งหมด ๒๘๒ รูป/คน

#### ๔. สมมติฐานการวิจัย

๑. ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน ๖ ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา ไม่ต่างกัน

๒. ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน ๖ ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา ไม่ต่างกัน

#### ๕. กรอบแนวคิดในการวิจัย



#### ๖. วิธีดำเนินการวิจัย

##### ๖.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณและสำรวจ

##### ๖.๒ ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยประชากรทั้งหมดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงรายจำนวน ๒๘๒ รูป/คน จาก ๒๑ โรงเรียนจำแนกเป็นผู้บริหาร ๒๑ รูป ครู ๒๖๑ รูป/คน ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมด จำนวน ๒๘๒ รูป/คน

##### ๖.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสำรวจรายการ (Check Lists) ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม และสภาพและปัญหาของการบริหารงานบุคคลทั้ง ๖ ด้านแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และคำถามปลายเปิด (Open Ended) โดยแบ่งเป็น ๓ ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสำรวจรายการ(Check Lists) สอบถามเรื่องเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามด้าน ตำแหน่งและระดับการศึกษา โดยให้กาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ที่กำหนดให้

ตอนที่ ๒ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ถามถึงสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลทั้ง ๖ ด้าน คือ การสรรหาบุคลากร, การพัฒนาบุคลากร, การประเมินผลงาน, การให้ค่าตอบแทน, การอ้างรักษา, การให้พ้นจากงาน โดยกำหนดระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลออกเป็น ๕ ระดับ

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา

#### ๖.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

๖.๔.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลด้านคุณลักษณะทั่วไปด้วยค่าร้อยละ

๖.๔.๒ การวิเคราะห์สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้วยค่าเฉลี่ยของประชากร (Mean) แทนด้วยสัญลักษณ์ ( $\bar{x}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (Standard Deviation) แทนด้วยสัญลักษณ์ SD

๖.๔.๓ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในคุณลักษณะทั่วไปต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้าน ตำแหน่ง คือ ผู้บริหารและครู ระดับการศึกษาสามัญคือปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ t (t-test)

๖.๔.๔ การวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาแล้วตีความสร้างข้อสรุป และค่าความถี่

### ๗. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ผู้ศึกษาได้นำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยได้นำเสนอผลการวิจัยเฉพาะด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดและน้อยที่สุดดังนี้

๗.๑ สภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามรายด้านปรากฏว่ามีการดำเนินการครบทั้งทั้ง ๖ ด้าน อภิปรายได้ดังต่อไปนี้

ภาพรวมและรายด้าน สภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ทั้ง ๖ ด้าน มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านที่พบว่าการดำเนินการมากที่สุดคือ ด้านการสรรหาบุคลากรส่วนด้านที่มีสภาพการดำเนินการน้อยที่สุดคือ ด้านการให้ค่าตอบแทน ในการดำเนินการให้ค่าตอบแทน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดในด้านนี้คือโรงเรียนมีการจัดสรรสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด<sup>๖</sup>

๗.๒ ปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมทั้ง ๖ ด้าน อภิปรายได้ดังนี้

โดยภาพรวม ปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัญหา

<sup>๖</sup>โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๑๑, เอกสารสรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา.ม.ป.ท. อุดลำนานา, ๒๕๕๘.

การบริหารงานบุคคลที่พบว่ามีปัญหามากที่สุด คือด้านการสรรหาบุคลากร พบว่าโรงเรียนขาดการวางแผนเพื่อให้การสรรหาบุคลากรได้บุคลากรที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน และขาดการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่เข้ามาทำงานในโรงเรียนอย่างชัดเจน

๗.๓ การทดสอบสมมติฐาน โดยเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีคุณลักษณะทั่วไปต่างกันต่อสภาพการบริหารงานบุคคล อภิปรายผลเรียงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

๗.๓.๑ ผู้บริหารและครูมีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ไม่ต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

๗.๓.๒ ผู้บริหารและครูมีระดับการศึกษาสามัญต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ไม่ต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาสามัญต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

๗.๓.๔ ผู้บริหารและครูมีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ไม่ต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

๗.๓.๕ ผู้บริหารและครูมีระดับการศึกษาสามัญต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ไม่ต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาสามัญต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

### ๘. ข้อเสนอแนะ

#### ๘.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนส่งเสริมให้โรงเรียนมีการวางแผนในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ให้ชัดเจน เพื่อให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีแนวทางในการดำเนินการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อนำไปสู่การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

#### ๘.๒ ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

๑. โรงเรียนควรพัฒนาระบบการวางแผน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผนการบริหารงานบุคคล เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากร จนถึงการให้บุคลากรพ้นจากงาน

๒. โรงเรียนยังขาดการกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ชัดเจน เช่นการกำหนดกฎเกณฑ์ในการประเมินผลงาน การกำหนดกฎเกณฑ์ในการให้ค่าตอบแทน การกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ ในการให้พ้นจากงาน ดังนั้นโรงเรียนควรมีการกำหนดกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเหมาะสม และมีความยุติธรรมในการดำเนินการ

๓. โรงเรียนยังขาดการส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัด และโรงเรียนควรส่งเสริมให้มีความสำคัญกับการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและยุติธรรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร และเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

#### ๘.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในแต่ละกลุ่มโรงเรียนด้วย เพื่อจะได้รู้ปัญหาชัดเจนขึ้นในการปรับปรุงพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๒. ควรทำการศึกษาความต้องการของบุคลากรในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อจะได้นำผลการศึกษามาใช้ในการวางแผนในการดำเนินการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย

#### (๑) หนังสือ

กมล รอดคล้าย. สภาพปัญหาการจัดการศึกษาคณะสงฆ์ไทย. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๓๒.

กองศาสนศึกษา กรมการศาสนา. ประวัติการศึกษาคณะสงฆ์ไทย. กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๒๗.

พระภราดร สุขากุล. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่มที่ ๑๒. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๗.

#### (๒) วิทยานิพนธ์

พิชชาวริน ชนะคุ้ม. การประเมินผลการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต นโยบายสาธารณะ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๔.

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๑๑. เอกสารสรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา.ม.ป.ท. อุดลำนาค, ๒๕๔๙.  
สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ ๒ ระหว่าง ๒๕๔๙- ๒๕๕๑ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย, ๒๕๕๑.

### ๒. ภาษาอังกฤษ

#### (1) Book

Ivancevich, John M. Human Resource Management. 9 th. ed., U.S.A : Richard D.Irwin, Inc, 2004.

Flippo, Edwin B. Principle of Personnel Management. New York : McGraw – Hill, 1984.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์  
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์  
Factors Affecting Self Discipline Of Students at  
the Faculty of Humanities and Social Sciences  
Nakhon Sawan Rajabhat University

อดุลเดช ถาวรชาติ\*  
Aduldech Tharwonchat

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองและระดับความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษาและศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า

๑. นักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเอง คือ การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีวินัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

๒. นักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีระดับความมีวินัยในตนเอง ทั้ง ๔ ด้าน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความอดทน ความซื่อสัตย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

๓. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรที่เป็นปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมีวินัยในตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๔. อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสามารถร่วมพยากรณ์กับความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา ได้ร้อยละ ๖๘ ( $R^2 = ๐.๔๕๖$ ) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

คำสำคัญ : ปัจจัย, ความมีวินัยในตนเอง, นักศึกษา

\*อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Abstract

The research on the factors effecting self-discipline of the students at the Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Sawan Rajabhat University had the purposes to study the level of factors that affect the self-discipline and the level of self-discipline of the students at the Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Sawan Rajabhat University, to study the relationship and the influences of factors that affect the self-discipline of the students at the Faculty of Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Sawan Rajabhat University.

Findings were as follows:

1.The students at the Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Sawan Rajabhat University had the the level of factors affecting the self discipline Including the democratic parenting, teachers' teaching behavior, achievement motivation promotion, activity promoting sel-fdiscipline,by overall was at high level.

2.The students at the Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Sawan Rajabhat University had the responsibilities in 4 areas as responsibility, self-confidence, tolerance and honest by overall was at high. level.

3.the relationship between the independent and dependent variables was that the variable factors had positive relationship with the self-discipline at the statistical significant level at 0.01.

4.The influence of the factors that affect the self-discipline of the students at the Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Sawan Rajabhat University. Were that; the factors of parenting with the style democratic style, instructors' teaching behavior and the achievement motivation were the factors that had influence on the students' self-discipline by 68 per cent, ( $R^2 = 0.456$ ) with the level of statistical significance at 0 .05

Keyword : Factors Affecting , Self Discipline, Students

๑. บทนำ

ปัจจุบันประเทศจะเกิดการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าขึ้นจะต้องมีพลเมืองที่มีคุณภาพซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลในการพัฒนาประเทศชาติให้ลุล่วงตามเป้าหมาย การปลูกฝังวินัยในตนเองให้แก่เยาวชนจึงเป็นการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพ ซึ่งมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งจะเห็นได้ว่ามีนักการศึกษาที่สำคัญได้กล่าวถึงคุณค่าและประโยชน์ของความมีวินัยในตนเองไว้ว่าคุณค่า

ของความมีวินัยนั้นช่วยให้ กลุ่มคนหรือสังคมต่าง ๆ อยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุขซึ่งวินัยไม่ได้หมายถึง กฎเกณฑ์หรือระเบียบ ขอบคับเฉพาะในกลุ่มคนเท่านั้น แต่ยังหมายถึงระเบียบวินัยในตัวบุคคลด้วย กลุ่มสังคมใดที่มีวินัยในตนเองมากก็จะทำให้การดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ไม่เบียดเบียนกัน และเจริญก้าวหน้าไปด้วยดี ซึ่งผลของการมีวินัยในตนเองของนักเรียน นักศึกษาส่งผลต่อความสำเร็จในสิ่งที่ทำเป็นอย่างมาก วินัยในตนเองจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก การมีวินัยในตนเองนอกจากจะส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต ได้รับการยอมรับ นับถือ ขึ้นชมจากบุคคลอื่น ๆ ที่รู้จักแล้ว ยังส่งผลให้ชุมชน สังคม ประเทศชาติ มีความสงบสุขเจริญก้าวหน้า เป็นสังคมที่มีคุณภาพ ดังนั้นจึงควรพัฒนาให้บุคคลมีวินัยในตนเอง ตั้งแต่เด็กและรักษาไว้อย่างต่อเนื่องความสำเร็จทั้งหลายทั้งปวงในชีวิตขึ้นอยู่กับความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย แล้วมุ่งสู่เป้าหมายเหล่านั้น ไม่ว่าจะเป็งานที่ยากเพียงใดและจะต้องใช้เวลาานเท่าใดก็ตาม จนกว่าจะบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น ความสามารถในการจูงใจตนเองให้มีความเพียรพยายามไม่ย่อท้อ จนกว่าจะบรรลุเป้าหมายก็คือ วินัยในตนเอง<sup>๑</sup> การพัฒนาให้เกิดวินัยในตนเองต้องอาศัยสถาบันต่าง ๆ ได้แก่ครอบครัว เพื่อน โรงเรียน ศาสนา สถาบันอาชีพ สถาบันการเมือง โดยสถาบันครอบครัว ประกอบด้วยบิดามารดา พี่น้อง ญาติ สถาบันครอบครัวเป็นสถาบันที่สำคัญที่สุดและเป็นแหล่งแรกที่ทำหน้าที่ปลูกฝังและหล่อหลอมตลอดจนถ่ายทอดลักษณะอันทรงคุณธรรมและจริยธรรม และระเบียบวินัยแก่สมาชิกในครอบครัว ซึ่งต้องเริ่มตั้งแต่วัยทารก การพัฒนาวินัยในตนเองกระทำทางตรงด้วยการอบรมสั่งสอนและโดยทางอ้อมซึ่งอาศัยการสังเกตลักษณะและการกระทำ โดยสิ่งที่จะทำใ้เด็กนักเรียน นักศึกษา เกิดความมีวินัยในตนเองได้จะต้องมาจากปัจจัยหลาย ๆ อย่าง โดยเฉพาะการอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครองตั้งแต่วัยเด็ก วัยรุ่น การให้ความสำคัญในสัมพันธภาพในครอบครัวในทางที่ดีมีความอบอุ่นหรือแม้กระทั่งกระบวนการที่โรงเรียน สถานศึกษามีการจัดการจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีวินัยในตนเองที่สอดแทรกเข้าไปนอกจากการเรียนการสอนรวมถึงพฤติกรรม การสอนของอาจารย์ที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงในการเสริมสร้างความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา เป็นอย่างดีโดยผ่านทางพฤติกรรมทางการสอนของอาจารย์อีกประการหนึ่งที่เป็นปัจจัยในการก่อให้เกิดความมีวินัยในตนเองก็คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของตัวเด็กนักเรียน นักศึกษาเองที่ต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้ตนเองมีความใฝ่เรียนรู้และใฝ่หาความรู้เข้าสู่ตนเองอยู่ตลอดเวลา จากสิ่งที่กล่าวมานี้พอเห็นได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมความมีวินัยในตนเองไม่มากนักน้อย

อย่างมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ก็เป็นอีกสถาบันหนึ่งที่สำคัญที่สุดในการส่งเสริมและเสริมสร้างให้นักศึกษาเกิดความมีวินัยในตนเองเพราะเป็นแหล่งบ่มเพาะคุณลักษณะนิสัยที่ดีสร้างให้นักศึกษาเป็นคนดีของสังคมของประชาคมโลก ฝึกอบรมโดยการถ่ายทอดวินัยในตนเองให้นักศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม

<sup>๑</sup> สีนินาฏ สุทธิจินดา. การศึกษาวินัยในตนเองของนักเรียนสาขาวิชาพาณิชยการ โรงเรียนอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร. **ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการแนะแนว)**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๓).

ในส่วนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ในฐานะเป็นองค์กรย่อยของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ก็ดำเนินการปลูกฝังและเสริมสร้างความมีวินัยในตนเองของนักศึกษาด้วยเช่นกัน คือ การให้ความรู้ คำแนะนำผ่านครู อาจารย์ โดยมหาวิทยาลัยได้เน้นการสร้างความมีวินัยในตนเองซึ่งจะเห็นได้จากการฝึกฝนผ่านวิชาการเรียนการสอน ผ่านกิจกรรมเสริมสร้างวินัยในตนเองให้นักศึกษา แต่ในปัจจุบันจะเห็นได้จากความเป็นจริงว่านักศึกษาในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นั้นยังขาดความมีวินัยในตนเองทั้ง ความรับผิดชอบในเรื่องการเรียน การไม่กล้าแสดงออกเนื่องจากขาดความเชื่อมั่นในตนเองส่งผลให้นักศึกษาขาดการเรียนรู้ในเชิงปฏิบัติและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะน้อยลงแม้กระทั่งในห้องเรียนก็เห็นได้จากการไม่กล้าคิดไม่กล้าตอบคำถามรวมถึงภาวะความเป็นผู้นำที่นักศึกษายังไม่เห็นความสำคัญส่วนใหญ่จะเป็นเพียงแค่ผู้ตามที่ต้องรอคำสั่งเพียงอย่างเดียวแม้กระทั่งความอดทนความตั้งใจนักศึกษาก็ยังมีน้อยดูจากการเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนา นักศึกษาไม่มีความตั้งใจที่จะใฝ่หาความรู้แถมยังไม่สนใจที่จะฟังซึ่งทำให้นักศึกษาไม่เกิดการแสวงหาความรู้ที่ใหม่ๆมาใส่ตัวตรงนี้ยังมองไปถึงความซื่อสัตย์ของตัวเองทั้งในเรื่องกฎ ระเบียบ กติกา หรือความซื่อสัตย์ในหน้าที่ที่ตนเองควรกระทำซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยทางด้านการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัวแล้วก็มีปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่ทำให้นักศึกษาขาดความมีวินัยในตนเองอันส่งผลต่อการเรียนรู้และความสำเร็จในการกระทำสิ่งใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้

ดังนั้น จากการศึกษาวิจัยเองเป็นผู้ปฏิบัติงานในฐานะอาจารย์ในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นผู้ที่คอยเสริมสร้างความมีวินัยในตนเองของนักศึกษาโดยตรง จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดมีวินัยในตนเองอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอน การเข้าร่วมกิจกรรมที่เสริมสร้างความรู้และการทำงานของนักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ให้มากขึ้นต่อไป

## ๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระดับความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
๒. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
๓. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เป็นตัวแปรกับความมีวินัยในตนเองของนักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
๔. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

### ๓. ขอบเขตของการวิจัย

๑. **ขอบเขตของเนื้อหา** ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะศึกษาขอบเขตด้านเนื้อหาการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ๔ ด้าน คือ การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย พฤติกรรมการสอนของอาจารย์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีวินัย

๒. **ขอบเขตด้านตัวแปร** ในการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในครั้งนี้มีขอบเขตด้านตัวแปร ดังนี้

**ตัวแปรต้น** คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ๔ ตัวแปร คือ

- การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย
- พฤติกรรมการสอนของอาจารย์
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- การจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีวินัย

**ตัวแปรตาม** คือ ความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

๓. **ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ในการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในครั้งนี้มีขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

๓.๑ **ประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาภาคปกติ ชั้นปีที่ ๑-๔ ที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา ๒๕๕๗ ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำนวน ๓,๑๔๗ คน

๓.๒ **กลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาภาคปกติ ชั้นปีที่ ๑-๔ ที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา ๒๕๕๗ ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำนวน ๓,๑๔๗ คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เกณฑ์การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕ % โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ คือ นักศึกษาภาคปกติ ชั้นปีที่ ๑-๔ ที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา ๒๕๕๗ ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำนวน ๓๕๕ คน

### ๔. สมมุติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ครั้งนี้ผู้วิจัยตั้งสมมุติฐาน ดังนี้

๑. การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยมีอิทธิพลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

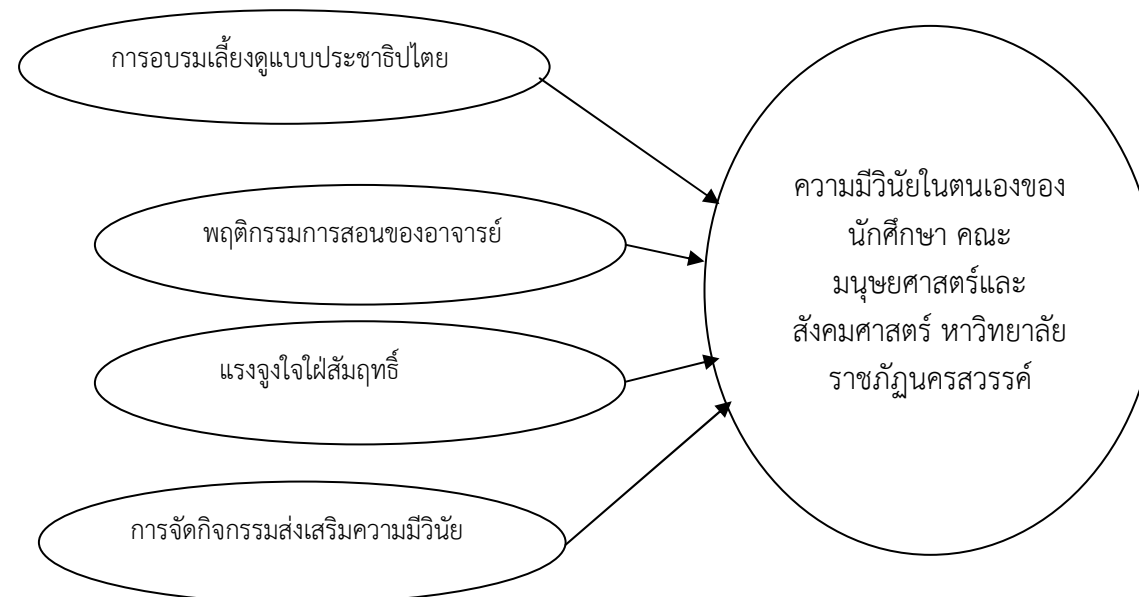
๒. พฤติกรรมการสอนของอาจารย์มีอิทธิพลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

๓. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

๔. การจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีวินัยมีอิทธิพลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

### ๕. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยความมีวินัยในตนเอง มากำหนดเป็นตัวแปรในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ๔ ตัวแปร คือ การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีวินัย โดยสามารถกำหนดเป็นกรอบความคิดในการศึกษาได้ดังนี้



รูปภาพ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

### ๖. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวินัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามวัดระดับความมีวินัยในตนเองและระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยกับความมีวินัยในตนเองและพยากรณ์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลของตัวแปรต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

### ๑. รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ

### ๒. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในครั้งนี้มีขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

**๒.๑ ประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาภาคปกติ ชั้นปีที่ ๑-๔ ที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา ๒๕๕๗ ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำนวน ๓,๑๔๗ คน

**๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาภาคปกติ ชั้นปีที่ ๑-๔ ที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา ๒๕๕๗ ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำนวน ๓,๑๔๗ คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เกณฑ์การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕ % โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ คือนักศึกษาภาคปกติ ชั้นปีที่ ๑-๔ ที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา ๒๕๕๗ ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำนวน ๓๕๕ คน

### ๓. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ชั้นปีที่ศึกษา สาขาวิชาที่ศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบปลายปิด จำนวน ๔ ข้อ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

### ๔. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำหลักของสถิติมาใช้เพื่อวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentast)

๒. การวัดระดับความมีวินัยในตนเองและปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๓. การหาค่าความสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองกับความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้วยค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

๔. การหาค่าอิทธิพลโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ( Multiple Regression Analysis) ในการพยากรณ์ตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

### ๗. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีรายละเอียดดังนี้

นักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย รองลงมาคือพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ ส่วนการจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีวินัย อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ระดับความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีรายละเอียดดังนี้

นักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีความมีวินัยในตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ด้านความซื่อสัตย์อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ส่วนด้านความอดทนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมีวินัยในตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า สามารถพยากรณ์ตัวแปรที่เป็นปัจจัยกับความมีวินัยในตนเองของนักศึกษาได้ร้อยละ ๖๘ ( $R^2 = 0.๔๕๖$ ) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ กล่าวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษามากที่สุดเป็นอันดับที่ ๑ ( $B = 0.๓๕$ ) พฤติกรรมการสอนของอาจารย์มีอิทธิพลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษาเป็นอันดับที่ ๒ ( $B = 0.๑๔$ ) การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยมีอิทธิพลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษาเป็นอันดับที่ ๓ ( $B = 0.๑๒$ ) ส่วนการ

จัดกิจกรรมส่งเสริมความมีวินัยผลการศึกษาพบว่าไม่มีอิทธิพลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา เนื่องจากพยากรณ์ออกมาแล้วมีค่านัยสำคัญทางสถิติเกินกว่าที่ระดับ ๐.๐๕

## ๘. อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่านักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมการสอนของอาจารย์และการจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีวินัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นักศึกษาได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยโดยบิดามารดาไม่ตามใจจนเกินไปไม่เข้มงวดจนเกินไป ยอมรับความสามารถและความคิดเห็นของบุตร มีเหตุมีผล สอดคล้องกับ จินตนา ชาญเขียว ที่กล่าวว่า การฝึกวินัยให้ได้ผลนั้นพ่อแม่ต้องมีเหตุผล ให้ความรัก พยายามทำความเข้าใจความรู้สึกของเด็ก หรือเรียกว่า การอบรมแบบประชาธิปไตยจึงทำให้เด็กยอมรับมาตรฐานค่านิยมและระเบียบของสังคมรวมทั้งนำมาประพฤติ ปฏิบัติอย่างมีระเบียบวินัยในตนเองสูงตามความต้องการของสังคมรวมถึงการได้เรียนรู้จากการสอนของอาจารย์ทั้งเรื่องความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นและพฤติกรรมอันจะส่งผลในทางที่ดีแก่นักศึกษา ทั้งเป็นตัวอย่งในเรื่องความรับผิดชอบ ขยันและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน การลงโทษอย่างมีเหตุผลเมื่อนักศึกษาประพฤติผิด มีการสอนสอดแทรกจริยธรรมในรายวิชาที่สอน<sup>๒</sup> สอดคล้องกับ บัวทิพย์ มะสันเทียะ ที่ว่าในการปลูกฝังคุณธรรมที่จะทำให้เกิดขึ้นกับนักเรียนนั้นนอกจากการสอนของครูโดยตรงแล้วครูต้องเป็นแบบอย่างให้เห็นก่อนครูควรแก้พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนและปรับปรุงทุกครั้งที่พบโดยการกระทำอย่างสม่ำเสมอด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การเสริมกำลังใจ การลงโทษ การวางแผนที่จะปลูกฝังไว้ล่วงหน้าเพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ รับรู้ เข้าใจได้รวมถึงแรงจูงใจสัมฤทธิ์ในตัวนักศึกษาที่เป็นแรงกระตุ้น แรงผลักดันให้นักศึกษามีความมุ่งมั่น พยายาม ตั้งใจ มีกำลังใจที่จะแสวงหาความรู้ในการศึกษาเล่าเรียน ความพยายามในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ความมุ่งมั่นเพื่อให้ตนเองประสบผลสำเร็จในอนาคต ทุ่มเทเพื่อผลการเรียนที่ดี<sup>๓</sup> สอดคล้องกับลัดดาวัลย์ เกษมเนตร และคณะ ที่กล่าวว่า นักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้มีความพยายามและตั้งใจทำงานที่ตน

<sup>๒</sup> จินตนา ชาญเขียว, “การศึกษาสภาพความมีวินัยในตนเองของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ๗”, **ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๔๕).

<sup>๓</sup> บัวทิพย์ มะสันเทียะ, “การพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างความมีวินัยในตนเองของนักเรียนพัฒนาสามัคคี อำเภอภักดีพล จังหวัดชัยภูมิ”, **ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๐).

วางไว้ให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อ<sup>๔</sup> และปรียาพร เพ็ญสุขใจ ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความมานะพยายามอดทนทำงานตามแผนงานที่ตั้งระดับความหวังไว้สูงและพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ยังมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีวินัย เพื่อส่งเสริมสร้างควมมีวินัยที่ดีให้กับนักศึกษา เช่น การจัดกิจกรรมอบรมให้นักศึกษาทำความดี จัดกิจกรรมยกย่องให้รางวัลผู้ที่ประพฤติดี ทำดี จัดกิจกรรมเสริมสร้างความมีวินัยให้กับนักศึกษาที่จะเสริมความมีวินัยในทางที่ดี<sup>๕</sup> สอดคล้องกับ สุทัศน์ เยี่ยมมโน กล่าวว่า การที่จะพัฒนาการมีวินัยของนักเรียนให้ได้ผลอย่างดีนั้น โรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน บุคลากรในโรงเรียนจะต้องให้ความตระหนักในหน้าที่และเป็นแบบอย่างที่ดี ร่วมดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความมีวินัยของนักเรียนอย่างจริงจังและต่อเนื่องจนกลายเป็นวินัยในตนเอง ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการพัฒนางานด้านต่างๆ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จึงส่งผลให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา อยู่ในระดับมาก<sup>๖</sup>

ผลการวิเคราะห์ระดับความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่านักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีความมีวินัยในตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความอดทน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักศึกษามีการควบคุมการกระทำและพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามคุณลักษณะที่ดี เช่น ความรับผิดชอบ เมื่อผิดพลาดก็ยอมรับความผิดนั้นสามารถทำงานที่อาจารย์มอบหมายสำเร็จทันเวลา มีวินัยในการอ่านหนังสือยามว่าง เข้าเรียนตรงเวลารวมถึงตัวนักศึกษาเองที่มีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะแสดงออกมาว่าตนเองมีความมั่นใจ มีความกล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออกในสิ่งที่คิดว่าถูกต้องดีงามและเป็นประโยชน์ กล้าซักถามข้อสงสัยในห้องเรียน กล้าแสดงความคิดเห็น มีความมั่นใจเมื่อเป็นผู้รายงานหน้าห้องเรียน มีความมั่นใจในความคิดของตนเองรวมถึงการมีความอดทนของนักศึกษาที่แสดงออกมาว่าตนเองมีความอดทน เช่น เมื่อมีปัญหา อุปสรรคในการทำงานนักศึกษาจะอดทนแก้ไขปัญหามาสำเร็จ ไม่หลีกเลี่ยงเมื่อต้องทำงานหนักและเกิดจากความซื่อสัตย์ของนักศึกษาแสดงออกมาให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ทั้งตนเอง

<sup>๔</sup> ลัดดาวัลย์ เกษมเนตรและคณะ, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดู ความเชื่ออำนาจภายในตน และความคิดเกี่ยวกับตนเองของเด็กในเมืองและชนบท”, **รายงานการวิจัย ฉบับปีที่ ๕๗**, (สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๓๙).

<sup>๕</sup> ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการศึกษา:กรณีศึกษาจากนักศึกษาปริญญาตรีหลักสูตรภาคพิเศษ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา”, **ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๒).

<sup>๖</sup> สุทัศน์ เยี่ยมมโน, “การพัฒนาการปฏิบัติงานส่งเสริมวินัยนักเรียน โรงเรียนบ้านหนองไผ่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์”, **ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๙).



ผู้อื่นและสังคม เช่น การทำข้อสอบด้วยตัวเอง การให้สัญญากับใครจะทำตามสัญญาที่ให้ไว้ จึงทำให้ความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของภาคภูมิ อิมสอาด ,อำนาจ ตั้งเจริญชัย และผดุงชัย ภูพัฒน์ ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพวิทยาลัย เทคนิคช่างทอง ผลการวิจัยพบว่าระดับความมีวินัยในตนเองของนักเรียนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก<sup>๗</sup>

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมีวินัยในตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชศรา ธิติยประเสริฐ ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรด้านปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความมีวินัยในตนเองอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑ โดยตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมีวินัยในตนเอง<sup>๘</sup>

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า ตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา ได้แก่

การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยมีอิทธิพลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา ซึ่งตรงตามสมมติฐานการวิจัยที่กล่าวว่าการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยมีอิทธิพลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ นักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยเป็นพื้นฐานในทางที่ดีที่ก่อให้เกิดความมีวินัยในตนเอง กล่าวคือ นักศึกษาได้รับการอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครองตามแบบที่เป็นประชาธิปไตยซึ่งเป็นการอบรมเลี้ยงดูที่บุตรรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรม บิดามารดาไม่ตามใจจนเกินไปไม่เข้มงวดจนเกินไป สามารถยอมรับความสามารถและความคิดเห็นของบุตร มีเหตุผลมีผล ยกย่องชมเชยเมื่อทำสิ่งที่ดี ๆ รวมถึงให้ความร่วมมือในการกระทำต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของภาคภูมิ อิมสอาด,อำนาจ ตั้งเจริญชัย และผดุงชัย ภูพัฒน์ ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักเรียนระดับประกาศนียบัตร

<sup>๗</sup> ภาคภูมิ อิมสอาด,อำนาจ ตั้งเจริญชัยและ ผดุงชัย ภูพัฒน์, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคช่างทอง”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา)**, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๕๔).

<sup>๘</sup> นุชศรา ธิติยประเสริฐ, “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์”, **ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๕).

วิชาชีพวิทยาลัย เทคนิคช่างทอง ผลการวิจัยพบว่า การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕<sup>๙</sup>

พฤติกรรมการสอนของอาจารย์มีอิทธิพลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา ซึ่งตรงตามสมมติฐานการวิจัยที่กล่าวว่าการสอนของอาจารย์มีอิทธิพลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ นักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้รับแบบอย่างที่ดีมาจากการสอนของอาจารย์ ทั้งเรื่องความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นและพฤติกรรมอันจะส่งผลในทางที่ดีแก่นักศึกษา ทั้งเป็นตัวอย่างในเรื่องความรับผิดชอบ ขยันและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ยกย่องพฤติกรรมในด้านดีให้นักศึกษานำไปเป็นแบบอย่าง ลงโทษอย่างมีเหตุผลเมื่อนักศึกษาประพฤติผิด มีการสอนสอดแทรกจริยธรรมในรายวิชาที่สอนและสร้างวินัยการตรงต่อเวลาให้นักศึกษาอยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ บัวทิพย์ มะสันเทียะ ที่กล่าวว่า ในการจัดการเรียนการสอนนั้นครูผู้สอนเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญที่จะทำให้การเรียนของนักเรียนบรรลุเป้าหมายและครูผู้สอนก็เป็นผู้ที่คอนอบรมคุณธรรมจริยธรรมทำให้นักเรียนเกิดความมีวินัยในตนเอง<sup>๑๐</sup>

แรงจูงใจสัมฤทธิ์ มีอิทธิพลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา ซึ่งตรงตามสมมติฐานการวิจัยที่กล่าวว่าการจัดการความรู้ของบุคลากร ซึ่งตรงตามสมมติฐานการวิจัยที่กล่าวว่าการจูงใจสัมฤทธิ์ มีอิทธิพลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ นักศึกษามีแรงกระตุ้น แรงผลักดันให้นักศึกษามีความมุ่งมั่น พยายาม ตั้งใจ มีกำลังใจ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่นความพยายามในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ทำเต็มความสามารถ ความมุ่งมั่นเพื่อให้ตนเองประสบผลสำเร็จในอนาคต การทุ่มเทเพื่อผลการเรียนที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของภาคภูมิ อิมสอาด,อำนาจ ตั้งเจริญชัย และผดุงชัย ภูพัฒน์ ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพวิทยาลัย เทคนิคช่างทอง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

แต่อย่างไรก็ตามผลการวิจัยได้พบว่าการจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีวินัยไม่มีอิทธิพลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กล่าวว่าการจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีวินัยมีอิทธิพลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกิจกรรมส่งเสริมความมีวินัยนั้น

<sup>๙</sup> นุชศรา ธิติยประเสริฐ, “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์”, **ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๕).

<sup>๑๐</sup> บัวทิพย์ มะสันเทียะ, “การพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนพัฒนาสามัคคี อำเภอภักดีพล จังหวัดชัยภูมิ”, **ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๐).

เป็นพื้นฐานที่มีกิจกรรมที่ไม่สอดคล้องกับการสร้างความมีวินัยให้เกิดขึ้นกับนักศึกษาได้ในระยะเวลาสั้นๆ รวมถึงการบังคับนักศึกษาให้เข้าร่วมกิจกรรมโดยที่นักศึกษาไม่มีความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมและอาจเป็นเพราะการจัดกิจกรรมไม่มีการต่อยอดหรือขยายผลให้นักศึกษาเกิดความมีวินัยในตนเองได้ซึ่งจะเห็นได้จากผลของการวิจัยที่ออกมาว่าการจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีวินัยไม่ได้ส่งผลให้นักศึกษาเกิดความมีวินัยในตนเองเลย จึงทำให้การจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีวินัยไม่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษานั้นจะเห็นได้จาก แนวคิดของ สุทัศน์ เยี่ยมมโน (๒๕๔๙) ที่กล่าวว่า กิจกรรมนักเรียนเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นโดยนักเรียนกับเพื่อนนักเรียน ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารของโรงเรียนซึ่งเป็นกิจกรรมที่ทำโดยความสมัครใจของนักเรียน ไม่มีการบังคับ ไม่มีค่าหน่วยกิต ไม่มีคะแนนให้ดังนั้นจะเห็นได้ว่ากิจกรรมจะส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองก็ต่อเมื่อนักเรียนเต็มใจและสมัครใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความมีวินัยนั้น ๆ

## ๙. ข้อเสนอแนะ

### ๙.๑ ข้อเสนอแนะทั่วไป

๑. จากผลการศึกษาพบว่านักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความมีวินัยในตนเองในด้านความอดทนประเด็นที่ว่านักศึกษาสบายใจและตั้งใจเรียนในวิชาที่ไม่ชอบเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงเสนอให้คณะได้จัดวิทยากรอบรมคณาจารย์ในเรื่องเทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญก่อนที่จะเปิดภาคเรียนเพราะจะทำให้ให้นักศึกษารับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนได้ร่วมคิด ร่วมทำ ได้เรียนรู้ร่วมกันและสร้างความตื่นตัว ตื่นตัวให้กับนักศึกษาจะทำให้ให้นักศึกษาตั้งใจและสนใจที่จะเรียนในรายวิชานั้น ๆ เพิ่มขึ้นได้

๒. จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองในด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีวินัยประเด็นที่ว่ามหาวิทยาลัยจัดการประกวดที่เกี่ยวกับมารยาท บุคลิกภาพให้กับนักศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงเสนอให้มีการสนับสนุนการจัดกิจกรรมจัดการประกวดที่เกี่ยวกับมารยาท บุคลิกภาพที่มีความชัดเจนและต่อเนื่องทุกปีให้กับนักศึกษาเพื่อสร้างความตระหนักให้นักศึกษามีมารยาทและบุคลิกภาพที่ดีและจงใจให้นักศึกษารักษามารยาทและบุคลิกภาพเพื่อเป็นพลเมืองที่ดีตามที่สังคมต้องการต่อไป

### ๙.๒ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมความมีวินัยในตนเองของนักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

๒. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาความมีวินัยในตนเองของนักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย

#### (๑) วิทยานิพนธ์

จินตนา ชาญเขียว. การศึกษาสภาพความมีวินัยในตนเองของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ๗. **ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๔๕.

นุชศรา ถิตย์ประเสริฐ. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์. **ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๕.

บัวทิพย์ มะสันเทียะ. การพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างความมีวินัยในตนเองของนักเรียนพัฒนาสามัคคี อำเภอกักต๊อป จังหวัดชัยภูมิ. **ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๐.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการศึกษา:กรณีศึกษาจากนักศึกษาปริญญาตรีหลักสูตรภาคพิเศษ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. **ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๒.

ภาคภูมิ อิ่มสอาด, อำนาจ ตั้งเจริญชัยและ ผดุงชัย ภูพัฒน์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา).** บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๕๔.

ลัดดาวัลย์ เกษมเนตรและคณะ. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดู ความเชื่ออำนาจภายในตน และความคิดเกี่ยวกับตนเองของเด็กในเมืองและชนบท. **รายงานการวิจัยฉบับที่ ๕๗.** สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๓๙.

สินีนากู สุทธิจินดา. การศึกษาวินัยในตนเองของนักเรียนสาขาวิชาพานอชยกการ โรงเรียนอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร. **ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการแนะแนว).** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๓.

สุทัศน์ เยี่ยมมโน. การพัฒนาการปฏิบัติงานส่งเสริมวินัยนักเรียน โรงเรียนบ้านหนองไผ่ อำเภอนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์. **ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๙.

## ๒. ภาษาอังกฤษ

## (1) Book

Nadler, Leonard. *Designing training program : The Critical Events Model*. Reading, Mass. Addison – Wesley , 1982

Meggison, Leon C. *Personnel : A Behavioral Approach to Administration*. Homewood: Richard D Irwin, 1969.

บทบาทของมหาวิทยาลัยในการให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายแก่ประชาชน  
กรณีศึกษาประชาชนในเขต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์  
The Role of Universities in Legal Help to People: A Case Study of  
People in Muang District, Nakhon Sawan Province

ว่าที่ร้อยตรี เอกลักษณ์ นาคพ่วง\*

Acting Sub Lt.Aekkalak Nakphoung

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายการวิจัยเพื่อสำรวจสภาพและประเมินกิจการการให้ความช่วยเหลือและแนะนำทางกฎหมายแก่ประชาชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลในการนำเสนอแก่มหาวิทยาลัย ในการให้ความช่วยเหลือและแนะนำทางกฎหมายแก่ประชาชนของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของมหาวิทยาลัยในการให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายแก่ประชาชนในเขต อำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์ได้แก่ประเด็นด้านการบริการวิชาการ ด้านการเผยแพร่ความรู้ทางด้านกฎหมาย ด้านการเข้าถึงแหล่งความรู้และด้านความคาดหวังในการให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้พบว่าบทบาทของมหาวิทยาลัยด้านการเผยแพร่ความรู้ทางด้านกฎหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง บทบาทของมหาวิทยาลัยด้านการบริการวิชาการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง บทบาทของมหาวิทยาลัยด้านการเข้าถึงแหล่งความรู้โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย บทบาทของมหาวิทยาลัยด้านความคาดหวังในการให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ:** บทบาท, การให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมาย

## Abstract

The objectives of the research was to explore and evaluate the role of Nakorn Sawan Rajabhat University in legal assistance and advice to the people of Muang District, Nakorn Sawan Province and to propose data to the University for further legal assistance and advice to the people.

\* อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Findings were that the role of the University in legal assistance and advice to the people in Muang District, Nakorn sawan Province in the areas of academic service, the legal knowledge dissemination, the knowledge base accessibility and legal assistance expectation were at the average level. Furthermore, findings were that the role of the University in legal knowledge dissemination was at the average level, legal academic service was at middle level, data accessibility was at low level and the legal assistance expectation, by overall, was at high level.

**Keyword:** Role, Legal Assistance.

## ๑. บทนำ

ประเทศไทย ปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข กลไกการดำเนินนโยบายทั้งปวงย่อมอยู่ในวิถีทางแห่งประชาธิปไตย โดยเฉพาะในด้านสวัสดิการ การเยียวยาปัญหาของประชาชนจึงพึงแก้ไขด้วยระบบประชาธิปไตยนั่นเอง เพราะวาระระบบประชาธิปไตยเป็นระบบเดียวในปัจจุบันที่เราพึงใช้ในการแก้ไขปัญหาในประเทศ และเป็นระบบเดียวที่ยอมรับหลักความเป็นธรรมของมนุษย์ชาติอย่างแท้จริง ฉะนั้นการก่อให้เกิดความเป็นธรรมในรูปต่างๆ จึงเป็นประเด็นในการแก้ปัญหาคความล้มเหลวนั้นๆ การแก้ปัญหาเราจะต้องตั้งเป้าหมายว่า

๑. ต้องก่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมในรูปที่ประชาชนมีโอกาสใช้สิทธิใช้เสียง และมีส่วนในการบริหารบ้านเมืองเท่าเทียมกัน

๒. ต้องก่อให้เกิดโอกาสแก่คนรวยอยู่แล้วรวยต่อไป และช่วยปกป้องคนที่จนมิให้ถูกข่มเหงเอาไรต์เอาเปรียบจากคนที่ร่ำรวยกว่า และสร้างโอกาสให้คนที่มีความสามารถดีโดยการสร้างเนื้อสร้างตัว เจริญฐานะของตนขึ้นไปได้

๓. ต้องก่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม ในรูปของการเอื้อเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

๔. รัฐต้องเอื้อไปสูประชาชนให้มากขึ้นในรูปของสวัสดิการต่างๆ จนได้ชื่อว่าเป็นรัฐสวัสดิการ อันเป็นการปกครองในระบบสังคมประชาธิปไตย<sup>๑</sup>

การแก้ไขปัญหาความล้มเหลวของสภาวะบ้านเมืองในปัจจุบัน เราควรแก้ไขโดยการตั้งเป้าหมายใน ๔ ลักษณะ ดังกล่าว บัดนี้ตามสภาวะบ้านเมืองปัจจุบันนั้นมาถึงจุดที่เราจะต้องเลือกว่าเราจะเดินไปในทางใด คือเลือกความรุนแรงปฏิเสธความเป็นธรรมในมนุษยชาติซึ่งการแก้ไขโดยรูปนี้อาจเห็นว่าการกระทำได้โดยง่าย และรวดเร็วหรือจะแก้ไขบ้านเมืองของเราโดยใช้ประชาธิปไตย

<sup>๑</sup> ึ่งทอง จันทรางศุ, บทบาทของมหาวิทยาลัยปิดของรัฐในการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน, (วิทยาลัยการยุติธรรม: สำนักงานศาลยุติธรรม, ๒๕๔๒), หน้า ๕๖.

ใช้ความสงบยอมรับนับถือศักดิ์ศรีของมนุษยชาติ “การช่วยเหลือทางด้านกฎหมาย” นับเป็นการแก้ไขบ้านเมืองให้มีความเป็นธรรมชาติขึ้น ตามระบบการปกครองสังคมประชาธิปไตยนั้นคือความจำเป็นที่หาเหตุใดในสภาวะปัจจุบันความจำเป็นในด้านการช่วยเหลือทางกฎหมาย จึงเป็นความจำเป็นสุดยอดอย่างหนึ่ง ซึ่งเราจะต้องทำให้ได้อย่างกว้างขวาง ก่อให้เกิดมรรคผลและอย่างลึกซึ้งยิ่งผลให้เกิดความรู้ทั่วไปในสังคมว่า บัดนี้รัฐรวมทั้งคนในรัฐจะเข้ามามีส่วนร่วมช่วยกันช่วยเหลือกันช่วยกันช่วยเหลือด้านปัญหาเรื่องการช่วยเหลือด้านกฎหมายแก่ประชาชน สรุปได้เป็น ๓ ส่วนใหญ่ๆ คือ

๑. หน่วยงานของราชการหรือของรัฐบาล ก็มีสำนักงานคณะกรรมการรับเรื่องราวร้องทุกข์ สังกัดสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี และมีกองบริการประชาชน สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี และมีหน่วยงานประชาสงเคราะห์ที่จังหวัด อำเภอกองกัฏระหวงมหาดไทย

๒. หน่วยงานของเอกชนก็มีสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ สมคมบัณฑิตสตรีทางกฎหมาย สำนักอบรมกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา สมาคมทนายความ เป็นต้น

๓. ระดับอุดมศึกษา ก็ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายของชมรมต่างๆ ของคณะนิติศาสตร์ในมหาวิทยาลัยต่างๆ<sup>๒</sup>

การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนผู้ซึ่งต้องการความช่วยเหลือและไม่สามารถที่จะหาความช่วยเหลือนั้นด้วยตนเอง เพราะขาดทุนทรัพย์นั้นเป็นการทำให้หลักการที่ว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน” มีความหมายอย่างจริงจังขึ้นมา ซึ่งหลักการนี้เป็นหลักสากลอันเป็นที่ยอมรับกันมานานอารยประเทศที่เรียกกันอย่างติดปากในภาษาอังกฤษว่า “Equality before the law”<sup>๓</sup> ซึ่งในปฎิญาสากล่าวด้วยสิทธิมนุษยชนข้อ๗และรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันได้บัญญัติรับรองไว้ การมีมาตรการให้ประชาชนผู้ยากไร้ได้มีโอกาสได้รับความยุติธรรมตามสิทธิที่เขาให้อยู่ในกฎหมาย ก็จะเป็นหนทางหนึ่งในการแก้ข้อกล่าวที่ว่า” กฎหมาย คือ เครื่องมือของชนชั้น ที่คนรวยจะใช้กดขี่ข่มเหงคนจน โดยวิธีการทำให้การให้ยุติธรรม เป็นกระบวนการที่ฟุ่มเฟือย มีราคาแพงและนักกฎหมายนั้นเป็นเพียงทหารรับจ้างของชนชั้นในสังคมเท่านั้น”<sup>๔</sup> การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนผู้ยากจนในปัจจุบันของประเทศไทยเรานั้น ดังที่ทราบกันดีอยู่แล้ว เรายังขาดหน่วยงานที่ทำหน้าที่นี้อย่างจริงจัง สถาบัน

<sup>๒</sup> นชพรธณ จันทอง, “การศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาต่อกระบวนการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการพิมพ์ในประเทศไทย”, *วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (ครุศาสตร์เทคโนโลยี)*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, ๒๕๔๔).

<sup>๓</sup> นภสินธุ์ มรกต, “อำนาจหน้าที่พนักงานอัยการ: ศึกษาเพราะกรณีการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือกฎหมายแก่ประชาชน”, *วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๓).

<sup>๔</sup> นันทวัชร สุพัฒนานนท์, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานตามโครงการเผยแพร่ความรู้และช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนของสำนักงานอัยการสูงสุด”, *วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๘).

ต่างๆ ที่ทำหน้าที่อยู่ในปัจจุบันก็ยังคงขาดบุคลากร อาคารสถานที่ เครื่องมือต่างๆ ทั้งนี้ เพราะขาดทุนทรัพย์ในการดำเนินการให้ผลอย่างสมบูรณ์ และบทบาทหน้าที่สำคัญในมหาวิทยาลัยของรัฐคือการให้บริการทางวิชาการแก่ประชาชน ซึ่งหมายความรวมถึงการให้บริการแนะนำการให้บริการปรึกษา และการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนผู้ด้อยโอกาสต่างๆ ด้วย แต่การดำเนินงานด้านนี้ของสถาบันการศึกษาทั้งหลาย ยังไม่ก้าวหน้าหรือมีผลสัมฤทธิ์เท่าที่ควร เพราะมีข้อจำกัดหลายประการตั้งแต่ต้นนโยบายและการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรมจากผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งบทกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ ที่ยังเอื้อต่อการปฏิบัติภารกิจ

ดังนั้นเพื่อสำรวจสภาพการให้ความช่วยเหลือ และนำความรู้ทางด้านกฎหมายให้แก่ประชาชนผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงบทบาทของมหาวิทยาลัยในการให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายแก่ประชาชน ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือ การให้บริการทางด้านวิชาการสืบไป

## ๒. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

๑. เพื่อสำรวจสภาพและประเมินกิจการการให้ความช่วยเหลือและแนะนำทางกฎหมายแก่ประชาชนของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

๒. เพื่อเป็นข้อมูลในการนำเสนอแก่มหาวิทยาลัยในการให้ความช่วยเหลือและแนะนำทางกฎหมายแก่ประชาชนของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

## ๓. ขอบเขตของโครงการวิจัย

๑. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ในการศึกษานี้ได้กำหนดประเด็นของการศึกษาเพื่อต้องการสำรวจสภาพและประเมินกิจการการให้ความช่วยเหลือและแนะนำทางกฎหมายแก่ประชาชนของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ กรณีศึกษาประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ เท่านั้น

๒. **ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง** ในการศึกษานี้ได้กำหนดพื้นที่ที่ทำการศึกษาเฉพาะประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์เท่านั้น ดังนั้นประชากรที่ใช้ศึกษาจึงเป็นประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ ๑๘ ปีขึ้นไปอาศัยอยู่ในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Taro Yamane และนำจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มา กำหนดสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยค่าเป็นตัวกำหนดสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรที่มีอยู่

๓. **ขอบเขตด้านระยะเวลา** การศึกษานี้มีกำหนดระยะเวลา ๑ ปี ตั้งแต่เดือน ต.ค. ๒๕๕๖ - ก.ย. ๒๕๕๗

<sup>๑</sup>บุญจรรย์ สมุดอินแก้ว, “ความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้ใช้ในการใช้บริการหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ”, วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓).

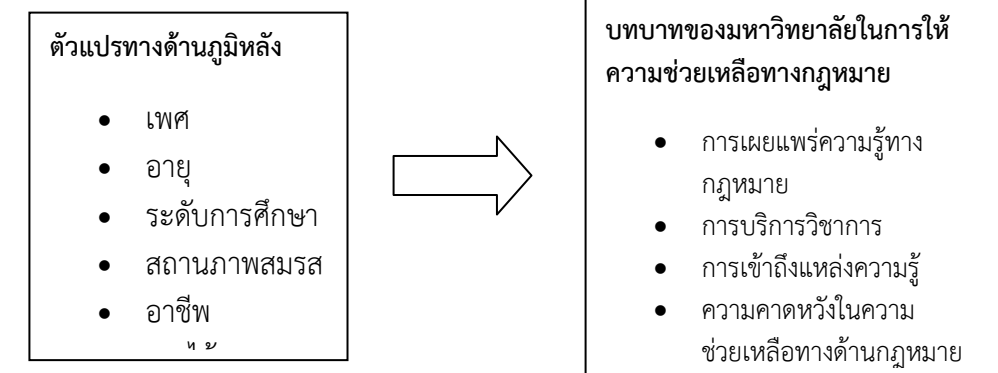
๔. **ขอบเขตด้านตัวแปร** ในการศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของมหาวิทยาลัยในการให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายแก่ประชาชน กรณีศึกษาประชาชนในเขต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ในครั้งนี้มีขอบเขตด้านตัวแปร ดังนี้

**ตัวแปรต้น** คือ ตัวแปรทางด้านภูมิหลัง ๖ ตัวแปร คือ

เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ

**ตัวแปรตาม** คือ บทบาทของมหาวิทยาลัยในการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย ๔ ตัวแปร คือ การเผยแพร่ความรู้ทางกฎหมาย การบริการวิชาการ การเข้าถึงแหล่งความรู้ ความคาดหวังในความช่วยเหลือทางด้านกฎหมาย

**กรอบแนวคิดในการศึกษา**



## ๔. วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อสำรวจสภาพและประเมินกิจกรรม การให้ความช่วยเหลือและแนะนำทางกฎหมายแก่ประชาชน

### ๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ตั้งแต่อายุ ๑๘ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๘๗,๔๐๕ คน

**กลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ตั้งแต่อายุ ๑๘ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๘๗,๔๐๕ คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เกณฑ์การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ คือ ประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ตั้งแต่อายุ ๑๘ ปีขึ้นไป ปี ๒๕๕๗ จำนวน ๔๐๐ คน

### ๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาบทบาทของมหาวิทยาลัยในการให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายแก่ประชาชน กรณีศึกษาประชาชนในเขต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอน ดังต่อไปนี้

**ตอนที่ ๑** แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้

**ตอนที่ ๒** แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของมหาวิทยาลัยในการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายประกอบด้วย การเผยแพร่ความรู้ทางกฎหมายการบริการวิชาการการเข้าถึงแหล่งความรู้ความคาดหวังในความช่วยเหลือทางด้านกฎหมาย

**ตอนที่ ๓** ข้อเสนอแนะที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริการให้คำปรึกษาด้านกฎหมายสำหรับประชาชน

### ๓. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำหลักของสถิติมาใช้เพื่อวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้

๑.การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percent's)

๒.การวัดระดับบทบาทของมหาวิทยาลัยในการให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายแก่ประชาชน กรณีศึกษาประชาชนในเขต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

## ๕. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทของมหาวิทยาลัยในการให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายแก่ประชาชนในเขต อำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์ มีรายละเอียดดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๒๐ มีอายุ ๔๑ - ๕๐ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕๐ การศึกษาระดับระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๕๐ มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๗๕ มีอาชีพเกษตรกร คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๐ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๕๐

บทบาทของมหาวิทยาลัยในการให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายแก่ประชาชนในเขต อำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๘

บทบาทของมหาวิทยาลัยด้านการเผยแพร่ความรู้ทางด้านกฎหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๐ และเมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มหาวิทยาลัยได้จัดนิทรรศการเผยแพร่ ความรู้ด้านกฎหมายแก่ประชา รองลงมาคือ ประเด็นด้านมหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมแข่งขันตอบปัญหาด้านกฎหมาย เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ ส่วนประเด็นด้านมหาวิทยาลัยได้มีการแจกแผ่นพับให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่ประชาชน และมหาวิทยาลัยได้จัดรายการวิทยุเพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมายแก่ประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และ

อย่างไรก็ตามยังพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มหาวิทยาลัยได้มีการจัดกิจกรรมเดินรณรงค์ให้ความรู้กับประชาชน<sup>๖</sup>

บทบาทของมหาวิทยาลัยด้านการบริการวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๘ และเมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มหาวิทยาลัยได้จัดอบรมการอบรมให้ความรู้ทางด้านกฎหมาย รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยได้จัดสัมมนาทางวิชาการด้านการให้ความรู้ทางด้านกฎหมาย รองลงมาคือประเด็นมหาวิทยาลัยได้จัดโครงการบริการวิชาการด้านกฎหมาย รองลงมาคือมหาวิทยาลัยได้จัดกิจกรรมทางด้านกฎหมายร่วมกับหน่วยงานราชการภายนอก และยังพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งศูนย์บริการให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายแก่ประชาชน<sup>๗</sup>

บทบาทของมหาวิทยาลัยด้านการเข้าถึงแหล่งความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๑.๘๔ และเมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการเข้าขอรับคำปรึกษาทางด้านกฎหมายจากอาจารย์ของมหาวิทยาลัย รองลงมาคือเคยเข้าห้องสมุดของมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างความรู้ทางด้านกฎหมาย รองลงมาคือประเด็นรับฟังรายการวิทยุของมหาวิทยาลัยในการให้ความรู้เรื่องเกี่ยวกับหลักกฎหมายที่สำคัญ รองลงมาคือประเด็นมหาวิทยาลัยมีตู้ ปณ. รับคำปรึกษาจากประชาชน และยังพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือประเด็นด้านมหาวิทยาลัยมีเว็บไซต์เพื่อเผยแพร่ความรู้ทางด้านกฎหมาย<sup>๘</sup>

บทบาทของมหาวิทยาลัยด้านความคาดหวังในการให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๒ และเมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าประเด็นด้านมหาวิทยาลัยมีศูนย์รับเรื่องขอความช่วยเหลือ หรือให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความคาดหวังให้มหาวิทยาลัยจัดอบรมให้ความรู้ทางด้านกฎหมาย รองลงมาคือประเด็นด้านความคาดหวังให้มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้สู่ชุมชน รองลงมาคือความคาดหวังให้มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้สู่ชุมชน และยังพบว่าประเด็นความคาดหวังให้มหาวิทยาลัยแจกเอกสารสิ่งพิมพ์การให้ความรู้ทางด้านกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

<sup>๖</sup>ปรียาพร ศรีมงคล, การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพและการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนในบทบาทของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพวิทยาลัยการยุติธรรม, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานศาลยุติธรรม, ๒๕๔๙), หน้า ๖๕.

<sup>๗</sup>วทีนา จันทน์นวล, “การประเมินการให้บริการวิชาการชุมชนของสภามหาวิทยาลัยการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ๒๕๔๗).

<sup>๘</sup>สุนันทา เอมะอมร, “ความพึงพอใจของผู้รับความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน โดยสำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน โดยสำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน (สคช.) สำนักงานการสูงสุดในส่วนกลาง”, (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๓).

## ๖. ข้อเสนอแนะ

### ๑. ข้อเสนอแนะทั่วไป

๑) ผลการศึกษาพบว่ามหาวิทยาลัยได้จัดรายการวิทยุเพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมายแก่ประชาชนนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้มหาวิทยาลัยจัดรายการวิทยุเพื่อให้ความรู้ทางด้านกฎหมายเพื่อตอบสนองภัยทางด้านกฎหมายแก่ประชาชน

๒) ผลการศึกษาพบว่ามหาวิทยาลัยได้จัดโครงการบริการวิชาการด้านกฎหมายนั้นอยู่ในระดับปานกลางผู้วิจัยจึงขอเสนอให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนเรื่องโครงการบริการวิชาการทางด้านกฎหมายลงสู่ชุมชน หรือคลินิกกฎหมายแก่ชุมชน

๓) ผลการศึกษาพบว่ามหาวิทยาลัยได้จัดตั้งศูนย์บริการให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายแก่ประชาชนนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนส่งเสริมการจัดทำศูนย์ หรือชมรมเพื่อรับปรึกษาทางด้านกฎหมายแก่ประชาชน

๔) ผลการศึกษาพบว่าประชาชนเคยเข้าห้องสมุดของมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างความรู้ทางด้านกฎหมายนั้นอยู่ในระดับน้อย ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้สำนักวิทยบริการจัดกิจกรรมเชิญชวนประชาชนภายนอกได้เข้าศึกษาองค์ความรู้ทางด้านวิชาการเพิ่มเติม

๕) ผลการศึกษาพบว่าประชาชนเคยเข้าขอรับคำปรึกษาทางด้านกฎหมายจากอาจารย์ของมหาวิทยาลัย นั้นอยู่ในระดับปานกลางผู้วิจัยจึงขอเสนอให้มีการจัดตั้งศูนย์การให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมายแก่ประชาชนผู้เดือดร้อน

๖) ผลการศึกษาพบว่ามหาวิทยาลัยมีตู้ ปณ. รับคำปรึกษาจากประชาชนนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้มหาวิทยาลัยจัดตั้งศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ อาจเป็นรูปแบบของการรับจดหมาย การโทรศัพท์ เพื่อปรึกษาหรือตอบข้อสงสัยประเด็นทางด้านกฎหมายให้แก่ประชาชน

### ๒. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรศึกษาบทบาทของมหาวิทยาลัยในการให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายแก่ประชาชนในพื้นที่อื่นภายในเขตจังหวัดนครสวรรค์

๒) ควรศึกษาบทบาทด้านอื่นๆ ของมหาวิทยาลัยในการให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายแก่ประชาชน เพื่อเป็นข้อมูลขั้นพื้นฐานในการให้บริการแก่ชุมชนท้องถิ่น

## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย

#### (๑) หนังสือ

ธงชัย ปภัสราทร. **ภารกิจของมหาวิทยาลัยที่สังคมมุ่งหวัง**. ของการพัฒนามหาวิทยาลัยทบวงมหาวิทยาลัย, ๒๕๑๗.

ธงทอง จันทรางศุ. **บทบาทของมหาวิทยาลัยปิดของรัฐในการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน**. วิทยาลัยการยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม, ๒๕๔๒

ปรัชญา เวสารัชช. **บริการประชาชนทำได้ไม่ยาก (ถ้าอยากทำ)**. กรุงเทพมหานคร : กราฟิคฟอร์แมท(ไทยแลนด์), ๒๕๔๐.

ปริญญา บุญชู. **พนักงานอัยการกับงานประνομข้อพิพาทระดับหมู่บ้าน**. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยกองทัพบก, ๒๕๓๓.

ปรียาพร ศรีมงคล. **การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพและการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนในบทบาทของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพวิทยาลัยการยุติธรรม**. สำนักงานศาลยุติธรรม, ๒๕๔๘

ไพฑูริย์ พงศะบุตร. **ภารกิจของมหาวิทยาลัยด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม ในภารกิจของมหาวิทยาลัยที่สังคมมุ่งหวัง**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ยูไนเต็ดโปรดักชั่น, ๒๕๑๗.

ภูริชญาวัฒน์รุ่ง. **หลักกฎหมายมหาชน**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕.

วิชัย ศรีรัตน์. **สิทธิมนุษยชนและสิทธิเสรีภาพของชนชาวไทย/โครงการศูนย์กฎหมายสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓.

สุดา ภิรมย์แก้ว. **มนุษย์กับสังคม**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๑.

สุภรณ์ ศรีพหล. **บทบาทของมหาวิทยาลัยในการให้บริการแก่สังคม**. เอกสารประกอบการสัมมนาการบริหารงานมหาวิทยาลัยในประเทศไทย . กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๒๖.

#### (๒) วิทยานิพนธ์

นภสินธุ์ มรกต. **อำนาจหน้าที่พนักงานอัยการ: ศึกษาเพราะกรณีการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือกฎหมายแก่ประชาชน**. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๓.

นันทวัชร สุพัฒนานนท์. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานตามโครงการเผยแพร่ความรู้และช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนของสำนักงานอัยการสูงสุด**. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๘.

นชพรรณ จันทอง. การศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาต่อกระบวนการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการพิมพ์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยี. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, ๒๕๔๔.

เบญจภรณ์ สมุดอินแก้ว. ความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้ใช้ในการใช้บริการหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (บรรณารักษศาสตร์ และสารนิเทศศาสตร์). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร, ๒๕๔๓.

รัชนิกร โชติชัยสถิตย์. การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและผลประโยชน์ของประชาชนโดยอัยการ : วิเคราะห์แนะแนวทางสังคมสงเคราะห์. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ๒๕๒๗.

วทีนา จันทน์นวล. "การประเมินการให้บริการวิชาการชุมชนของสังกัดส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์", วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๔๗.

สุนันทา เอมะอมร. ความพึงพอใจของผู้รับความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน โดยสำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน โดยสำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน (สคช.) สำนักงานการสูงสุดในสวนกลาง (กรุงเทพมหานคร). กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๓.

## ๒. ภาษาอังกฤษ

### (1) Book

Applied, Study Group. In-Service Teacher Education: Developing Innovatory Strategies and Instructional Materials Bangkok:Unesco, 1980.

Berlo. David K. The Process of Communication. New York : Holt Rinehart and Winston Inc, 1966.

Roland W. Morant, In-Service Work Outside the School in In-Service Education within the school George Allen &Unwin (Publishers) Ltd, 1981.

## การฝึกวิชาชีพและค่าตอบแทนการทำงานของผู้ต้องขัง Vocational Training and Remuneration for Prisoners

ผศ. ดร. สวัสดิ์ จิรัฏฐิติกาล\*

Asst. Prof. Dr. Sawat Jirathitikarn

### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องการฝึกวิชาชีพและค่าตอบแทนการทำงานของผู้ต้องขัง มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวิวัฒนาการการฝึกวิชาชีพและค่าตอบแทนการทำงานของผู้ต้องขัง (๒) ศึกษาสภาพปัญหาและประเด็นทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกวิชาชีพและค่าตอบแทนการทำงานของผู้ต้องขังของประเทศไทย ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศญี่ปุ่น (๓) วิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกวิชาชีพ และค่าตอบแทนการทำงานของผู้ต้องขังของประเทศไทย เปรียบเทียบกับกฎหมายประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศญี่ปุ่น (๔) นำผลการวิเคราะห์มาสังเคราะห์เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกวิชาชีพและค่าตอบแทนการทำงานของผู้ต้องขัง

การศึกษาเรื่องนี้ เป็นการวิจัยทางนิติศาสตร์ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการวิจัยเอกสาร จากหนังสือ ตำรา บทความ ซึ่งค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้ต้องขังด้านการฝึกวิชาชีพและค่าตอบแทนการทำงานของผู้ต้องขังของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น โดยนำมาเปรียบเทียบกับประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมและปรับปรุงกฎหมายต่อไป

จากการศึกษาพบว่า การฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขัง ทุกประเทศต่างให้ความสำคัญเนื่องจากการพัฒนาจิตใจและฝึกให้ผู้ต้องขังมีระเบียบวินัยรักการทำงาน ประเทศสหรัฐอเมริกาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อจัดสรรงานให้กับเรือนจำ โดยหน่วยงานที่มีชื่อว่าอุตสาหกรรมสหพันธ์ผู้ต้องขัง ส่วนในประเทศญี่ปุ่นมีหน่วยงานที่มีชื่อว่า สหพันธ์ราชทัณฑ์ญี่ปุ่นทำหน้าที่ให้การสนับสนุน และส่งเสริมผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากฝีมือผู้ต้องขัง สำหรับประเทศไทยไม่มีหน่วยงานเฉพาะในด้านนี้ ทำให้ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตต้องจำหน่ายที่เรือนจำหรือในงานต่าง ๆ ส่วนค่าตอบแทนการทำงานของผู้ต้องขัง ทุกประเทศจัดให้มีเหมือนกันแต่แตกต่างกันกล่าวคือ ประเทศสหรัฐอเมริกา ผู้ต้องขังจะได้รับค่าจ้างเหมือนแรงงานภายนอกและต้องเสียภาษีเต็มจำนวน ส่วนในประเทศญี่ปุ่นผู้ต้องขังจะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่มีจำนวนน้อยและเสียภาษีไม่มากเนื่องจากค่าแรงต่ำ สำหรับประเทศไทยผู้ต้องขังจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานไม่เกินร้อยละห้าสิบจากกำไรและไม่ต้องเสียภาษี ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่า การฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขัง ควรแก้ไขปรับปรุงดังนี้ (๑) นำมาตรการเลี้ยงโทษ

\* นักพัฒนวิทยาชำนาญการ สำนักทัณฑ์ปฏิบัติ กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม



จำคุกมาใช้ให้มากขึ้น เพื่อเก็บพื้นที่เรือนจำไว้ควบคุมผู้ต้องขังที่อัตราโทษสูงเท่านั้น (๒) กรมราชทัณฑ์ ควรเป็นผู้จัดหาผู้ว่าจ้างแรงงานผู้ต้องขังเองเพื่อให้ได้ผู้ว่าจ้างรายใหญ่ที่จ่ายค่าตอบแทนที่มากกว่า (๓) การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ควรมีหน่วยงานพิเศษในการกระจายผลผลิตให้ทั่วถึงเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน (๔) ควรมีการตรวจสอบการใช้อำนาจของ เจ้าพนักงาน เพื่อให้มีความโปร่งใสและป้องกันการละเมิดสิทธิผู้ต้องขัง (๕) ควรแก้ไขกฎหมายให้ผู้ต้องขังสามารถเลือกงานที่ต้องทำได้ เพราะผู้ต้องขังแต่ละคนมีความรู้ความสามารถที่ต่างกัน สำหรับค่าตอบแทนการทำงานของผู้ต้องขังควรแก้ไขปรับปรุงดังนี้ (๑) กำหนดค่าตอบแทนขั้นต่ำไว้เพื่อความเป็นธรรมแก่ผู้ต้องขัง (๒) กำหนดความผิดทางวินัยซึ่งมีผลต่อการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานของผู้ต้องขัง (๓) การยื่นคำร้องทุกข์ต้องไม่มีเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เข้ามาเกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎข้อบังคับ วัตถุประสงค์ และเป็นหลักประกันในการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องขังที่เกี่ยวกับการฝึกวิชาชีพและค่าตอบแทนการทำงาน รวมทั้งสิทธิอื่นๆ ของผู้ต้องขัง

**คำสำคัญ :** การฝึกวิชาชีพ, ค่าตอบแทน, ผู้ต้องขัง

### Abstract

The objectives of the study of vocational training and compensation for detainees were 1) to study concept, theory and evolution of vocational training and compensation for detainees, 2) to study the problems and legal issues and laws related to vocational training and compensation for detainees in Thailand, USA and Japan, 3) to analyze laws related to vocational training and compensation for detainees in Thailand in comparison to that of USA and Japan and 4) to synthesize the analyzed data in order to solve any problems and to improve the laws related to vocational training and compensation for detainees.

This was a qualitative legal research collected data from books, texts, articles and data from laws related to vocational training and compensation for detainees in the United States and Japan in term of comparison to Thailand. The results of research will be used to amend and improve the laws related to vocational training and compensation for the detainees.

Findings were that vocational training of detainees in all countries are the core concern due to it is the tool to develop their minds and work discipline. In the United States, the government Agency, the Federal Industry for Detainees, acts as coordinator in order to allocate jobs to prisons. In Japan, Japanese Federal

Department of Corrections, has duty to support and promote products made by detainees. For Thailand, there is not a specific agency to handle this assistance. The products made by detainees must be sold in prisons or in any fairs. As for compensation for detainees, all countries have to pay detainees by the same procedure, except the U.S.A. the detainees get paid as the external workers and they have to pay federal tax. In Japan, detainees get paid less and pay tax at the minimal rate owing to the low payment. For Thailand, detainees get paid compensation for work out of 50% from profit and do not pay tax.

The recommendations for improvement of vocational training for detainees were as;(1) enact the non-prison punishment in order to save the prison space for the high degree crime, (2) Department of Corrections should be the agent providing the large scale employers to hire detainees in order to get more compensation. (3) For distribution of the products, there should be special agency to handle the distribution of products for more flexible business, (4) there should be review of the officers' authority to be transparent and avoid human right abusiveness,(5) there should be revision of laws in term of right to select kinds of work. Compensation for detainees should be modified as follows. (1) set the minimum rate for fair compensation to the detainees, (2) revision of laws to impose the disciplinary offense upon unfair compensation for detainees, (3) revision of law in the area of submitting the complaints. There should be no officers involved in the submitting the complaints so that the officers will abide by laws, rules and objectives of the Department. This would guarantee the detainees' right protection in the area of vocational training, compensation and other rights of detainees.

**Keyword:** Vocational Training, Remuneration, detainees.

### ๑. บทนำ

เรือนจำและทัณฑสถานมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ในฐานะที่เป็นกลไกของรัฐลำดับสุดท้ายแห่งกระบวนการยุติธรรมอันประกอบไปด้วยตำรวจ อัยการ ศาล ราชทัณฑ์ ภารกิจของเรือนจำเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการรับตัวผู้กระทำผิด ที่ศาลพิพากษาลงโทษตามกฎหมาย และการแก้ไขพฤติกรรมนิสัยของผู้กระทำผิด ให้กลับตัวเป็นพลเมืองดีและสามารถดำรงชีพในสังคมได้อย่างปกติสุขจะเห็นได้ว่าเรือนจำเป็นหน่วยงานป้องกันสังคมที่มีประสิทธิภาพต่อการยับยั้งการกระทำผิดให้

อาชญากรรมหัวหน้าเกรงต่อโทษทัณฑ์ของกฎหมายขณะเดียวกันเรือนจำก็เป็นหน่วยงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอีกสถานที่หนึ่งของชาติ

แต่เดิมการลงโทษของประเทศไทยจะลงโทษโดยการแก้แค้นลักษณะตาต่อตาฟันต่อฟัน แต่ต่อมาได้พบว่าการลงโทษด้วยวิธีการแก้แค้น ไม่สามารถทำให้ผู้กระทำความผิดกลับตนเป็นพลเมืองดีได้ ในทางตรงกันข้ามอาจทำให้ผู้กระทำความผิดมีนิสัยและพฤติกรรมที่มีปัญหาต่อสังคม ประชญาการลงโทษเพื่อปรับปรุงแก้ไขผู้กระทำความผิดจึงมีความมุ่งหมายเพื่อป้องกันมิให้ผู้กระทำความผิดกลับมากระทำความผิดซ้ำอีก ทำให้เกิดวิธีการปฏิบัติในรูปแบบต่างๆ แก่ผู้ต้องขังภายในเรือนจำ ได้แก่การฝึกวิชาชีพ ซึ่งผู้ต้องขังจะได้รับการอบรมและฝึกวิชาชีพต่างๆ ที่มีอยู่ในเรือนจำ เพื่อให้ผู้ต้องขังเหล่านี้สามารถนำวิชาชีพที่ได้รับการฝึกฝนเพื่อออกไปประกอบอาชีพหลังจากพ้นโทษ<sup>๑</sup> การแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดเป็นวัตถุประสงค์ในการลงโทษแบบหนึ่งที่มีความเชื่อว่า การที่บุคคลกระทำความผิดนั้นไม่ใช่เพราะบุคคลต้องการที่จะกระทำความผิด แต่สาเหตุที่ก่อให้เกิดการกระทำความผิดนั้น อาจเนื่องมาจากบุคคลถูกกดดันจากสิ่งแวดล้อมและปัจจัยต่างๆ ที่เอื้อหรือมีสิ่งชักนำให้เกิดการกระทำผิดที่อยู่นอกเหนือการควบคุม เช่น ความยากจน ความเดือดร้อนความประมาท การถูกกดดันจากเหยื่อ การเสพยาเสพติด หรือการถูกชักจูงจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ เป็นต้น ดังนั้นผู้กระทำความผิดจึงสามารถที่จะแก้ไขให้เป็นคนดีดังเดิมได้ จากแนวคิดดังกล่าวทำให้การปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดของนานาประเทศรวมทั้งประเทศไทยได้เน้นในเรื่องของการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังมากกว่าการลงโทษเพื่อการแก้แค้นทดแทนแต่เพียงอย่างเดียว

การใช้แรงงานผู้ต้องขังในอดีตถือเป็นโทษอย่างหนึ่ง ซึ่งใช้ควบคู่กับโทษจำคุกและงานที่ใช้แรงงานนักโทษทำนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ สมัยกรุงรัตนโกสินทร์การใช้แรงงานผู้ต้องขังส่วนใหญ่ ผลประโยชน์จะตกอยู่แก่ผู้คุมและเจ้าขุนมูลนาย ที่มีอำนาจบังคับบัญชาคุกตะรางทั้งสิ้น เพราะสมัยนั้น เจ้าพนักงานที่คุมผู้ต้องขังไม่ได้รับเงินเดือน คงได้รับประโยชน์จากแรงงานจากผู้ต้องขังและค่าธรรมเนียมที่ผู้ต้องขังต้องเสีย ต่อมาสมัยรัตนโกสินทร์ศก ๑๐๘ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงดำรัสให้สร้างคุกและตะรางขึ้นใหม่ กรมพระนเรศวรฤทธิ์เสนาบดีกระทรวงพระนครบาล ในขณะนั้นมีดำริที่จะปฏิรูปแรงงานผู้ต้องขังให้เป็นประโยชน์แก่ราชการแผ่นดิน และให้วิชาความรู้สำหรับทำมาหากิน เมื่อพ้นโทษไปแล้วนับแต่นั้นผลประโยชน์ที่นักโทษทำงานจะเป็นของทางราชการและผู้ต้องขังจะได้รับการเลี้ยงดูมีอาหาร เครื่องนุ่งห่ม และมีการทำงาน ซึ่งจะได้รับเงินไว้ใช้จ่ายระหว่างต้องโทษ และเจ้าพนักงานจะได้รับเงินเดือนตามควรแก่หน้าที่

กรมพระนเรศวรฤทธิ์ทรงดำรัสที่จะสร้างโรงงาน เพื่อให้ผู้ต้องขังได้ทำงานช่างฝีมือต่าง ๆ โดยขอพระราชทานพระบรมราชานุญาตซื้อเครื่องมือที่คุกเก่า (หน้าวัดโพธิ์) และศาลาหน้า

<sup>๑</sup> กรมราชทัณฑ์, คู่มือการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ราชทัณฑ์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๒.

ทับเผยไปสร้างโรงงานใน คุกใหม่ คือเรือนจำกองมหันตโทษ ในคุกจึงมีโรงงานช่างเหล็ก ช่างไม้ ช่างกลึง และช่างสิบหมู่ แต่นั้นมา และ นำผลผลิตต่าง ๆ ออกขาย นำเงินส่งเข้าหลวง

การฝึกวิชาชีพให้กับผู้ต้องขังในปัจจุบันแบ่งเป็น การฝึกวิชาชีพ ตามความรู้ของผู้ต้องขัง การฝึกวิชาชีพเพื่อประกอบอาชีพ และการฝึกวิชาชีพแบบอุตสาหกรรม เมื่อผู้ต้องขังฝึกวิชาชีพแล้วจะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน และกันส่วนหนึ่งไว้ให้กับเรือนจำและทัณฑสถาน เพื่อเป็นทุนในการฝึกวิชาชีพต่อไป<sup>๒</sup> เรือนจำขนาดใหญ่ของไทยจะมีโรงงานฝึกวิชาชีพมากประเภท แต่เรือนจำทั่วไปมักจะเป็นโรงงานฝึกวิชาชีพประเภทช่างไม้ ช่างจักสาน แกะสลัก เกษตรกรรม หรืองานหัตถกรรมอื่น ๆ การจัดให้ผู้ต้องขังฝึกวิชาชีพนั้น จะต้องพิจารณาปัจจัยหลายด้าน เช่น พื้นฐานความรู้ความสามารถของผู้ต้องขัง ความพร้อมทั้งด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความถนัดคดีที่ต้องโทษ และโทษที่ต้องรับหนักเบาเพียงใด ตลอดถึงความพร้อมของเรือนจำในเรื่องสถานที่อุปกรณ์ และผู้ฝึกสอนในกรณีของการฝึกวิชาชีพ

ปัจจุบันผู้ต้องขังจะต้องได้รับการอบรมและฝึกวิชาชีพต่างๆ เพื่อให้สามารถนำวิชาชีพที่ได้รับการฝึกฝนออกไปประกอบอาชีพหลังจากพ้นโทษ<sup>๓</sup> ในอดีตการใช้แรงงานผู้ต้องขังถือเป็นโทษอย่างหนึ่ง ต่อมามีการปฏิรูปแรงงานให้เป็นประโยชน์แก่ราชการแผ่นดิน จึงมีการใช้แรงงานผู้ต้องขังเพื่อประโยชน์แก่ตัวผู้ต้องขังเองและเพื่อนำรายได้ส่งเข้ารัฐ การฝึกวิชาชีพในปัจจุบันเป็นการฝึกอาชีพแบบกว้าง ๆ มิได้แยกว่าผู้กระทำความผิดในคดีใดจะต้องฝึกวิชาชีพประเภทใด นอกจากนั้นการฝึกวิชาชีพยังมีแนวคิดที่เน้นเพื่อให้ผู้ต้องขังได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ มิให้ผู้ต้องขังคิดหลบหนี โดยมีได้หวังให้ออกไปประกอบอาชีพ จากการมีแนวคิดเช่นนี้ทำให้มีปัญหาในทางกฎหมายหลายประการ ได้แก่ การขัดต่อหลักสิทธิเสรีภาพด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยเป็นการยอมรับสิทธิไม่มีการแบ่งแยก แต่การฝึกวิชาชีพในปัจจุบันมิได้แยกว่าผู้กระทำความผิดในคดีใดจะต้อง ฝึกวิชาชีพประเภทใด โดยมีได้ดูจากความต้องการของผู้ต้องขังอย่างแท้จริง พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. ๒๔๗๙ บังคับว่าผู้ต้องขังจะต้องทำงานไม่มีสิทธิที่จะเลือกว่าจะทำงานหรือไม่ รวมถึงไม่มีสิทธิที่จะเลือกประเภทของงานที่ต้องทำ ดังจะเห็นได้จากบทบัญญัติมาตรา ๒๒ ที่ว่า “นักโทษเด็ดขาดต้องทำงานตามคำสั่งของเจ้าพนักงานเรือนจำ” บทบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้ผู้ต้องขังทำงานตามคำสั่งของเจ้าพนักงาน ซึ่งเจ้าพนักงานอาจนำผู้ต้องขังไปทำงานส่วนตัวได้ นอกจากนี้บทบัญญัติดังกล่าว บังคับเฉพาะนักโทษเด็ดขาดเท่านั้นไม่รวมถึงผู้ต้องขังระหว่างการพิจารณาคดี (มาตรา ๒๓) แต่ในสภาพปัจจุบันผู้ต้องขังระหว่างการพิจารณาและคนฝาก ถูกสั่งให้ทำงานเช่นเดียวกับนักโทษเด็ดขาด กฎกระทรวงมหาดไทยซึ่งออกตามความในมาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.

<sup>๒</sup> กรมราชทัณฑ์, คู่มือการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง, หน้า ๕.

<sup>๓</sup> กรมราชทัณฑ์, โครงการศึกษาเปรียบเทียบงานราชทัณฑ์ไทยกับกลุ่มประเทศอาเซียน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ราชทัณฑ์, ๒๕๕๔), หน้า ๑๒.

<sup>๔</sup> กรมราชทัณฑ์, สารานุกรมงานราชทัณฑ์นานาชาติ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ราชทัณฑ์, ๒๕๕๒), หน้า ๓๓.

๒๔๗๙ ข้อ ๓๕ และ ๓๖ กำหนดหลักเกณฑ์ในการตรวจค้นร่างกายผู้ต้องขังก่อนการฝึกวิชาชีพเพื่อป้องกันการลักลอบนำเอาเครื่องมือออกจากโรงฝึกวิชาชีพแล้วนำไปใช้ในการหลบหนีออกจากที่คุมขังหรือใช้เป็นอาวุธโดยบัญญัติไว้แต่เพียงหลักเกณฑ์ในการตรวจค้นไว้เท่านั้นแต่ไม่กำหนดรายละเอียดไว้ ซึ่งอาจเป็นการละเมิดสิทธิของผู้ต้องขังได้

เมื่อผู้ต้องขังฝึกวิชาชีพหรือทำงานแล้วจะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานหรือที่เรียกว่ารางวัลปันผลจากการทำงานเนื่องจากไม่ต้องเสียภาษีเข้ารัฐ ค่าตอบแทนการทำงานของผู้ต้องขังในส่วนนี้มีปัญหาในทางกฎหมายหลายประการได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทนจากการทำงานที่ไม่เป็นธรรม กฎกระทรวงมหาดไทยออกตามความในมาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พุทธศักราช ๒๔๗๙ ข้อ ๖๐. บัญญัติไว้ว่า รางวัลที่จะจ่ายตามข้อ ๕๙ (ก) และ (ข) ให้อธิบดีพิจารณา กำหนดตามที่เห็นสมควร แต่สำหรับผู้ต้องขังต้องจ่ายไม่เกินร้อยละ ห้าสิบ ทำให้สามารถจ่ายให้ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบเท่าใดก็ได้ทำให้เกิดการจัดสรรรางวัลปันผลอย่างไม่เป็นธรรมการจ่ายค่าตอบแทนจากการทำงานเมื่อผู้ต้องขังถูกลงโทษทางวินัยจากพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.๒๔๗๙ และกฎข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในเรื่องการลงโทษทางวินัยผู้ต้องขังในปัจจุบันยังขาดความชัดเจนทั้งทางด้านบทบัญญัติของกฎหมายและขั้นตอนการปฏิบัติในการลงโทษ ยังไม่มีการกำหนดการกระทำที่เป็นความผิดทางวินัยที่ร้ายแรงและไม่ร้ายแรงไว้ การให้เจ้าหน้าที่ใช้ดุลพินิจในการลงโทษทางวินัยแก่ผู้ต้องขังทำให้เกิดปัญหา ต่อการได้รับรางวัลปันผลจากการฝึกวิชาชีพและอื่น ๆ การร้องทุกข์จากการจ่ายค่าตอบแทนจากการทำงานที่ไม่เป็นธรรมจากพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.๒๔๗๙ มาตรา ๓๔ บัญญัติให้สิทธิผู้ต้องขังในการยื่นคำร้องทุกข์ หรือเรื่องราวใด ๆ ต่อเจ้าหน้าที่เรือนจำ อธิบดี รัฐมนตรี หรือตุลเกล้าถวายฎีกาต่อพระมหากษัตริย์ได้ตามที่รัฐมนตรีกำหนดไว้ ซึ่งตามกฎหมายกระทรวงมหาดไทยข้อ ๑๒๐-๑๒๖ ได้กำหนดให้ผู้ต้องขังมีสิทธิที่จะร้องทุกข์ด้วยวาจา หรือยื่นเป็นหนังสือก็ได้ ซึ่งในความเป็นจริงผู้ต้องขังอาจไม่กล้าร้องทุกข์เนื่องจากเกรงกลัวเจ้าหน้าที่

ความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชนอยู่ที่การที่บุคคลทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเคารพต่อศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นมนุษย์ ในกระบวนการยุติธรรมนั้น ผู้ต้องขังที่ต้องโทษจำคุกตามคำพิพากษาซึ่งถูกแยกออกจากโลกภายนอกโดยการจำกัดอิสรภาพและเสรีภาพของผู้ต้องขังนั้นตามบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการลงโทษเท่านั้น แต่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพในฐานะที่เป็นพลเมืองของรัฐมิได้ถูกจำกัด

## ๒. วัตถุประสงค์

ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาวิจัยเรื่องการฝึกวิชาชีพและค่าตอบแทนการทำงานของผู้ต้องขังโดยเปรียบเทียบกับประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น เพื่อนำผลการวิเคราะห์มาสังเคราะห์เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกวิชาชีพและค่าตอบแทนการทำงานของผู้ต้องขังต่อไป

## ๓. ผลการวิจัย

ปัจจุบันผู้ต้องขังจะต้องได้รับการฝึกวิชาชีพและทำงานต่างๆ ที่มีอยู่ในเรือนจำ การฝึกวิชาชีพจะมีรายได้ตอบแทนซึ่งอาจจะได้จากค่าจ้างแรงงานต่างๆ และการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ อันเป็นผลจากการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขัง ผลประโยชน์หรือรายได้เหล่านี้เมื่อหักค่าใช้จ่ายแล้วก็นำแบ่งให้เป็นรายได้ของผู้ต้องขังจำนวนหนึ่ง

### ๑. การฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขัง

จากการศึกษาพบว่าทุกประเทศต่างให้ความสำคัญกับการฝึกวิชาชีพ เนื่องจากเป็นการขัดเกลาจิตใจและฝึกให้ผู้ต้องขังมีระเบียบวินัย การฝึกวิชาชีพทำให้มีรายได้เพื่อการใช้จ่ายในขณะที่อยู่ในเรือนจำซึ่งมาจากส่วนแบ่งรายได้ที่เรือนจำได้รับจากผู้ว่าจ้าง

ประเทศสหรัฐอเมริกา ระบบเรือนจำจะคุมขังเฉพาะผู้ต้องขังที่เป็นผู้ใหญ่เท่านั้น อาชีพแล้วแต่ท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น การเป็นพนักงานรับโทรศัพท์ อุปกรณ์เกี่ยวกับแว่นตา เครื่องตบแต่งสำนักงาน เป็นต้น โดยใช้วัสดุอุปกรณ์ของผู้ว่าจ้าง สถานที่อาจเป็นในเรือนจำหรือโรงงานอุตสาหกรรมภายนอกเรือนจำ ระยะเวลาในการฝึกวิชาชีพแล้วแต่ความยากง่ายของชิ้นงาน กรมราชทัณฑ์จะเป็นผู้ประสานงานเพื่อจัดสรรงานให้กับเรือนจำ โดยรับงานจากหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง มีการผลิตสินค้าเพื่อจำหน่ายให้แก่หน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานที่ไม่หวังผลกำไร รวมทั้งรับงานมาจากภาคเอกชน และการผลิตเครื่องใช้ต่าง ๆ ของรัฐบาลเพื่อลดค่าใช้จ่ายภาครัฐ นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานที่ชื่อ อุตสาหกรรมสหพันธ์ผู้ต้องขัง หน่วยงานนี้เป็นความร่วมมือของรัฐบาลในการว่าจ้างและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังให้สามารถผลิตผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพ โดยจะจัดทำงานที่แตกต่างกับงานของหน่วยงานเอกชน เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบในการจำหน่ายสินค้าแข่งกันกับเอกชน

ในประเทศญี่ปุ่นจะรับผิดชอบผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่รวมทั้งผู้กระทำผิดที่เป็นเด็กและเยาวชน สังกัดกระทรวงยุติธรรม ผู้ต้องขังในเรือนจำของประเทศญี่ปุ่นจะถูกจำแนกลักษณะผู้ต้องขังโดยมีศูนย์จำแนกลักษณะผู้ต้องขังประจำภาคต่าง ๆ มีการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังในแต่ละชั้นตามความเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีการทดสอบทางจิตวิทยา เช่น การทดสอบความพร้อม การทดสอบบุคลิกภาพ การทดสอบทัศนคติรวมทั้งสติปัญญา และมีการจำแนกซ้ำเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องก่อนการฝึกวิชาชีพ การฝึกมี ๓ แบบ คือ การฝึกทั่วไป การฝึกเฉพาะด้าน และการฝึกเป็นครั้งคราว ประเทศญี่ปุ่นจะมีการจัดอุตสาหกรรมในเรือนจำ และการทำงานภายนอกเรือนจำ สำหรับในเรือนจำ แบบแรก รัฐเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบในการผลิตทั้งหมดหรือบางส่วน แบบที่สอง เอกชนผู้ทำสัญญาเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบในการผลิตทั้งหมด สำหรับผลิตภัณฑ์ที่เกิดขึ้นจากการอุตสาหกรรมในเรือนจำจะมีองค์กรที่มีชื่อเรียกว่า “JCA” ทำหน้าที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และส่งเสริมผลิตภัณฑ์โดยมีตราสินค้าว่า “CAPIC” ผู้ต้องขังจะต้องเสียภาษีให้แก่รัฐในจำนวนที่ไม่มาก

สำหรับงานราชพัสดุของประเทศไทยนั้นในอดีตนั้นมีการบริหารงานที่ไม่ซับซ้อนโดยจะเน้นในเรื่องของการควบคุมมากกว่าการฝึกวิชาชีพ แต่ในปัจจุบันนี้การบริหารงานราชพัสดุเน้นในเรื่องของการ ฝึกวิชาชีพมากขึ้น จึงมีการบริหารงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้น การฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังในเรือนจำแบ่งเป็น

๑.๑ การฝึกวิชาชีพตามความเหมาะสม เป็นการฝึกวิชาชีพตามความรู้ความสามารถของผู้ต้องขัง และตามวัตถุประสงค์ที่มีอยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น ภาคเหนือเป็นการแกะสลักไม้สัก

๑.๒ การฝึกวิชาชีพที่สามารถนำไปประกอบอาชีพ การฝึกวิชาชีพที่นำไปประกอบอาชีพ

๑) การฝึกวิชาชีพระยะสั้น เช่น การนวดแผนโบราณ การทำกรอบรูปวิทยาศาสตร์

๒) การฝึกวิชาชีพระยะยาว เช่น ช่างแกะสลักไม้สัก ช่างสี เครื่องเรือนไม้ ช่างปูน

๑.๓ การฝึกทักษะอาชีพ เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นเรือนจำอุตสาหกรรม การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่เรือนจำนั้นเองหรือจำหน่ายในเทศกาลต่างๆ

## ๒. ค่าตอบแทนการทำงานของผู้ต้องขัง

เมื่อผู้ต้องขังฝึกวิชาชีพหรือทำงานแล้วจะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน สำหรับค่าตอบแทน การทำงานนี้ทุกประเทศจัดให้มีเหมือนกันแต่มีความแตกต่างกันในรายละเอียดดังนี้

ประเทศสหรัฐอเมริกา การฝึกวิชาชีพจะผลิตสินค้าเพื่อจำหน่ายให้แก่หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ โดยจะจัดหางานที่แตกต่างกับงานของหน่วยงานเอกชน ผู้ต้องขังจะได้รับค่าจ้างแรงงานเช่นเดียวกับที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมภายนอก และจะต้องเสียภาษี และสามารถทำงานล่วงเวลาได้

สำหรับประเทศญี่ปุ่น การทำงานของผู้ต้องขังในเรือนจำ รัฐจะให้รางวัลตอบแทนเป็นสินน้ำใจแก่ผู้ต้องขัง โดยจะจ่ายให้เป็นเบี้ยเลี้ยงซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงานที่มีจำนวนไม่มากนักหรือเป็นสิ่งที่มูลค่าเท่ากัน ก่อนให้เพิ่มในแต่ละเดือนสำหรับการคำนวณจำนวนเงินพิจารณาจากสัมฤทธิ์ผลในการทำงานของผู้ต้องขังและปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน (พ.ร.บ. ผู้ต้องขังประเทศญี่ปุ่น มาตรา ๙๘) แต่ถ้าผู้ต้องขังไม่ยอมทำงานภายในหกเดือนค่าตอบแทนนี้จะลดลงจนหมด เงินในส่วนนี้รัฐจะเป็นผู้เก็บไว้และจ่ายให้แก่ผู้ต้องขังเมื่อพ้นโทษ การทำงานของผู้ต้องขังในประเทศญี่ปุ่นจะไม่มีค่าล่วงเวลา

ในประเทศไทยกฎกระทรวงมหาดไทย ออกตามความในมาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติราชพัสดุ พ.ศ. ๒๔๗๙ การกำหนดค่าตอบแทน หากงานที่จัดให้ผู้ต้องขังทำมีกำไร ผู้ต้องขังจะได้รับการพิจารณาให้ได้รับรางวัล ได้แก่ผู้ต้องขังที่มีส่วนร่วมทำงานนั้น (ข้อ ๕๙) รางวัลที่จะจ่ายให้อธิบดีพิจารณากำหนดตามที่เห็นสมควรแต่สำหรับผู้ต้องขังต้องจ่ายไม่เกินร้อยละห้าสิบจากกำไรที่ได้ ค่าตอบแทนของผู้ต้องขังจะถูกเก็บไว้โดยเรือนจำและผู้ต้องขังสามารถเบิกออกมาใช้จ่ายได้ รางวัลที่จะจ่ายให้แก่ผู้ต้องขังจะต้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการในข้อบังคับที่อธิบดีกำหนดโดยคำนึงถึงแรงงานที่ผู้ต้องขังมีส่วนร่วม ความมั่งคั่งในการใช้วัสดุความประณีตเรียบร้อยของงาน ความรวดเร็วในการทำงาน ความอุตสาหกรรม การถนอมและการรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ และ

คุณค่าของงาน ประกอบกับลำดับขั้นและประเภทของผู้ต้องขัง การจ่ายรางวัลให้ผู้ต้องขังให้กำหนดเป็นส่วนไม่เกินคนละ ๑๒ ส่วนจากรางวัลที่ต้องจ่ายไม่เกินร้อยละห้าสิบจากกำไรที่ได้ตามเกณฑ์ดังนี้ ผู้ที่ทำงานอยู่ในขั้นดีมาก ไม่เกิน ๖ ส่วน ผู้ที่ทำงานอยู่ในขั้นดี ไม่เกิน ๔ ส่วน ผู้ที่ทำงานอยู่ในขั้นพอใช้ ไม่เกิน ๒ ส่วน ลำดับขั้นและประเภทของผู้ต้องขัง ให้ไว้ดังนี้ ๑) ชั้นเยี่ยม ๖ ส่วน ๒) ชั้นดีมาก ๕ ส่วน ๓) ชั้นดี ๔ ส่วน ๔) ชั้นกลาง คนต้องขังและคนฝาก ๓ ส่วน ๕) ชั้นเลว ๒ ส่วน ๖) ชั้นเลวมาก ๑ ส่วน (ข้อ ๖๐)

## ๔. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการฝึกวิชาชีพและค่าตอบแทนการทำงานของผู้ต้องขังของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น พบว่ามีข้อเสนอแนะที่สามารถนำมาปรับใช้ในงานราชพัสดุไทยได้ดังนี้

### ๑. การฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขัง

การลงโทษในปัจจุบันได้มีการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดี กลับเข้าสู่สังคมได้อย่างมีความสุข ผู้ต้องขังจะได้รับการอบรมและฝึกวิชาชีพต่างๆ ที่มีอยู่ในเรือนจำเพื่อให้สามารถนำวิชาชีพที่ได้รับการฝึกฝนออกไปประกอบอาชีพหลังจากพ้นโทษ สำหรับการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังมีข้อเสนอแนะดังนี้

#### ๑.๑ การทำตามคำสั่งของเจ้าพนักงาน

จากพระราชบัญญัติราชพัสดุบังคับว่าผู้ต้องขังจะต้องทำงาน ไม่มีสิทธิที่จะเลือกจะทำงานหรือไม่ รวมถึงไม่มีสิทธิที่จะเลือกประเภทของงานที่ต้องทำ บทบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้ผู้ต้องขังทำงานตามคำสั่งของเจ้าพนักงานเรือนจำและทัณฑสถาน

ขอเสนอให้แก้ไขกฎหมายในส่วนของสิทธิที่จะเลือกประเภทของงานที่ต้องทำ เพราะผู้ต้องขังแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถ ความถนัด และสภาพร่างกายที่แตกต่างกันไปรวมทั้งมีความต้องการ ฝึกวิชาชีพที่แตกต่างกัน จึงควรให้ผู้ต้องขังได้เลือกประเภทของงานที่ต้องทำได้ เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่นซึ่ง มีการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังตามความเหมาะสมโดยมีการทดสอบจิตวิทยา ความพร้อม ทักษะสติปัญญา และมีการจำแนกเข้าเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง

โดยแก้ไขพระราชบัญญัติราชพัสดุ พ.ศ. ๒๔๗๙ มาตรา ๒๒ บัญญัติไว้ว่า “นักโทษเด็ดขาดต้องทำงานตามคำสั่งของเจ้าพนักงานเรือนจำ” เป็น “**นักโทษเด็ดขาดต้องทำงาน ตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด และสภาพร่างกาย**” เพื่อให้ผู้ต้องขังได้ฝึกอาชีพตามความต้องการ และสามารถพัฒนานำความรู้ความชำนาญไปประกอบอาชีพเมื่อพ้นโทษ

#### ๑.๒ การจัดตั้งเรือนจำท้องถิ่นเพื่อฝึกอาชีพให้ตรงต่อความต้องการของท้องถิ่น

ในปัจจุบันกรมราชพัสดุของประเทศไทยให้แต่ละเรือนจำ ต้องหาผู้ว่าจ้างแรงงานผู้ต้องขังเอง ทำให้ได้ผู้ว่าจ้างรายย่อยในท้องถิ่น ซึ่งจ้างแรงงานในปริมาณที่น้อย แต่ถ้ามีการจ้าง

จากผู้ว่าจ้างรายใหญ่จะมีการพัฒนากระบวนการในการผลิต การพัฒนาโรงงาน การพัฒนาฝีมือแรงงานผู้ต้องขัง รวมทั้งมีการจ่ายค่าตอบแทนที่มากกว่า และในหลักสูตรการการฝึกวิชาชีพส่วนใหญ่จะมีการกำหนดหลักสูตรจากส่วนกลางทำให้ไม่ตรงต่อความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ

ขอเสนอให้มีการพัฒนาระบบเรือนจำท้องถิ่นขึ้นในประเทศไทย โดยอาจสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เป็นต้น นอกจากนี้กรมราชทัณฑ์ของประเทศไทยควรเป็นผู้จัดหาผู้ว่าจ้างแรงงานผู้ต้องขังเอง เพราะการพัฒนาเรือนจำท้องถิ่นขึ้นในประเทศไทยจะทำให้ได้หลักสูตรการการฝึกวิชาชีพที่ตรงต่อความต้องการของท้องถิ่นและการที่กรมราชทัณฑ์ของประเทศไทยเป็นผู้จัดหาผู้ว่าจ้างแรงงานผู้ต้องขังเองจะได้ผู้ว่าจ้างรายใหญ่ที่มีการพัฒนากระบวนการในการผลิต การพัฒนาโรงงาน การพัฒนาแรงงานผู้ต้องขัง รวมทั้งมีการจ่ายค่าตอบแทนที่มากกว่า เช่นเดียวกับประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งมี ระบบเรือนจำท้องถิ่น (Local correctional facilities) เพื่อการฝึกอาชีพ เช่น การเป็นพนักงานรับโทรศัพท์ การผลิตอุปกรณ์เกี่ยวกับแว่นตา เป็นต้น โดยใช้วัสดุอุปกรณ์ของผู้ว่าจ้าง

โดยแก้ไขพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๑๖ ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจ และหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน” เป็น “(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน **รวมทั้งการจัดตั้งเรือนจำท้องถิ่นที่มีอำนาจควบคุมผู้กระทำผิดที่มีอัตราโทษ จำคุกไม่เกิน ๒ ปี โดยเริ่มจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อม”**

#### ๑.๓ การตรวจค้นก่อนการฝึกวิชาชีพ

การตรวจค้นก่อนการฝึกวิชาชีพเพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้ผู้ต้องขังนำวัสดุอุปกรณ์จากโรงฝึกวิชาชีพติดตัวออกไปใช้สำหรับการหลบหนีออกจากที่คุมขัง หรือใช้เป็นอาวุธในการทำร้ายร่างกายกันแต่การตรวจค้นนั้นให้ความคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องขังในการถูกตรวจค้นไว้เพียงพอหรือไม่ เนื่องจากกฎกระทรวงบัญญัติแต่เพียงหลักเกณฑ์ในการตรวจค้นไว้เท่านั้น แต่ในรายละเอียดของวิธีการตรวจค้นมิได้บัญญัติไว้ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ใช้ดุลพินิจในการตรวจค้นร่างกายของผู้ต้องขังได้อย่างกว้างขวาง

ขอเสนอให้กำหนดรายละเอียดของวิธีการตรวจค้นโดยไม่ควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ใช้ดุลพินิจในการตรวจค้นร่างกายของผู้ต้องขัง และควรมีการตรวจสอบการใช้อำนาจของเจ้าพนักงาน เพราะการตรวจค้นนั้นควรให้ความคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องขังในการถูกตรวจค้นไว้ไม่เพียงพอ เนื่องจากรายละเอียดของวิธีการตรวจค้นนั้นมิได้บัญญัติไว้ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ใช้ดุลพินิจในการตรวจค้นร่างกายได้อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะการตรวจค้นภายในร่างกายซึ่งอาจกระทำโดยวิธีที่รุนแรง หรือกระทำโดยเปิดเผยต่อผู้อื่น เช่น การให้เปลือยกาย

เป็นต้น เช่นเดียวกับประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งมีหน่วยงานที่ชื่ออุตสาหกรรมสหพันธ์ผู้ต้องขังคอยดูแลให้ความคุ้มครองสิทธิผู้ต้องขัง

โดยแก้ไขกฎกระทรวงมหาดไทยซึ่งออกตามความในมาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.๒๕๗๙ ข้อ ๓๖ บัญญัติไว้ว่า “การตรวจค้นสิ่งของที่ตัวผู้ต้องขังนั้น ถ้าผู้ต้องขังเป็นชายให้เจ้าพนักงานชายเป็นผู้ตรวจ ถ้าผู้ต้องขังเป็นหญิงให้เจ้าพนักงานหญิงเป็นผู้ตรวจ หากไม่มีเจ้าพนักงานหญิงก็ให้ผู้ต้องขังนั้นเอง แสดงสิ่งของที่ตนมีติดตัวมาต่อเจ้าพนักงานที่มีหน้าที่ตรวจ หากว่ายังเป็นที่ยสงสัยว่าผู้ต้องขัง จะไม่แสดงสิ่งของที่มีอยู่ทั้งหมด ก็ให้เชิญหญิงอื่นที่เชื่อถือมาช่วยทำการตรวจให้” เป็น “การตรวจค้นสิ่งของที่ตัวผู้ต้องขังนั้น ถ้าผู้ต้องขังเป็นชายให้เจ้าพนักงานชายเป็นผู้ตรวจ ถ้าผู้ต้องขังเป็นหญิงให้เจ้าพนักงานหญิงเป็นผู้ตรวจ หากไม่มีเจ้าพนักงานหญิงก็ให้ผู้ต้องขังนั้นเอง แสดงสิ่งของที่ตนมีติดตัวมาต่อเจ้าพนักงานที่มีหน้าที่ตรวจ หากว่ายังเป็นที่ยสงสัยว่าผู้ต้องขัง จะไม่แสดงสิ่งของที่มีอยู่ทั้งหมด ก็ให้เชิญหญิงอื่นที่เชื่อถือมาช่วยทำการตรวจให้ **ทั้งนี้ให้ตรวจค้นในขณะผู้ต้องขังสวมเสื้อผ้า โดยมีเจ้าหน้าที่ชั้นยศตึกขึ้นไปเป็นผู้ควบคุม”**

#### ๑.๔ ปฏิรูปรูปแบบในการลงโทษผู้กระทำผิดจากปัญหาเกี่ยวกับความแออัดในเรือนจำ

เนื่องจากมีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ และอัตรากำลังในการบริหารงานราชทัณฑ์ของไทย ในขณะที่กระบวนการยุติธรรมของไทยยังนิยมใช้โทษจำคุกในการลงโทษผู้กระทำผิดแม้ผู้กระทำผิดเล็กน้อย ทำให้มีจำนวนผู้ต้องขังในเรือนจำเป็นจำนวนมากส่งผลทำให้การฝึกวิชาชีพในเรือนจำของไทยเป็นไปด้วยความยากลำบาก ทั้งด้านการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังและการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ผู้ต้องขัง ทำให้คุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังด้อยลงไปด้วยเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้ว

ขอเสนอให้นำมาตรการเลี้ยงโทษจำคุกมาใช้ในกระบวนการยุติธรรมไทยให้มากขึ้น เพราะผู้ที่กระทำผิดโดยพลั้งพลาดในคดีเล็กน้อยควรได้รับโอกาสอบรมแก้ไข แทนการจำคุกทั้งนี้เพื่อเก็บพื้นที่และทรัพยากรในเรือนจำไว้สำหรับผู้กระทำผิดที่จำเป็นต้องได้รับการอบรมแก้ไขในเรือนจำหรือพวกที่มีลักษณะร้ายและเป็นอันตรายต่อสังคมเท่านั้น เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่นซึ่งการลงโทษจำคุกจะใช้กับบุคคลที่เป็นภัยและอันตรายต่อสังคมเท่านั้น เนื่องจากการจำคุกในระยะเวลานั้นก็เกิดปัญหาตามมา ตั้งแต่ทำให้สภาพครอบครัวของผู้กระทำผิดแตกแยกและมีปมด้อย ในสังคมผู้กระทำผิดอาจเรียนรู้พฤติกรรมในทางลบจากผู้กระทำผิดอื่นระหว่างต้องโทษ จำคุก เมื่อพ้นโทษจำคุกแล้วก็กลับมากระทำความผิดซ้ำและรุนแรง กว่าเก่าอีก<sup>๕</sup> นอกจากนี้ในระยะเวลาดังโทษรัฐจะต้องเสียค่าใช้จ่าย เลี้ยงดูผู้กระทำผิดในการฝึกวิชาชีพอีกเป็นจำนวนมาก การรอกการลงโทษจำคุกโทษรัฐยังได้รับประโยชน์จากการทำงานบริการสังคม จากผู้กระทำผิดได้อีกด้วยและช่วยแก้ปัญหาความแออัดของเรือนจำที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและแก้ไขปัญหาลังคมได้ดีขึ้น

<sup>๕</sup> วัชรภรณ์ จิตรชุ่ม, “การหลีกเลี่ยงการลงโทษจำคุกโดยงานคุมประพฤติศึกษาเฉพาะอัตราโทษการรอกการลงโทษตามประมวลกฎหมายอาญา”, *วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต* ๒๕๕๕.

โดยแก้ไขประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๕๖ ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “ผู้ใดกระทำความผิดซึ่งมีโทษจำคุก และในคดีนั้นศาลจะลงโทษจำคุกไม่เกินสามปี” เป็น “ผู้ใดกระทำความผิดซึ่งมีโทษจำคุก และในคดีนั้นศาลจะลงโทษจำคุกไม่เกินห้าปี” โดยคำนึงถึงประเภทของความผิดและลักษณะของความผิด เนื่องจากอยู่ในระยะเวลาที่เห็นว่าศาลสามารถที่จะเอื้ออำนวยให้ดุลยพินิจของศาลกว้างขวางพอที่จะให้โอกาสผู้กระทำความผิดได้รับโอกาสอยู่ร่วมกับผู้อื่นแทนการลงโทษจำคุกและเป็นการให้โอกาสกับผู้กระทำความผิดในความผิดที่มีอัตราโทษไม่สูงจนเกินไป ทั้งยังเป็นการทันต่อสภาวะการณ์ต่าง ๆ เศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนช่วย บรรเทาความเดือดร้อนกรณีเรือนจำแออัดและผลกระทบต่าง ๆ ที่ตามมาในการฝึกวิชาชีพ

#### ๑.๕ การจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากการฝึกวิชาชีพ

ผลผลิตที่เกิดจากการฝึกวิชาชีพของประเทศไทยจะมีการจำหน่ายที่เรือนจำนั้นเองหรือจำหน่าย ในเทศกาลต่างๆ เช่น งานนิทรรศการผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์ งานวันพบญาติ เป็นต้น ซึ่งทำให้การกระจายสินค้าผลผลิตที่เกิดจากการฝึกวิชาชีพไม่ทั่วถึง นอกจากนี้การอยู่ในระบบราชการทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการทำงาน เช่น การบริหารจัดการ การตลาด การจัดจำหน่าย การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

ขอเสนอให้มีการพัฒนาหน่วยงานพิเศษโดยออกแบบโครงสร้างองค์กรรูปแบบอื่นที่มีใช้ส่วนราชการ เพราะการฝึกวิชาชีพจะต้องเกิดความคล่องตัวในการทำงานทั้งการบริหารจัดการการฝึกวิชาชีพ การตลาด การจัดจำหน่าย และการประชาสัมพันธ์ของผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์ เช่นเดียวกับประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งมีหน่วยงานที่ชื่ออุตสาหกรรมสหพันธ์ผู้ต้องขัง หน่วยงานนี้เป็นความร่วมมือของรัฐบาลในการว่าจ้างและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังให้สามารถผลิตผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพ โดยจะมีการผลิตสินค้าเพื่อจำหน่ายให้แก่หน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานที่ไม่หวังผลกำไร รวมทั้งรับงานมาจากภาคเอกชน และประเทศญี่ปุ่น ซึ่งมีองค์กรที่มีชื่อเรียกว่า “Japanese Correctional Association” เพื่อทำหน้าที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และส่งเสริมผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากฝีมือผู้ต้องขังโดยมีตราสินค้าว่า “CAPIC”

โดยให้มีการพัฒนาหน่วยงานพิเศษ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๑๖ ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “การปรับเปลี่ยนส่วนราชการเป็นองค์กรมหาชน หรือองค์กรรูปแบบอื่นที่มีใช้ส่วนราชการ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน” เป็น “การปรับเปลี่ยนส่วนราชการเป็นองค์กรมหาชน หรือองค์กรรูปแบบอื่นที่มีใช้ส่วนราชการ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีการตั้งหน่วยงานการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังให้เป็นองค์กรรูปแบบอื่นที่มีใช้ส่วนราชการ”

#### ๒. ค่าตอบแทนการทำงานของผู้ต้องขัง

การฝึกวิชาชีพในเรือนจำนอกจากจะทำให้ผู้ต้องขังได้มีความรู้ในการประกอบอาชีพแล้ว ยังมีรายได้ซึ่งได้รับจากการทำงานเพื่อการใช้จ่ายซื้อของใช้ส่วนตัวที่จำเป็นจากร้านค้า

สงเคราะห์ผู้ต้องขังขณะอยู่ในเรือนจำและเป็นเงินทุนไว้ประกอบอาชีพ สำหรับค่าตอบแทนการทำงานของผู้ต้องขัง มีข้อเสนอแนะดังนี้

#### ๒.๑ การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานของผู้ต้องขังอย่างเป็นธรรม

จากกฎหมายเกี่ยวกับงานราชทัณฑ์มีการกำหนดให้ค่าตอบแทนผู้ต้องขังไม่เกินร้อยละห้าสิบจากกำไร แต่ไม่ได้กำหนดว่าจะต้องจ่ายเท่าไรทำให้สามารถจ่ายให้ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบเท่าใดก็ได้ ทำให้เกิดการจ่ายค่าตอบแทนอย่างไม่เป็นธรรม

ขอเสนอให้แก้กฎหมายให้มีการกำหนดขั้นต่ำของค่าตอบแทนแรงงานไว้ เพราะจะทำให้การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานของผู้ต้องขังเป็นธรรมมากขึ้น เช่นเดียวกับในขณะในประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งกำหนดให้ผู้ต้องขังได้รับค่าตอบแทนการทำงานเช่นเดียวกับที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมภายนอกและจะต้องเสียภาษี และประเทศญี่ปุ่นซึ่งรัฐจะให้ค่าตอบแทนแรงงานเป็นสินน้ำใจแก่ผู้ต้องขังโดยจ่ายให้เป็นเบี้ยเลี้ยงเป็นเงินเพียงเล็กน้อยและค่อยเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตามความสามารถและต้องเสียภาษี เนื่องจากค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนในการทำงานที่มีความสำคัญมากที่เป็นรายได้หลักและเป็นฐานในการคำนวณเงิน ตอบแทนประเภทอื่น<sup>๖</sup> นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ควรมีค่าล่วงเวลาด้วย ซึ่งเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลา กล่าวคือ การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติ หรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันตาม มาตรา ๒๓ ในวันทำงานหรือวันหยุดแล้วแต่กรณี (มาตรา ๕) สำหรับค่าล่วงเวลานั้นแบ่งเป็น ๒ ประเภท

##### (๑) ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน

นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของ อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (มาตรา ๖๑)

##### (๒) ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตรา ค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวัน ทำงานตามจำนวนผลงานที่ ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (มาตรา ๖๓)<sup>๗</sup>

เมื่อพิจารณาจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ค่าตอบแทนการทำงานของผู้ต้องขังควรมีการพิจารณาถึง “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” ซึ่งในแต่ละพื้นที่มีอัตราไม่เท่ากัน คณะกรรมการค่าจ้างต้องพิจารณาตามมาตรฐานฝีมือ ความรู้ ความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตรา

<sup>๖</sup> กิติพงศ์ หังสพฤกษ์, กฎหมายแรงงาน สัญญาจ้างแรงงาน และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร: สำนักกฎหมาย, ๒๕๕๖), หน้า ๑๕๐.

<sup>๗</sup> กิติพงศ์ หังสพฤกษ์, กฎหมายแรงงาน สัญญาจ้างแรงงาน และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, หน้า ๑๕๓ - ๑๕๔

ค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด (มาตรา ๘๗ วรรคท้าย) การกำหนดค่าตอบแทนการทำงานผู้ต้องขังควรดูถึงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในแต่ละพื้นที่ของจังหวัดซึ่งเรือนจำตั้งอยู่ แต่ผู้ต้องขังจะทำงานได้ประมาณวันละ ๕ ชั่วโมงเนื่องจากต้องเสียเวลาไปกับการนบยอดผู้ต้องขังจึงคิดค่าจ้างในอัตรา ๖๐ % ของอัตราขั้นต่ำในจังหวัดนั้น นอกจากนี้การคิดค่าตอบแทนแรงงานผู้ต้องขังควรพิจารณาต้นทุนการจัดตั้งโรงงาน ค่าสาธารณูปโภค และอุปโภคผู้ต้องขัง รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งรัฐต้องใช้จ่ายด้วย

โดยกฎกระทรวงมหาดไทย ออกตามความในมาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. ๒๔๗๙ ข้อ ๖๐ บัญญัติไว้ว่า “รางวัลที่จะจ่ายให้อธิบดีพิจารณากำหนดตามที่เห็นสมควร แต่สำหรับผู้ต้องขังต้องจ่ายไม่เกินร้อยละห้าสิบ” เป็น “รางวัลที่จะจ่ายให้อธิบดีพิจารณาตามที่เห็นสมควร แต่สำหรับผู้ต้องขังต้องจ่ายไม่เกินร้อยละห้าสิบและไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดนั้น”

#### ๒.๒ การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเมื่อผู้ต้องขังถูกลงโทษทางวินัย

พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.๒๔๗๙ และกฎข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในเรื่องการลงโทษทางวินัยผู้ต้องขังในปัจจุบัน ยังขาดความชัดเจนทั้งทางด้านบทบัญญัติของกฎหมายและขั้นตอนการปฏิบัติในการลงโทษ ยังไม่มีการกำหนดการกระทำที่เป็นความผิดทางวินัยที่มีผลต่อการจ่ายค่าตอบแทนผู้ต้องขัง การให้เจ้าหน้าที่ใช้ดุลพินิจในการลงโทษงดการจ่ายค่าตอบแทนทำให้เกิดปัญหาต่อผู้ต้องขัง

ขอเสนอให้กำหนดว่าความผิดทางวินัยใดเป็นความผิดที่มีผลต่อการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานของผู้ต้องขัง เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่นซึ่งกำหนดไว้ว่าผู้ต้องขังใดที่ไม่ยอมทำงานจะถูกลดค่าตอบแทน ลงเรื่อย ๆ จนถึงเดือนที่หกค่าตอบแทนนั้นจะเท่ากับศูนย์ ทั้งนี้สามารถเทียบเคียงจาก ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจณก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้” ซึ่งอาจแยกได้ ๕ ประการ

- ๑) จงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย
- ๒) ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจณ
- ๓) ละทิ้งการงานไปเสีย
- ๔) กระทำความผิดอย่างร้ายแรง
- ๕) กระทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและ

สุจริต<sup>๕</sup>

โดยพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.๒๔๗๙ มาตรา ๓๕ ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “เมื่อผู้ต้องขังคนใดกระทำความผิดวินัย ให้เจ้าพนักงานเรือนจำผู้มีหน้าที่ พิจารณาโดยถ่องแท้ แล้วลงโทษสถานหนึ่งสถานใด หรือหลายสถานดังต่อไปนี้ (๕) ลดหรืองดประโยชน์และรางวัลทั้งหมดหรือแต่บางส่วน บางอย่าง” เป็น “เมื่อผู้ต้องขังคนใดกระทำความผิดวินัย ให้เจ้าพนักงานเรือนจำผู้มีหน้าที่ พิจารณาโดยถ่องแท้ แล้วลงโทษสถานหนึ่งสถานใด หรือหลายสถานดังต่อไปนี้ (๕) ลดหรืองดประโยชน์และรางวัลทั้งหมดหรือแต่บางส่วนบางอย่าง หากผู้ต้องขังนั้นจงใจขัดคำสั่งของผู้ควบคุมอันชอบด้วยกฎหมาย ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจณ ละทิ้งการงานไปเสีย กระทำความผิดอย่างร้ายแรง และกระทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต”

๒.๓ การร้องทุกข์ของผู้ต้องขังจากการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานที่ไม่เป็นธรรม

ผู้ต้องขังมีสิทธิในการยื่นคำร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่เรือนจำ อธิบดี รัฐมนตรี หรือตุลเกล้าถวายฎีกาต่อพระมหากษัตริย์ โดยถ้าจะยื่นเป็นหนังสือจะยื่นต่อพัสติหรือที่ซึ่งจัดไว้สำหรับกรนั้นก็ได้ซึ่งอาจทำให้ผู้ต้องขังไม่กล้าร้องทุกข์เนื่องจากต้องผ่านเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้เทียบเคียงจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๖๒ บัญญัติไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิติดตามและร้องขอให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ บุคคลซึ่งให้ข้อมูลโดยสุจริตแก่องค์กรตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐหรือหน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หน่วยงานของรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐย่อมได้รับความคุ้มครอง” แสดงให้เห็นถึงความพยายามให้มีความโปร่งใสและมีระบบการตรวจสอบ และจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ นายจ้างต้องจัดให้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการร้องทุกข์ของลูกจ้างในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา ๑๐๘ (๗) ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดตามมาตรา ๑๐๘ ดังต่อไปนี้ ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างทราบกระบวนการเกี่ยวกับการร้องทุกข์เมื่อลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด หรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมเกี่ยวกับการทำงาน

๑.ขอบเขตและความหมายของข้อร้องทุกข์

๒.วิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์

๓.การสอบสวนและพิจารณาข้อร้องทุกข์

๔.กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์

การคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง<sup>๖</sup>

ขอเสนอให้มีการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องขังในการร้องทุกข์ โดยการแก้ไขกฎหมายในกรณีของการยื่นคำร้องทุกข์โดยไม่มีเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เข้ามาเกี่ยวข้องเช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่นซึ่งในงานราชทัณฑ์ของประเทศญี่ปุ่นจะเชิญอาสาสมัครให้เข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือกิจการของ

<sup>๕</sup> อ่างแล้ว, หน้า ๗๙ - ๘๕.

<sup>๖</sup> อ่างแล้ว, หน้า ๒๔๗.

เรือนจำต่าง ๆ ผู้ต้องขังมีสิทธิยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ต่อผู้ตรวจการเรือนจำที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีกระทรวงยุติธรรม<sup>๑๐</sup>

โดยพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.๒๔๗๙ มาตรา ๓๔ บัญญัติไว้ว่า “ภายใต้บังคับบทบัญญัติในภาค ๗ แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ว่าด้วยอภัยโทษ เปลี่ยนโทษหนักเป็นเบา และลดโทษ ผู้ต้องขังยังมีสิทธิในอันที่จะยื่นคำร้องทุกข์ หรือ เรื่องราวใดๆ ต่อเจ้าหน้าที่เรือนจำ อธิบดี รัฐมนตรี หรือทูลเกล้าฯ ถวายฎีกาต่อพระมหากษัตริย์ได้ ตามที่รัฐมนตรีกำหนดไว้” เป็น “ภายใต้บังคับบทบัญญัติในภาค ๗ แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ว่าด้วยอภัยโทษ เปลี่ยนโทษหนักเป็นเบา และลดโทษ ผู้ต้องขังยังมีสิทธิในอันที่จะยื่นคำร้องทุกข์ หรือ เรื่องราวใดๆ ต่อเจ้าหน้าที่เรือนจำ อธิบดี รัฐมนตรี หรือทูลเกล้าฯ ถวายฎีกาต่อพระมหากษัตริย์ได้ ตามที่รัฐมนตรีกำหนดไว้และสามารถยื่นเรื่องต่อสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้โดยตรงจากอาสาสมัครที่เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจกิจการของเรือนจำที่ได้รับมอบหมายจากผู้ตรวจการแผ่นดิน”

## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย

#### (๑) หนังสือ

กรมราชทัณฑ์. คู่มือการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ราชทัณฑ์, ๒๕๔๘.

\_\_\_\_\_ . งานราชทัณฑ์เปรียบเทียบ : มาตรการในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ราชทัณฑ์, ๒๕๕๑.

\_\_\_\_\_ . สารานุกรมงานราชทัณฑ์นานาชาติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ราชทัณฑ์. ๒๕๕๒.

\_\_\_\_\_ . โครงการศึกษาเปรียบเทียบงานราชทัณฑ์ไทยกับกลุ่มประเทศอาเซียน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ราชทัณฑ์, ๒๕๕๔.

กิติพงษ์ หังสพฤกษ์. กฎหมายแรงงาน สัญญาจ้างแรงงาน และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน . กรุงเทพมหานคร: สำนักวิญญูชน, ๒๕๕๖

### (๒) วิทยานิพนธ์

วีชราภรณ์ จิตรชุ่ม. การหลีกเลี่ยงการลงโทษจำคุกโดยงานคุมประพฤติศึกษาเฉพาะอัตราโทษการรอการลงโทษตามประมวลกฎหมายอาญา. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕.

### ๒. ภาษาอังกฤษ

#### (1) Book

Black J.S.& Porter WL. *Management Meeting New Challenges*. New Jersey : Prentice-Hall, 2000.

Robert A. Pitts and David Lei. *Strategic Management Building and Sustaining Competitive Advantage*. Ohio : Thomson South-Western, 2006.

<sup>๑๐</sup>กรมราชทัณฑ์, งานราชทัณฑ์เปรียบเทียบ : มาตรการในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ราชทัณฑ์, ๒๕๕๑), หน้า ๓๗.



**บทบาทในการสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชน  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองทับจันทร์อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว**  
**The Supporting Role of Sufficiency Economy Concept of KlongTup  
ChanSub-District Administrative Organization, Aranyaprathet District,  
SaKaeo Province**

คมศร คุณคำแสง\*

Komsorn Koonkomsaeng

**บทคัดย่อ**

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทในการสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง แก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองทับจันทร์อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ศึกษาปัญหา อุปสรรคในการสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองทับจันทร์อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้วและศึกษาข้อเสนอแนะในการสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองทับจันทร์อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้วการวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้นำชุมชนรวมทั้งสิ้น ๔๒ คนได้แก่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองทับจันทร์จำนวน ๒๒ คนผู้นำฝ่ายปกครองจำนวน ๙ คนผู้นำกลุ่มองค์กรจำนวน ๔ คนผู้นำกลุ่มอาชีพจำนวน ๕ คนและข้าราชการส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ตำบลคลองทับจันทร์จำนวน ๒ คน

**ผลการศึกษาพบว่า**

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองทับจันทร์ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้วให้การสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชนโดยการจัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงน้อยมากซึ่งเป็นกิจกรรมการพัฒนากลุ่มอาชีพและกิจกรรมส่งเสริมเกษตรแบบผสมผสานเท่านั้นและเข้าใจเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคลและครอบครัวส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเฉลี่ยคนละ ๑ ครั้งและเข้าใจเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคลและครอบครัวส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเฉลี่ยคนละ ๑ ครั้ง

๒. ปัญหาอุปสรรคในการสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองทับจันทร์อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้วได้แก่ ปัญหาด้านบุคลากรเนื่องจากพนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติหน้าที่ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอีกหลายตำแหน่งทำให้ ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง และปัญหา ด้านงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดซึ่งไม่สอดคล้องกับภารกิจที่หลากหลายตามอำนาจหน้าที่

๓. ข้อเสนอแนะในการสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองทับจันทร์อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้วได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการประชาสัมพันธ์การให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ส่งเสริมการรวมกลุ่มประชาชนที่มีแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นรูปธรรมในตำบลคลองทับจันทร์สร้างศูนย์สาธิตการทำเกษตรแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในตำบลคลองทับจันทร์ และนำประชาชนที่สนใจไปศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้พื้นที่อื่นและจัดสรรงบประมาณที่สามารถเห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนกว่าการสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชน

**คำสำคัญ :** บทบาท, เศรษฐกิจพอเพียง

**ABSTRACT**

The objectives of this research were (1) to study the role supporting sufficiency economy concept of KlongTup Chan sub-District Administrative Organization, Aranyaprathet District, Sa Kaeo Province. (2) to study the problems of implementation of sufficiency economy concept in KlongTup Chan Sub-District Administrative Organization, Aranyaprathet District, Sa Kaeo Province and (3) to recommend the mean of supporting and implementing the sufficiency economy concept in KlongTup Chan Sub-District administrative Organization, Aranyaprathet District, Sa Kaeo Province.

Methodology was the qualitative research, collecting data by interviewing 42 community leaders, including Sub-District Chair person, deputy-Chair persons, and Sub-District secretaries, 22 local administrative officials of Tambon KlongTup Chan, 9 organization leaders, 4 vocational leaders, and 5 civil service administrators of KlongTup Chan Sub-District Administrative Organization.

\* นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) วิทยาลัยนวัตกรรมการบริหารราชการแผ่นดิน โดยรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปทุมธานี

The findings of this research were as follows:

1. The KlongTup Chan Sub-District Administrative Organization had not provided sufficient promotion of the concepts of sufficiency economy which could be seen in the fact that there were few projects and activities being carried out to support the concept. Most activities were only involved with occupational development and integrated agriculture. They also understood how to apply sufficiency economy concepts at a personal and family level. Most people received training on sufficiency economy concept at least one time.

2. The problem of implementation of sufficiency economy concept in KlongTup Chan Sub-District Administrative Organization, Aranyaprathet District, SaKaeo Province were the limited personnel. The current officials have many responsibilities and need to operate in other positions, and therefore their duties regarding sufficiency economy concepts cannot be performed seriously and continuously. An additional obstacle was the limited budget, not appropriate to various delegated task.

3. Recommendation for supporting the sufficiency economy concept of KlongTup Chan Sub-District Administrative Organization, Aranyaprathet District, Sa Kaeo Province was that Tub Chan Sub-District Administrative Organization should publicize sufficiency economy concepts to the public to educate the public seriously and continuously, to promote the integration of the concept of sufficiency economy so that it can be materialized. There should be a demonstrative agricultural center according to the sufficiency economy philosophy at KlongTup Chan Sub-District, so that the public who are interested in sufficiency agriculture should be invited to visit the center and should be educational trip to other areas and allocate the appropriate budget rather than supporting the concept of sufficiency economy to the public.

**Keywords:** role, sufficiency economy concept

## ๑. บทนำ

ในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐ – ๒๕๕๔) ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบททั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้มีภูมิคุ้มกันพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นโดยยังคงยึดถือปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง<sup>๑</sup> มาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๘ และแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ และให้ความสำคัญต่อการรวมพลังสังคมจากทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมดำเนินการในทุกขั้นตอนของแผนฯ พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การปฏิบัติรวมทั้งการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่องการสร้างขบวนการขับเคลื่อนฯ มีเป้าหมายหลักเพื่อสร้างกระแสสังคมให้มีการนำเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้เป็นกรอบความคิดหรือส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตในหมู่ประชาชนทุกภาคส่วนและทุกระดับโดยมีวัตถุประสงค์ของการขับเคลื่อนฯ<sup>๒</sup> เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเศรษฐกิจพอเพียงสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนและทุกระดับให้สามารถนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในลักษณะที่สอดคล้องกับหน้าที่และบทบาทของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสมและท้ายที่สุดนำไปสู่การปลูกฝังปรับเปลี่ยนจิตสำนึกและกระบวนทัศน์ในการดำรงชีวิตตามแนวทางของเศรษฐกิจพอเพียงตลอดจนนำไปสู่การปรับระบบและโครงสร้างการพัฒนาให้อยู่บนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียงทั้งนี้ยุทธวิธีในการขับเคลื่อนจะมีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนและชัดเจนและจากวิกฤตการณ์ซับไพร์ม (Sub-Prime) ในสหรัฐอเมริกาในปี ๒๕๕๐ ครั้งนี้กลายเป็นวิกฤตการณ์การเงินอันเนื่องมาจากการปล่อยสินเชื่อรายย่อยเพื่อซื้อสังหาริมทรัพย์และที่อยู่อาศัยแก่ลูกค้าที่มีความน่าเชื่อถือหรือเครดิตต่ำกว่ามาตรฐานทำให้ในที่สุดไม่มีศักยภาพพอที่จะชำระหนี้ให้แก่บริษัทผู้ปล่อยเงินกู้ได้ซึ่งมีความรุนแรงมากกว่าวิกฤตเศรษฐกิจปี ๒๕๔๐ ของประเทศไทยจะเห็นได้จากการล้มลงอย่างต่อเนื่องของสถาบันการเงินชั้นนำทั้งในอเมริกาและยุโรปซึ่งส่งผลกลายเป็นวิกฤตเศรษฐกิจสร้างความเสียหายครอบคลุมไปทั่วโลกไม่เว้นประเทศไทยที่แม้ยังไม่มีสถาบันการเงินในประเทศรายใดต้องฐานะสันคลอนจากวิกฤตครั้งนี้แต่เมื่อเศรษฐกิจทั่วโลกเกิดการชะลอตัวภาคการส่งออกของไทยที่เป็นช่องทางสร้างรายได้หลักของประเทศโดยมีสหรัฐฯ<sup>๓</sup> และยุโรปเป็นตลาดส่งออกสำคัญย่อมได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ยอดการสั่งซื้อสินค้าที่ชะลอตัวลงพร้อมกันนี้คาดการณ์กันว่าในปี ๒๕๕๒ สถานการณ์จะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นจะเกิดปัญหาด้านเศรษฐกิจได้แก่ปัญหาการว่างงานทั้งจากสาเหตุการถูกปลดออกจากการเป็นพนักงานบริษัทและปัญหาการไม่มีตลาดแรงงานรองรับนักเรียนนักศึกษาจบใหม่ปัญหาด้านสังคมได้แก่คนไทยโดยเฉพาะระดับกลาง

<sup>๑</sup> กรมการพัฒนาชุมชน, แนวทางส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชนสำหรับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน, (กรุงเทพมหานคร: กรมการพัฒนาชุมชน, ๒๕๔๘), หน้า ๕๓.

<sup>๒</sup> กระทรวงมหาดไทย, ยุทธศาสตร์การพึ่งตนเองและเศรษฐกิจชุมชน, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, ๒๕๔๑), หน้า ๗๑.

และระดับล่างมีคุณภาพชีวิตที่ลดลงเป็นอย่างมากเกิดภาวะข้าวยากมากแพ่งจำนวนคนจนมีสูงขึ้น ความไม่เท่าเทียมกันของการกระจายรายได้มีมากขึ้น<sup>๓</sup> ตลอดจนปัญหาด้านการศึกษาและปัญหาด้านสาธารณสุขก็ได้มีมากขึ้นเป็นเงาตามตัวดังนั้นเมื่อประเทศไทยต้องเผชิญกับวิกฤตเศรษฐกิจอีกครั้งหลักการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่พระองค์ท่านพระราชทานให้จึงเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะใช้เป็นเส้นทางฝ่าวิกฤตของประชาชนทุกคนโดยหันมานำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระองค์ท่านมาปฏิบัติในชีวิตประจำวันสร้างความมั่นคงให้แก่ชีวิตอย่างยั่งยืนซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอีกองค์กรของภาคราชการองค์กรหนึ่งที่ต้องจัดทำแผนพัฒนารวมถึงการบริหารงบประมาณของตนเองภายใต้แนวทางในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตามที่กล่าวมาข้างต้นและให้เป็นที่ไปตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวดำเนินการจัดสรรทรัพยากรเพื่อพัฒนาพื้นที่ให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งประเทศ<sup>๔</sup>

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy) เป็นแนวทางการพัฒนาที่นำไปสู่ความสามารถในการพึ่งตนเองในระดับต่างๆอย่างเป็นขั้นตอนโดยลดความเสี่ยงจากความผันแปรของธรรมชาติหรือการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยต่างๆโดยอาศัยความพอประมาณและความมีเหตุผลการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีมีความรู้ความเพียรและความอดทนสติปัญญาการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและความสามัคคีสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในทุกระดับทั้งในระดับบุคคลและครอบครัวระดับชุมชนและองค์กรจนถึงระดับรัฐ<sup>๕</sup>

ผู้ศึกษาเลือกศึกษาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองทับจันทร์อำเภออรัญประเทศจังหวัดสระแก้วเนื่องจากผู้ศึกษาเห็นว่าตำบลคลองทับจันทร์เป็นตำบลขนาดเล็กประชากรส่วนใหญ่ดำเนินชีวิตทำกึ่งระหว่างวิถีชีวิตแบบชนบทและวิถีชีวิตแบบในเมืองในสังคมมีความเอื้อเพื่อเอื้อแก่เป็นสังคมแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันแต่ก็ยังมีมีการดำรงชีวิตแบบสังคมเมืองที่ยังคงมีการใช้จ่ายอย่างฟุ่มเฟือยเนื่องจากพื้นที่ตำบลคลองทับจันทร์ใกล้เขตตัวเมืองสระแก้วและมีการขยายตัวของร้านค้าสะดวกซื้อร้านค้าทันสมัยที่ขยายออกมาสู่ตำบลคลองทับจันทร์มากขึ้นซึ่งตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ดำเนินการขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ประชาชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถนำนโยบายสาธารณะดังกล่าวนี้ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมได้อย่างไรและได้มากน้อยเพียงใดผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทในการสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วน

<sup>๓</sup>สุเมธ ตันติเวชกุล, การดำเนินชีวิตในระบบเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริในวันพัฒนา ๒๕๔๒,(กรุงเทพมหานคร: กรมพัฒนาชุมชน, ๒๕๔๓), หน้า ๒๔.

<sup>๔</sup>ชาญชัย อาจินสมาจาร, *สู่ทิศทางใหม่การบริหารการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร: ก้าวใหม่, ๒๕๕๗), หน้า ๗.

<sup>๕</sup>กรมการพัฒนาชุมชน, *แนวทางส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชนสำหรับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน*, (กรุงเทพมหานคร: กรมการพัฒนาชุมชน, ๒๕๔๘), หน้า ๑๑-๑๖.

ตำบลคลองทับจันทร์ศึกษาปัญหาในการสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองทับจันทร์และศึกษาข้อเสนอแนะในการสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองทับจันทร์อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้วเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนในนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในชีวิตประจำวันของประชาชนและเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ และเป็นแนวทางในการสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชนให้มีผลอย่างยั่งยืนต่อไป

## ๒. วัตถุประสงค์การวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาบทบาทในการสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองทับจันทร์อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

๒.๒ เพื่อศึกษาปัญหาในการสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองทับจันทร์อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

๒.๓ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองทับจันทร์อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

## ๓. ขอบเขตการวิจัย

### ๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาบทบาทในการสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองทับจันทร์อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้แก่ การประชาสัมพันธ์การจัดฝึกอบรมการศึกษาดูงานการสร้างตัวอย่าง การส่งเสริมการประกอบอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง การส่งเสริมการจัดทำบัญชีครัวเรือนและการส่งเสริมการประหยัดและอดออมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

### ๓.๒ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่สมาชิกสภาท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำนวน ๔๗ คนโดยเป็นสมาชิกสภาเทศบาลเมืองอรัญประเทศ จำนวน ๒๖ คน และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองทับจันทร์จำนวน ๒๑ คน ซึ่งในการศึกษาค้นคว้านี้ใช้ประชากรทั้งหมดศึกษา

## ๔. วิธีดำเนินการวิจัย

### ๔.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ(Quantitative Research)

## ๔.๒ ประชากร

ประชากรของการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่สมาชิกสภาท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอรัฐประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำนวน ๔๗ คนโดยเป็นสมาชิกสภาเทศบาลเมืองรัฐประเทศ จำนวน ๒๖ คนและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองทับจันทร์ จำนวน ๒๑ คนซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมดศึกษา

## ๔.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ (Standardized Interview) กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๐ กลุ่มโดยมีเนื้อหาการสัมภาษณ์แยกเป็นประเด็นดังนี้

- ๑) ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ต่อแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒) บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชน
- ๓) ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ต่อปัญหาอุปสรรคในการสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชน

## ๔.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

เนื่องจากงานวิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพผู้ศึกษาจึงได้เลือกใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบรรยายอธิบายและพรรณนาความโดยอาศัยแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ประกอบการวิเคราะห์รวมทั้งการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างตามประเด็นคำถามแต่ละข้อ ร่วมกับการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมของผู้ศึกษาที่ได้จากการลงพื้นที่โดยการสังเกตลักษณะและพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็นทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสภาพแวดล้อมชุมชนที่ส่งผลต่อการสัมภาษณ์ของกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งศึกษาเอกสารขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองทับจันทร์ เกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์

## ๕. ผลการวิจัย

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองทับจันทร์ อำเภอรัฐประเทศ จังหวัดสระแก้วให้การสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชนโดยการจัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงน้อยมากซึ่งเป็นกิจกรรมการพัฒนากลุ่มอาชีพและกิจกรรมส่งเสริมเกษตรแบบผสมผสานเท่านั้นและเข้าใจเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคลและครอบครัวส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเฉลี่ยคนละ ๑ ครั้งและเข้าใจเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคลและครอบครัวส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเฉลี่ยคนละ ๑ ครั้ง

๒. ปัญหาอุปสรรคในการสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองทับจันทร์อำเภอรัฐประเทศ จังหวัดสระแก้วได้แก่ ปัญหาด้านบุคลากรเนื่องจากพนักงานส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอีกหลาย

ตำแหน่งทำให้ ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง และปัญหา ด้านงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดซึ่งไม่สอดคล้องกับภารกิจที่หลากหลายตามอำนาจหน้าที่

๓. ข้อเสนอแนะในการสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองทับจันทร์อำเภอรัฐประเทศ จังหวัดสระแก้วได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการประชาสัมพันธ์การให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ส่งเสริมการรวมกลุ่มประชาชนที่มีแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นรูปธรรมในตำบลคลองทับจันทร์สร้างศูนย์สาธิตการทำเกษตรแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในตำบลคลองทับจันทร์ และนำประชาชนที่สนใจไปศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้พื้นที่อื่นและจัดสรรงบประมาณที่สามารถเห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนกว่าการสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชน

## ๖. ข้อเสนอแนะ

### ๖.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- ๑) ควรมีการส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงอย่างจริงจังและ
- ๒) ควรกำหนดนโยบายในการสรรหาพนักงานเพื่อส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชนให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

### ๖.๒ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

- ๑) ควรให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน
- ๒) ควรดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างเพิ่มเติมเพื่อช่วยพนักงานส่วนตำบลในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชนให้เกิดผลเป็นรูปธรรมมากกว่านี้เนื่องจากบุคลากรคือองค์ประกอบสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่

### ๖.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

- ๑) ควรศึกษาการนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติในระดับประชาชน
- ๒) ควรศึกษาการนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติในระดับประชาชนในเชิงเปรียบเทียบเพื่อให้ผลการศึกษาที่เหมือนหรือแตกต่างในแต่ละพื้นที่

## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย

#### (๑) หนังสือ :

- กรมการพัฒนาชุมชน. แนวทางส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชนสำหรับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: กรมการพัฒนาชุมชน, ๒๕๔๘.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. การจัดการความรู้. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ๒๕๕๐.
- กระทรวงมหาดไทย. ยุทธศาสตร์การพึ่งตนเองและเศรษฐกิจชุมชน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, ๒๕๔๑.
- บุญสืบเข้มชัย. “กรอบความคิดในการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นรากฐานของชีวิตประชาชน”. วารสารท้องถิ่นไทย, ๑๘, ๖๔-๖๖. ๒๕๔๙.
- บัญญัติพุ่มพันธ์. อนาคตของเรา: ท้องถิ่นของเรา. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๘.
- ประเวศวะสี. ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจสังคมและศีลธรรม, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน, ๒๕๔๑.
- ไพฑูริย์มีกุล. ลักษณะสังคมไทยสมัยการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๔๓.
- สุเมธตันติเวชกุล. “การดำเนินชีวิตในระบบเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ” ในวันพัฒนา ๒๕๔๒. หน้า ๒๘๔-๒๙๑. กรุงเทพมหานคร: กรมพัฒนาชุมชน, ๒๕๔๓.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (ม.ป.ป.). คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามแนวทางบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี “การบริหารความรู้”. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔) กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๕๐.
- สำนักงานจังหวัดสระแก้ว. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ผู้มีสุขประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔. สระแก้ว. สำนักงานจังหวัดสระแก้ว, ๒๕๕๔.
- องค์การบริหารส่วนตำบลคลองทับจันทร์สำนักงานปลัด. แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองทับจันทร์ระยะสามปี (พ.ศ. ๒๕๕๒ - พ.ศ. ๒๕๕๔). สระแก้ว: สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองทับจันทร์, ๒๕๕๑.

### (๒) วิทยานิพนธ์

- กนกวรรณ นิสัยดี. บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่นตามความคิดเห็นของผู้นำท้องถิ่นตำบลสามแวงอำเภอห้วยราชจังหวัดบุรีรัมย์. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, ๒๕๕๓.
- ธัญญารัตน์นันทิกา. บทบาทของผู้นำชุมชนต่อโครงการตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงบ้านป่าไผ่ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่. รายงานการค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑.
- ปิณฑชไศลบาท. การจัดการฐานทรัพยากรและโครงสร้างทางเศรษฐกิจสังคมที่เอื้อต่อการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง : กรณีศึกษาบ้านนาผายตำบลหัวเรืออำเภอวาปีปทุมจังหวัดมหาสารคาม. รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๐.
- พิรวัสส์ปาเลิง. การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเขตพื้นที่อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๕๐.

### ๒. ภาษาอังกฤษ

#### (1) Book

- Ananthakul, Anan. Development Philosophy: New Theory by H.M. the King's Royal Initiative. in Jurisprudence and Political Dimension. Civil Services Training Institute. Special Lecturer. Bangkok, November 1998.
- Cohen Bruce J. Introduction to Sociology. New York. McGraw-Hill, 1979.
- Linton Raiph. The Study of man. New York. D. Apleton Century, 1936.
- Mead C. Analog VLSI and Neural Systems. New York. Addison Wesley, 1989.
- Prasopchoke Mongsawad. Thailand Economic Development and the Philosophy of Sufficiency Economy.. Asia Pacific Development Journal, 2010.

ผลของโปรแกรมบูรณาการการตั้งเป้าหมายเข้ากับการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒

โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา (บดินทร ๓)

THE EFFECTS OF A PROGRAM INTEGRATING GOAL SETTING INTO INQUIRY TEACHING METHOD ON ACHIEVEMENT MOTIVATION AND ACHIEVEMENT IN SCIENCE SUBJECT OF MATHAYOM SUKSA 2 NAWAMINTHRACHINUTHIT BODINDECHA SCHOOL (BODIN 3)

กนกกร เมตตาจิต\*

Kanokkorn Medtajit

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อพัฒนาโปรแกรมบูรณาการการตั้งเป้าหมายเข้ากับการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ในวิชาวิทยาศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ ๒) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลอง ๓) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองหลังการทดลอง ๔) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองหลังการทดลอง ๕) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ของกลุ่มควบคุมก่อนและหลังการทดลอง งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ ภาคการเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๕๖ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา ที่มีผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จำนวน ๕๐ คน สุ่มแบ่งกลุ่ม (random sampling) เป็นกลุ่มควบคุม และกลุ่มทดลองกลุ่มละ ๒๕ คน กลุ่มทดลองได้รับการสอนด้วยโปรแกรมบูรณาการการตั้งเป้าหมายเข้ากับการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ ส่วนกลุ่มควบคุมสอนตามปกติ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ๑) แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ และ ๒) แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การทดสอบค่าที (t-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ผลการวิจัย พบว่า ๑) หลังการทดลองกลุ่มทดลองมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ๒) หลังการทดลองกลุ่มทดลองมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ๓) หลังการทดลองกลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์สูงกว่ากลุ่มควบคุม

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๕ ๔) หลังการทดลองกลุ่มควบคุมมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ระดับ .๐๕

คำสำคัญ : การตั้งเป้าหมาย, การสอนแบบสืบเสาะหาความรู้, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

#### Abstract

The purposes of this research were: 1) to develop a program Integrating Goal Setting into Inquiry Teaching Method in Science Subject of Mathayom Suksa 2. 2) to compare achievement motivation in science subject of the experimental group before and after the experiment. 3) to compare achievement motivation in science subject between the control and experimental groups after the experiment. 4) to compare achievement in science subject between the control and experimental groups after the experiment. 5) to compare achievement motivation in science of the control group before and after the experiment. The samples consisted of 50 students whose achievement in science and achievement motivation in science were low, in second semester, the academic year 2013 of Mathayomsuksa 2, Nawaminthrachinuthit Bodindecha school. The sample was randomly assigned, 25 students in each group, to form the control and experimental groups. The experimental group was taught by the program Integrating Goal Settings into Inquiry Teaching Method. The control group studied in the regular science class. Data were, collected by using achievement in science and achievement motivation in science tests, analyzed by t-test at the 0.05 level of statistical significance. The results indicated that: 1) there were significant differences of achievement motivation in science subject of the experimental group before and after the experiment. 2) there were significant differences of achievement motivation in science subject between the control and experimental groups after the experiment. 3) there were significant differences of achievement in science subject between the control and experimental groups after the experiment. 4) there were significant differences of achievement motivation in science subject of the control group before and after the experiment .

Keyword : Goal Setting, Inquiry Teaching Method, achievement motivation

\* นักศึกษาลัทธิศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, รศ.ดร.รุ่งแสง อรุณไพโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษา

## ๑. บทนำ

วิทยาศาสตร์ถือว่ามีบทบาทสำคัญยิ่งสำหรับสังคมโลกปัจจุบันและอนาคต วิทยาศาสตร์นั้นมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตของทุกคนทั้งในการดำรงชีวิตและในงานอาชีพต่างๆ เครื่องมือเครื่องใช้เพื่อความสะดวกสบายในชีวิตประจำวัน ล้วนใช้พื้นฐานความรู้วิทยาศาสตร์ ผสมผสานกับศาสตร์อื่นๆ ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ช่วยให้เกิดการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างมาก วิทยาศาสตร์ส่งเสริมให้คนได้พัฒนาวิธีการคิด ทั้งความคิดเป็นเหตุเป็นผล คิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ วิวิจารณ์ อีกทั้งช่วยให้มีทักษะที่สำคัญในการค้นคว้าหาความรู้ มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สามารถที่จะตัดสินใจโดยข้อมูลที่หลากหลายที่น่าเชื่อถือที่ตรวจสอบได้<sup>๑</sup>

ดังนั้น การเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ จึงมีความสำคัญกับคนทุกคนเป็นอย่างมากที่จะพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้และสามารถที่จะนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์ไปใช้ได้อย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาประเทศ แต่จากรายงานในปัจจุบันพบว่าคุณภาพการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ยังต่ำ จากรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (Ordinary National Education Test) คะแนน O-Net ปีการศึกษา ๒๕๕๕ วิชาวิทยาศาสตร์ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ ซึ่งจากคะแนนทั้ง ๓ ระดับชั้นมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ นอกจากนี้จากผลการประเมินนานาชาติที่ผ่านมาทั้งโครงการ PISA และTIMSS นักเรียนไทยได้คะแนนเฉลี่ยวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยของนานาชาติ ผลการประเมินนี้เป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จของการพัฒนาการศึกษาที่ถูกอ้างอิงในหลายประเทศ<sup>๒</sup> ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาการเรียนรู้อาชีววิทยาศาสตร์ที่จะต้องพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีแรงจูงใจในการเรียนวิทยาศาสตร์สูงขึ้น โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นแรงผลักดันให้ผู้เรียนมีความตั้งใจเรียน มุ่งมั่น กระตือรือร้น สนใจที่จะเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ ในการจัดการเรียนการสอนนั้น การจูงใจถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งที่เอื้อประโยชน์ให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จในการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (inquiry-based learning) เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนจะต้องสืบค้น เสาะหา สืบตรวจสอบ และค้นคว้าด้วยวิธีการต่างๆจนทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจและเกิดการรับรู้ความรู้นั้นอย่างมีความหมาย และได้้นำแนวคิดทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ของเอ็ดวิน เอ. ล็อก (Edwin A. Locke) และแกรี ลาแทม (Gary Latham) มาพัฒนาให้ผู้เรียนมีเป้าหมายในการเรียนเพื่อนำไปสู่การประสบความสำเร็จของการเรียน เมื่อผู้เรียนมีการตั้งเป้าหมายและสามารถทำตามเป้าหมาย

<sup>๑</sup>กระทรวงศึกษาธิการ, หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๙๒

<sup>๒</sup>สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, คู่มือสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหาร ครู และนักเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการประเมินตามโครงการนานาชาติ (PISA และTIMSS), (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๕๓.

ที่ตั้งไว้ให้ประสบความสำเร็จแล้ว ผู้เรียนจะเริ่มมีการตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้น มีความตั้งใจ พยายามและมุ่งมั่นสูงขึ้น เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขึ้น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้นำรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry-based Learning) ร่วมกับแนวคิดทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory) เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ให้สูงขึ้น ให้แก่นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ ๒ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

## ๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อพัฒนาโปรแกรมบูรณาการการตั้งเป้าหมายเข้ากับการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ในวิชาวิทยาศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒

๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลอง

๒.๓ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองหลังการทดลอง

๒.๔ เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองหลังการทดลอง

๒.๕ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ของกลุ่มควบคุมก่อนและหลังการทดลอง

## ๓. สมมติฐานการวิจัย

๓.๑ หลังการทดลองกลุ่มทดลองมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓.๒ หลังการทดลองกลุ่มทดลองมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓.๓ หลังการทดลองกลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓.๔ หลังการทดลองกลุ่มควบคุมมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างจากก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

## ๔. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

๑. โปรแกรมบูรณาการการตั้งเป้าหมายเข้ากับการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้เป็นโปรแกรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๑. แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์

๒. แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ ม. ๒ เรื่อง การเปลี่ยนแปลงพลังงาน และการเกิดปฏิกิริยาเคมี

### ๕. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

๑. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๕๖ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๒ ห้อง

๒. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๕๖ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๒ ห้องเรียน จำนวนห้องละ ๒๕ คน สุ่มจัดกลุ่มให้เป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยวิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยหาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนสอบปลายภาควิชาวิทยาศาสตร์ของภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๕๖ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ จำนวน ๑๒ ห้อง จากนั้นทำการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจงเลือกห้องเรียนที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสอบวิชาวิทยาศาสตร์ต่ำสุดจำนวน ๒ ห้องเรียน แล้วให้นักเรียนทั้ง ๒ ห้องทำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์แล้วนำคะแนนสอบวิชาวิทยาศาสตร์ปลายภาคเรียนที่ ๑ และคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนแต่ละคนของแต่ละห้องมาจัดเรียงลำดับโดยใช้คะแนนสอบวิชาวิทยาศาสตร์และคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำห้องละ ๒๕ คน ทำการสุ่มจัดกลุ่ม (Random Assignment) เป็นกลุ่มทดลองจำนวน ๒๕ คนและกลุ่มควบคุม จำนวน ๒๕ คน

### ๖. การดำเนินการทดลอง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลอง ตามขั้นตอนต่อไปนี้

๑. ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ จากคะแนนดิบการสอบปลายภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๕๖ มาคำนวณหาค่าเฉลี่ย

๒. วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวน ๒ ห้องเรียน เก็บมาเป็นคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ก่อนการทดลอง และทดสอบความแตกต่าง

๓. ผู้วิจัยดำเนินการทดลอง โดยใช้โปรแกรมบูรณาการการตั้งเป้าหมายเข้ากับการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ ที่เป็นกลุ่มทดลองในคาบแนะแนวและคาบวิชาวิทยาศาสตร์

๔. เมื่อผู้วิจัยดำเนินการทดลองเสร็จสิ้น ผู้วิจัยให้นักเรียนกลุ่มควบคุม และกลุ่มทดลองทำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์เพื่อนำคะแนนที่ได้เก็บเป็นคะแนนหลังการทดลอง

๕. นำคะแนนจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์เปรียบเทียบก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมฯ และสรุปข้อเสนอแนะจากการเข้าร่วมโปรแกรมฯ

### ๗. ขอบเขตการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ โปรแกรมบูรณาการการตั้งเป้าหมายเข้ากับการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์

### ๘. ผลการวิจัย

จากการศึกษาปรากฏผลการวิจัยดังนี้

๑. หลังการทดลอง นักเรียนกลุ่มทดลองที่ได้รับการสอนด้วยโปรแกรมบูรณาการการตั้งเป้าหมายเข้ากับการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๒. หลังการทดลอง นักเรียนกลุ่มทดลองที่ได้รับการสอนด้วยโปรแกรมบูรณาการการตั้งเป้าหมายเข้ากับการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๕

๓. หลังการทดลอง นักเรียนกลุ่มทดลองที่ได้รับการสอนด้วยโปรแกรมบูรณาการการตั้งเป้าหมายเข้ากับการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้มีผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์สูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๕

๔. หลังการทดลอง นักเรียนกลุ่มควบคุมที่ได้รับการสอนปกติมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างจากก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ระดับ .๐๕

### ๙. อภิปรายผลการวิจัย

โปรแกรมบูรณาการการตั้งเป้าหมายเข้ากับการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ ในการสร้างโปรแกรมฯ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย ซึ่งเป็นกิจกรรมให้นักเรียนสามารถที่จะตั้งเป้าหมายที่เริ่มจากการตั้งเป้าหมายในชีวิต เพื่อนำไปสู่เป้าหมายในการเรียนของตนเองซึ่งถือว่าเป็นเป้าหมายระยะยาว จากนั้นให้นักเรียนได้หาแนวคิดที่นำไปสู่เป้าหมายของตนเองซึ่งก็คือเป้าหมายระยะสั้นของนักเรียนที่จะสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายระยะยาวได้ เป็นกิจกรรมที่ให้



นักเรียนได้มีจุดหมายและแนวทางในการเรียนก่อนที่จะเรียนเนื้อหาแต่ละครั้ง เมื่อนักเรียนมีจุดหมายในการเรียนแล้ว จะทำให้นักเรียนได้ทราบว่าตนเองจะต้องปฏิบัติและแสดงบทบาทอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จซึ่งเป้าหมายนี้เองที่จะส่งผลให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียน มีความมุ่งมั่น พยายาม ดังทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของเอ็ดวิน เอ. ล็อก (Edwin A. Locke) และแกรี ลาแทม (Gary Latham) ได้กล่าวว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ของบุคคลแล้ว คือ แรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญของบุคคล คือ ความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นั่นเอง<sup>๓</sup> โดยในการตั้งเป้าหมายนั้น ครูให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ทำให้นักเรียนเกิดการยอมรับ อีกทั้งยังทำให้นักเรียนชื่นชมเป้าหมายของตนเองเมื่อตนเองบรรลุเป้าหมายนั้นๆ และหลังจากการตั้งเป้าหมาย สิ่งสำคัญที่นักเรียนได้ดำเนินการต่อมา คือ การวางแผนเพื่อนำไปสู่เป้าหมายนั้น โดยก่อนที่จะเริ่มเรียนในแต่ละครั้งนักเรียนจะได้เขียนเป้าหมายของตนเองลงในสมุดสู่ความสำเร็จ และท้ายคาบครูจะให้นักเรียนตรวจสอบตนเองว่าเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้นั้นบรรลุหรือไม่มากนักน้อยเพียงใด ต้องปรับปรุงและพัฒนาอย่างไรบ้างเพื่อเป็นแนวทางในการตั้งเป้าหมายในครั้งต่อไปให้ดีขึ้น การให้นักเรียนได้ตรวจสอบเป้าหมายของตนเองนั้นถือว่าเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับของตนเองเพื่อที่นักเรียนจะได้รู้ความก้าวหน้าของตนเองว่าการกระทำนั้นเข้าใกล้เป้าหมายมากนักน้อยเพียงใด เป็นการกระตุ้นให้นักเรียนให้ความสำคัญกับเป้าหมายที่ตนเองเองได้ตั้งไว้ นอกจากนี้แล้วการตั้งเป้าหมายในการเรียนทำให้นักเรียนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนว่าเป้าหมายในชีวิตที่นักเรียนได้ตั้งไว้นั้น ต่อมาเมื่อนักเรียนได้ตั้งเป้าหมายในการแต่ละครั้งแล้ว นักเรียนจะได้เรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ในวิชาวิทยาศาสตร์ โดยการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ นักเรียนจะได้เรียนรู้จากกระบวนการทั้ง ๕ ขั้นตอน คือ ๑. การสร้างความสนใจ (Engage) เป็นขั้นตอนการนำเข้าสู่บทเรียนโดยครูให้นักเรียนได้เรียนเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาในหลักสูตร ซึ่งทำให้นักเรียนเกิดความสงสัยจากการสาธิต การทดลอง ๒. การสำรวจและค้นหา (Explore) เป็นขั้นตอนที่นักเรียนทำความเข้าใจในประเด็นหรือคำถามที่สนใจศึกษา มีการสำรวจ ตรวจสอบ ลงมือปฏิบัติในการเก็บรวบรวมข้อมูล ๓. การอธิบาย (Explain) เป็นขั้นตอนที่นักเรียนได้ข้อมูลอย่างเพียงพอจากการสำรวจตรวจสอบแล้ว จึงนำข้อมูลที่ได้อธิบายวิเคราะห์ แผลผลและนำเสนอผลที่ได้ ในรูปแบบต่างๆ ๔. การขยายความรู้ (Elaborate) เป็นขั้นการนำความรู้ที่สร้างขึ้นไปเชื่อมโยงกับความรู้เดิมหรือแนวคิดที่ได้ค้นคว้าเพิ่มเติม หรือข้อสรุปที่ได้ไปอธิบายสถานการณ์หรือเหตุการณ์อื่นๆ ทำให้เกิดความรู้กว้างขวางขึ้น และ ๕. การประเมินผล (Evaluate) เป็นขั้นการประเมินการเรียนรู้ว่านักเรียนมีความรู้อะไรบ้าง อย่างไร และมากนักน้อยเพียงใด เป็นการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยเน้นให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางในกิจกรรมการเรียนการสอน ได้กระตุ้นให้นักเรียนได้สังเกตการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีส่วนร่วมในประเด็นคำถาม แล้วนำไปสู่การตรวจสอบค้นคว้าหาความรู้ จากการทดลองลงมือปฏิบัติด้วยตนเองเพื่ออธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นนำไปสู่ความเข้าใจขึ้นมาที่ต่อ

<sup>๓</sup> ธีรพรหม อินทยศ, **จิตวิทยาการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันการพลเรือน วิทยาเขตเพชรบูรณ์, ๒๕๕๓), หน้า ๗๖.

ยอดจากความรู้เดิมของนักเรียนเอง สร้างเป็นองค์ความรู้ขึ้นมา จากการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ นั้นเป็นกระบวนการที่ให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองเป็นการให้นักเรียนได้แสดงศักยภาพการเรียนรู้ของตนเองออกมาร่วมกับการเรียนเป็นกลุ่ม การได้แลกเปลี่ยนความเห็นจากเพื่อนในกลุ่มและต่างกลุ่มในการค้นคว้า อธิบายและลงข้อสรุป เป็นการฝึกให้นักเรียน รู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ และมีความอดทนและพยายามเพื่อที่จะค้นหาคำตอบนั้นออกมา เนื่องจากในการสอนแบบสืบเสาะนั้น ครูจะไม่ได้บอกโดยตรง แต่จะให้นักเรียนได้สังเกตการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเกิดเป็นความสงสัยขึ้นมา จากนั้นให้นักเรียนพยายามค้นคว้าหาคำตอบด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่ออธิบายความสงสัยของนักเรียนด้วยตนเองเกิดเป็นเข้าใจขึ้นมา ในระหว่างการเรียนครูได้จัดการเรียนการสอนให้มีความท้าทาย โดยมีแข่งขันการตอบคำถามและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นประจำ เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นมากขึ้น และนอกจากนี้ครูยังได้ให้กำลังใจและกล่าวคำชมเชยให้กับนักเรียนทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม ขณะทำกิจกรรมทั้ง การทำใบงาน การทดลอง หรือการตอบคำถามทำให้นักเรียนมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้นในการทำงาน และในการทำกิจกรรมครูและนักเรียนได้ร่วมกันจัดอุปกรณ์เป็นการให้นักเรียนได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานด้วย

ดังนั้น เมื่อนักเรียนมีเป้าหมายในการเรียนร่วมกับการเรียนแบบสืบเสาะหาความรู้และนักเรียนสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตนเองได้ตั้งไว้แล้วส่งผลให้นักเรียนมีการตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้น มีความพยายาม อดทน มุ่งมั่นในการเรียนและการทำงานที่สูงขึ้นเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการเรียน ส่งผลให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้น คือ แรงจูงใจที่จะทำ สิ่งต่าง ๆ ให้ได้รับความสำเร็จ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความมานะพยายาม อดทน ทำ งานมีแผนตั้งระดับความหวังไว้สูง และพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้<sup>๔</sup> และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์สูงขึ้น

## ๑๐. ข้อเสนอแนะ

### ๑๐.๑ ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

๑) ในการดำเนินกิจกรรมแต่ละครั้ง ควรเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการตั้งเป้าหมายในการเรียนและแนวทางการพัฒนาในครั้งต่อไปของนักเรียนแต่ละคน เพื่อเป็นแนวทางให้นักเรียนคนอื่นสามารถนำไปปรับใช้ในการตั้งเป้าหมายและสามารถบรรลุเป้าหมายในครั้งต่อไปได้

๒) จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เช่น การสังเกต การเขียนอธิบายบนกระดาน การทำใบงาน การนำเสนอผลงาน และการทดลอง เป็นต้น เพื่อให้นักเรียนได้แสดงศักยภาพของตนเองออกมาอย่างเต็มที่

<sup>๔</sup> ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **จิตวิทยาการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีจำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๗๒.

๓) สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองระหว่างครูและนักเรียนเพื่อให้นักเรียนกล้าแสดงออกที่จะพูด แสดงความคิดเห็นหรือถามในสิ่งที่ไม่เข้าใจ พร้อมทั้งมีข้อตกลงร่วมกันในการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างราบรื่นบรรลุวัตถุประสงค์

๔) เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นร่วมกันภายในกลุ่มและต่างกลุ่ม เพื่อให้ นักเรียนได้เรียนรู้แนวคิดใหม่ๆ จากเพื่อนๆในห้องเพื่อเชื่อมโยงกับความรู้ของตนเอง และเป็นการฝึกให้นักเรียนรู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

๕) ในการทำกิจกรรมผู้สอนจะต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ธรรมชาติของผู้เรียนเพื่อที่จะสามารถเข้าใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน และพยายามกระตุ้นให้นักเรียนมีแรงจูงใจในการเรียนอยู่ตลอดเวลา ให้เหมาะสมของแต่ละคน

### ๑๐.๒ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีการศึกษาโปรแกรมบูรณาการการตั้งเป้าหมายเข้ากับการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ไปทดลองใช้กับวิชาซึ่งมีลักษณะคล้ายกับวิชาวิทยาศาสตร์เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น

๒) ควรศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกลุ่มที่ผ่านการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ว่าเมื่อนักเรียนได้เลื่อนขั้นไปแล้วนักเรียนยังมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นอย่างไร

๓) ในการพัฒนาการตั้งเป้าหมายเฉพาะและเป้าหมายทั่วไปในครั้งต่อไป ผู้วิจัยมุ่งให้เปรียบเทียบการตั้งเป้าหมายเฉพาะและเป้าหมายทั่วไป มีผลต่อการนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย

#### (๑) หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑.**

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, ๒๕๕๑.

ณัฐพรหม อินทยศ. **จิตวิทยาการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันการพลเรือน วิทยาเขตเพชรบูรณ์, ๒๕๕๓.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **จิตวิทยาการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีจำกัด, ๒๕๕๓.

วรรณิ ชูทัย เจนคิด. **จิตวิทยาการเรียนการสอน.** พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : ต้นอ้อ เกมมี, ๒๕๓๘.

วรรณิ ลิ้มอักษร. **จิตวิทยาการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ ๔. สงขลา: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๕๑.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **คู่มือสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหาร ครู และ นักเรียน เพื่อ เตรียมความพร้อมรองรับการประเมินตามโครงการนานาชาติ (PISA และ TIMSS).** กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, ๒๕๕๔.

สุวัฒน์ นิยมคำ. **ทฤษฎีและทางปฏิบัติในการสอนวิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้ เล่ม ๒.** กรุงเทพมหานคร: บริษัทเจเนอรัลบุ๊คส์ เซนเตอร์ จำกัด, ๒๕๓๑.

### ๒. ภาษาอังกฤษ

#### (1) Book

Ikujiro Nonaka, **The Knowledge-Creating Company,**USA:Harvard Business School Press,1998.

Margaret J. Wheatley, **Leadership and the new science : Discovering order in a chaotic world.** 2<sup>nd</sup> Edition, San Francisco : Berrett-Koehler Publishers, 1999.

P.M.Senge, **The fifth discipline : the art and practice of the learning organization,** New York : Doubleday,1990.

Thomas A. Stewart. **Intellectual capital.** NewYork : Doubleday,1997.

## รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคเหนือตอนล่าง ๒

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT MODEL ACCORDING TO BUDDHISM OF  
RAJABHAT UNIVERSITIES IN LOWER NORTH OF THE SECOND AREA

วิชญาภา เมธีวรฉัตร\*

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.\*\*

ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม\*\*\*

### บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์คือ (๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ (๒) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ และ (๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่าง การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การศึกษาวินิจฉัยเชิงสำรวจ กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน ๒๖๐ คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบประมาณค่า ๕ ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ เท่ากับ ๐.๙๓ และ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาเท่ากับ ๐.๙๕ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๙ ท่าน ซึ่งเป็นนักวิชาการ จากนั้นนำผลวิจัยมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบเบื้องต้น แล้วนำเสนอต่อเวทีการสนทนากลุ่มเฉพาะ จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๑๐ ท่าน เพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

\* นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

\*\* อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

\*\*\* อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

### ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในด้านการฝึกอบรมมีนโยบายการจัดการอบรมบุคลากรเชิงวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาอบรม ในด้านการศึกษา สนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และในด้านการพัฒนา มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเองพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลักษณะ ๕ ด้านคือ ด้านบุคลิกภาพด้านวิชาการ ด้านทักษะด้านเจตคติด้านความคิดสร้างสรรค์ นั้นบุคลากรควรมีบุคลิกภายนอกที่ดี และเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ บุคลิกภายในต้องเป็นคนที่มีจิตใจที่ดีงาม มีเจตคติที่ดี เป็นคนใจเย็น อารมณ์ดี มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ด้านศีล ได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ที่มีการจัดอบรมถือศีล และปฏิบัติธรรมประจำปีการฝึกอบรมขั้นศีล คือ ฝึกกายวาจา ชั้นสมาธิ คือ ฝึกจิตใจ ชั้นปัญญา คือ ฝึกองค์ความรู้ในการพัฒนาด้านสมาธิ มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำสมาธิให้จิตใจมีความสงบสุขก่อนปฏิบัติงานอยู่เสมอด้านปัญญาสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยใช้หลักความเห็นชอบ และคิดชอบในการทำงาน

๓. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านศีล (B = Behavior) การพัฒนาเน้นไปที่การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีลก่อให้เกิด ทักษะ และมีบุคลิกภาพที่ดี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ หรือ การพัฒนาจิตใจ (M = Mind) การพัฒนาทรัพยากรด้านสมาธิยังก่อให้เกิด เจตคติที่ดีในการทำงานการพัฒนาด้านปัญญา หรือ การพัฒนาด้านความรู้ (W = Wisdom) เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นสูงสุดและมีความสำคัญสูงสุดปัญญา นำมาใช้กับความรู้ทางวิชาการ และความคิดสร้างสรรค์ เพราะต้องให้เกิดความรับรู้ และจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์จะได้รูปแบบจากการสังเคราะห์ (Synthesis Model) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ Buddhist Human Resource Development คือ BHRD = BMW

**คำสำคัญ:** รูปแบบ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

### ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the generality of the academic human resource development of Rajabhat Universities in lower north of the second area, (2) to study the Buddhist human resource development of Rajabhat Universities in lower north of the second area and (3) to propose the model of the Buddhist human resource development of Rajabhat Universities in lower north of the second area.

The methodology of this research was a mixed methods of the qualitative and quantitative research. The quantitative research was conducted by studying the samples of 260 respondents who were academic personnel of Rajabhat Universities in lower north of the second area including NakhonSawanRajabhat University and KamphaengPhetRajabhat University. The tools used for data collection was a 5 level rating scale questionnaire about the human resource development of Rajabhat Universities in lower north of the second area at reliability level of 0.93 and the human resource development according to Tisikkhā (the threefold training) at reliability level of 0.95. Statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean and standard deviation. The qualitative research conducted by in-depth interviewing 19 key informants who were academic personnel. Then, the results of the research was synthesized into the Basic Model and proposed to the 10 experts for the presentation of the model of the Buddhist human resource development of Rajabhat Universities in lower north of the second area.

#### The research findings were as follows:

1. The generality of the academic human resource development of Rajabhat Universities in lower north of the second area found that in the training, the universities set the policy in training the personnel regularly, invited the experts in and out the universities for training. In the education, the universities supported the higher education for the personnel to develop the potential in working. Moreover, in the development, the universities have supported and promoted the self-development of the personnel. However, the human resource development according to 5 aspects was: the personality, the academic, the skill, the attitude and the creative thinking. The personnel should have good external personality and be a good model and the academic leadership and have the consciousness to the service. The internal personality should be exalted, good tempered optimistic and calm, and have good attitude toward the development.

2. The human resource development according to Buddhism of Rajabhat Universities in lower north of the second area in line of the Silā (the morality) found that the personnel at Rajabhat Universities had the responsibility toward the duty extremely and provided the training in the precepts observation and the practice of the Dhamma annually the morality practice was to practice by both physically. The concentration practice was to practice in mind. However, the wisdom practice was to practice in the body of knowledge in the development which in the Samādhi (the tranquility) the universities promoted of the personnel in

the concentration before working. In the Pañña (the wisdom), the universities have supported the working of the personnel with the application of the approval in the working.

3. The model of the Buddhist human resource development of Rajabhat Universities in lower north of the second area was that the model of the human resource development in Silā (B = Behavior) focused on the development of the behavior in physically and mentally. The human resource development in Silā has produced the good skill and good personality. The human resource development in Samādhi or the mental development (M = Mind) has produced good attitude in the working. The human resource development according to Pañña or the wisdom development (W = Wisdom) was the human resource development, in the highest level and the most important was core the wisdom. This model was applied with the academic knowledge and the creative thinking to build perception and the creative thinking to form the Synthesis: model of the Buddhist human resource development: BHRD = BMW.

**Keyword:** Model, Human Resource Development

#### ๑. บทนำ

ในโลกนี้มีสัตว์มีชีวิตหลายจำพวกอาศัยอยู่ในบรรดาสัตว์มีชีวิตเป็นจำนวนมากนั้นสัตว์ที่นับได้ว่าเป็นสัตว์ประเสริฐที่สุดคือมนุษย์เหตุผลที่สำคัญที่ทำให้มนุษย์ประเสริฐกว่าสัตว์ทั้งหลายได้ก็เนื่องด้วยมนุษย์เป็นสัตว์ที่มีการพัฒนาได้มากกว่าสัตว์ทุกจำพวก<sup>๑</sup> เพราะนอกจากมนุษย์แล้วสัตว์ทั้งหลายต่างอาศัยเพียงสัญชาตญาณในการเลี้ยงชีวิตและเอาตัวรอดเท่านั้นในขณะที่มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีสัญชาตญาณน้อยกว่าสัตว์ทุกจำพวกแต่สามารถพัฒนาได้มากกว่าสัตว์เหล่าอื่นดังมีผู้กล่าวว่า “มนุษย์นั้นดูเหมือนว่าจะมีลักษณะพิเศษหลายประการที่บรรดาสัตว์และสิ่งมีชีวิตต่างๆไม่มีจนทำให้บางคนไม่ยอมรับว่ามนุษย์คือสัตว์ชนิดหนึ่งลักษณะพิเศษของมนุษย์เช่นใช้เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มรู้จักแต่งตัวได้สวยกินอาหารได้มากมายหลายประเภทเนื้อก็กินได้พืชก็กินได้มนุษย์มีมันสมองที่ประเสริฐเฉลียวฉลาดสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมสามารถดัดแปลงสิ่งแวดล้อมมาใช้ประโยชน์และที่สำคัญคือสามารถสะสมและถ่ายทอดวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปยังรุ่นต่อไป”<sup>๒</sup>

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปหรือตามวิทยาการสมัยใหม่นั้นก็คือการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมปัจจุบันเพื่อที่จะทำให้สังคมสามารถ

<sup>๑</sup>กรมวิชาการ, การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๑.

<sup>๒</sup>ณรงค์เส็งประชา, มนุษย์กับสังคม, พิมพ์ครั้งที่๔, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๑), หน้า๑๒.

เจริญก้าวหน้าไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร<sup>๓</sup> ในด้านเศรษฐศาสตร์นั้นหมายถึงการเพิ่มทุนมนุษย์และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ<sup>๔</sup> ในด้านรัฐศาสตร์หมายถึงการเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองโดยเฉพาะประชาชนในระบอบประชาธิปไตย<sup>๕</sup>

มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีวิวัฒนาการมายาวนาน พัฒนามาจากการเป็นโรงเรียนฝึกหัดครู วิทยาลัยครู สถาบันราชภัฏ เมื่อมีการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัย ทุกแห่งจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับธรรมชาติขององค์กร โดยพิจารณาถึงศักยภาพ จุดแข็ง ทิศทางที่ต้องการขององค์กร รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทางสังคม อีกทั้งความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี เพื่อให้การบริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของสังคม และดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งกำหนดไว้ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นมหาวิทยาลัยที่มีบทบาทในการชี้นำสังคมมาโดยตลอด สังคมทั่วไปให้การยอมรับและให้ความสำคัญ ประชาชนและองค์กรต่าง ๆ สามารถพึ่งพาทางวิชาการในการแก้ปัญหาได้ จากความคาดหวังของสังคมและภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบเป็นสาเหตุให้มหาวิทยาลัยราชภัฏ ต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างสมบูรณ์ เพื่อให้รักษาระดับความเชื่อมั่นและศรัทธาของสังคมให้คงอยู่ตลอดไป<sup>๖</sup>

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตองค์ความรู้จะเป็นปัจจัยที่สำคัญมากกว่าปัจจัยอื่นๆจึงเป็นความท้าทายในการจัดสรรการนำเอาองค์ความรู้ของทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการและขีดความสามารถในการแข่งขัน อีกทั้งต้องพัฒนาตัวเองให้ได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรมการศึกษาและการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถศักยภาพในการ

<sup>๓</sup> สมาน รังสิโยภักษ์, **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่๓, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน, ๒๕๓๐), หน้า๑๘.

<sup>๔</sup> ดร.อนุวัต กระสังข์, “ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๗) : ๒๖-๓๘.

<sup>๕</sup> จีระหงส์ ลดาภรณ์, **แนวคิดและหลักการขบข่ายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๓), หน้า๕.

<sup>๖</sup> ทบวงมหาวิทยาลัย, **คู่มือการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: กองวิชาการทบวงมหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๒๓.

<sup>๗</sup> วิเชียร วิทย์อุดม, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์, ๒๕๔๙), หน้า ๕.

<sup>๘</sup> นิสิตาร์ก เวชยานนท์, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทยๆ**, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๔๒.

ทำงานและการปรับพฤติกรรมให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น<sup>๙</sup> สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่ต้องทำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาให้บัณฑิตมีคุณภาพทันต่อความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคโลกาภิวัตน์มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นมุ่งเน้นให้โอกาสทางการศึกษาแก่ปวงชนจึงมีความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อให้มีความสามารถในการส่งเสริมนักศึกษาให้มีความรู้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมีงานทำที่ตรงกับสาขาวิชาและมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีความจำเป็นในการหากกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการให้มีคุณภาพมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่างมีความจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดเพื่อให้การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศรวมทั้งการพัฒนาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ทางสายวิชาการ ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความเข้มแข็งและพัฒนาได้ตามศักยภาพของตนเองอย่างยั่งยืนและมีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะแสวงหารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ผู้วิจัยได้นำเสนอหลักการที่มีประโยชน์เพื่อมาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความเข้มแข็งในทุกๆด้านและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น และเพื่อประโยชน์ของคนในสังคมตลอดจนถึงการพัฒนาสังคมและประเทศให้ได้รับความเจริญยิ่งขึ้นไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

## ๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

๒.๒ เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

๒.๓ เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

## ๓. ขอบเขตในการวิจัย

### ๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ศึกษาในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงได้กำหนดกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

<sup>๙</sup> สุนันทา เลานันทน์, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่๒, (กรุงเทพมหานคร: ธารณาการพิมพ์, ๒๕๔๖), หน้า ๒๒๔.

๑. คุณลักษณะจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๕ ด้าน คือ

- (๑) ด้านบุคลิกภาพ (Personality)
- (๒) ด้านความรู้ทางวิชาการ (Academy)
- (๓) ด้านทักษะ (Skills)
- (๔) ด้านเจตคติ (Mental Attitude)
- (๕) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

๒. วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ

- (๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอบรม (Training)
- (๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา (Study)
- (๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา (Development)

รวมถึงการศึกษาสังเคราะห์หลักพุทธธรรมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ เพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้นอย่างยั่งยืน

**๓.๒ ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา**

ศึกษาสถานภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ดังนี้

๑. สถานภาพ
๒. เพศ
๓. อายุ
๔. ระดับการศึกษา
๕. ตำแหน่ง
๖. สถานะการทำงาน
๗. ประสบการณ์ในการทำงาน

**๓.๓ ขอบเขตด้านประชากรผู้ให้ข้อมูลสำคัญ**

ประชากรจากการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยในแต่ละมหาวิทยาลัยโดยกลุ่มประชากรทั้งหมด ๗๔๔ คน ได้กลุ่มตัวอย่าง มาจากสูตรการหาจำนวนประชากรของTaro Yamane จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ๒๖๐ คนโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ คณาจารย์ที่ปฏิบัติงานในคณะต่างๆของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง ๒ แห่ง ส่วนกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ของการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นบุคลากรระดับต่างๆ ทั้งหมด ๑๙ รูป/คน

**๓.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่**

การศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง ๒ ทั้งหมด ๒ แห่ง คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์และมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

**๔. รูปแบบการวิจัย**

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม(Questionnaire)และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิรวมถึงผู้แทนจากหน่วยงาน จากนั้นนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบเบื้องต้น (Basic Model) ก่อนที่จะนำเสนอกรรมการที่ปรึกษาเพื่อให้คำชี้แนะ แล้วนำเสนอต่อเวทีการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussions) เพื่อยืนยันรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ สุดท้ายนำรูปแบบที่ได้ นำเสนอต่อเวทีประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เพื่อหาข้อสรุปและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงรูปแบบ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ให้เป็นมาตรฐาน ก่อนที่จะนำเสนอผลงานวิจัยต่อสาธารณะในลำดับต่อไป

**๕. ผลการวิจัยเชิงปริมาณ**

**วิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง๒**

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการฝึกอบรม)อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการพัฒนา)อยู่ในระดับปานกลาง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการศึกษา)มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับปานกลาง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการฝึกอบรม)ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏมีการจัดการอบรมบุคลากรเป็นประจำรองลงมาคือมหาวิทยาลัยราชภัฏได้เชิญวิทยากรจากภายในและภายนอกหน่วยงานมาอบรมและให้ความรู้แก่บุคลากรอยู่ในระดับมาก และมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมและเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบมีน้อยที่สุดในระดับปานกลาง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการศึกษา) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้นรองลงมาคือมหาวิทยาลัยราชภัฏได้จัดสถานที่สำหรับให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยจัดให้มีห้องสมุด อินเทอร์เน็ต และ มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ให้คำปรึกษาและแนะแนวทางการศึกษาต่อกับบุคลากรทุกระดับมีน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการพัฒนา) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเอง อยู่ในระดับมาก

รองลงมาคือมหาวิทยาลัยราชภัฏได้พัฒนาให้บุคลากรแต่ละคนมีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างมั่นใจอยู่ในระดับปานกลาง และ มหาวิทยาลัยราชภัฏปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือสายงานเพื่อให้มีการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ มีระดับน้อยที่สุดในระดับปานกลาง

จากการสรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ที่กล่าวมาข้างต้นแล้วพอสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ อยู่ในระดับปานกลาง

#### การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (หลักไตรสิกขา:ขั้นศีล) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักไตรสิกขา:ขั้นปัญญา) อยู่ในระดับปานกลาง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักไตรสิกขา:ขั้นสมาธิ) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับปานกลาง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านศีล)อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏได้ให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือมหาวิทยาลัยราชภัฏได้มีการห้ามไม่ให้บุคลากรเล่นการพนันทุกชนิดอยู่ในระดับมากและมหาวิทยาลัยราชภัฏได้มีการจัดอบรมถือศีลและปฏิบัติธรรมประจำปีมีระดับน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านสมาธิ)อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถหลายสาขาวิชา มีความคิดดี คิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในแผนงาน / งาน / โครงการ / กิจกรรมต่างๆ เป็นประจำอยู่ในระดับปานกลางและ มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำสมาธิให้จิตใจมีความสงบสุขก่อนปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีระดับน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านปัญญา) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม โดยใช้หลักความเห็นชอบ และคิดชอบในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือมหาวิทยาลัยราชภัฏส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นโดยมีหลักความเห็นชอบและคิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง และ มหาวิทยาลัยราชภัฏมีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจตามหลักปัญญาในคำสอนทางพุทธศาสนาสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้มีระดับน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

## ๖. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

### ส่วนที่ ๑ สภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

ปัญหาที่ต้องการทราบคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ มีสภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการเป็นอย่างไร และมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ สรุปผลได้ดังนี้

#### ด้านบุคลิกภาพ

บุคลากรควรมีบุคลิกภายนอกที่ดี ควรแต่งกายถูกระเบียบ สะอาด สุภาพตรงต่อเวลา และเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีจิตสำนึกในการให้บริการบุคลิกภายใน ต้องเป็นคนที่มีจิตใจที่ดีงาม มีเจตคติที่ดี เป็นคนใจเย็นอารมณ์ดี มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดีบุคลิกที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานทั้งด้านกายภาพ (การวางตัว) วุฒิภาพ (การพูดจาปราศรัย) และมโนภาพ (การแสดงอารมณ์) ควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและการแต่งกายควรแต่งกายให้เกียรติสถานที่นั้นๆ ต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญทางด้านร่างกายที่สมบูรณ์และจิตใจที่ดี

#### ด้านความรู้ทางวิชาการ

บุคลากรควรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ การทำตามกฎระเบียบ และบุคลากรควรมีการพัฒนาการ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ควรมีการวางแผนในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ เช่น ส่งเสริมให้ศึกษาเป็นต้น อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาควรมีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท เพราะอาจารย์เหล่านี้มีความน่าเชื่อถือพอได้ และต้องมีการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่องพัฒนาความรู้ในศาสตร์หรือสาขาวิชาที่ตนเองรับผิดชอบให้ลุ่มลึก เพื่อให้อาจารย์สามารถพัฒนาให้ยิ่งขึ้นไปอีกและสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีกระบวนการจัดการความรู้

#### ด้านทักษะ

บุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถมีส่วนร่วมช่วยลดข้อผิดพลาดที่เกิดจากการประสานงาน การติดต่อสื่อสารที่คลาดเคลื่อนได้ และส่งเสริมให้บุคลากรที่มีทักษะในการแก้ปัญหาจะสามารถเอาตัวรอดในสถานการณ์ที่บีบคั้นได้เป็นอย่างดี พัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ช่วยลดปัญหาความซ้ำซ้อนของการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและทักษะด้านการบริหารเวลา บุคลากรที่มีทักษะความสามารถด้านการบริหารเวลากับการทำงานให้เหมาะสม

#### ด้านเจตคติ

ส่งเสริมกระบวนการทักษะทางสังคมทักษะด้านภายใน จิตสำนึกมโน จิตสำนึกด้านจิตอาสา จิตสาธารณะ การทำงานสื่อสารกันสัมพันธ์กันระหว่อาจารย์แต่ละคณะ เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกันและเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันบุคลากรมีเจตคติที่ดี เชิงบวก ในการทำงานร่วมกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อร่วมงาน ช่วยกันพัฒนาสถาบันโดยไม่เห็นแก่ตัว มีความสุขในการทำงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

### ด้านความคิดสร้างสรรค์

บุคลากรควรมีความคิดที่แปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ต่างๆ ในสังคมมักเปลี่ยนไปเรื่อยๆ และอย่างรวดเร็วคิดสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและสังคม มีการจัดทำแผนเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ลูกศิษย์ ออกแบบสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ ให้ทันสมัยและพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปอบรมและส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวก เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งในชีวิตประจำวัน การเรียน และการทำงาน

### ส่วนที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

ปัญหาที่ต้องการทราบคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ เป็นอย่างไรอย่างไร และมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ สรุปผลได้ดังนี้

๑. ด้านการฝึกอบรม ได้จัดทำแผนงาน/โครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะ ตามภารกิจ บทบาทหน้าที่และความแตกต่างของแต่ละบุคคล แต่ละหน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้งผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา การฝึกอบรมขั้นต้นคือฝึกกายวาจา ชั้นสมาธิ คือ ฝึกใจ ชั้นปัญญา คือ ฝึกองค์ความรู้

๒. ด้านการศึกษา ได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้ โดยให้ได้รับเงินเดือนและเลื่อนขั้นเงินเดือนระหว่างลา ตามระเบียบที่ทางราชการกำหนด การศึกษาขั้นต้นคือ ศึกษากระบวนการทำงานทางกายกับวาจา ชั้นสมาธิคือ ศึกษากระบวนการการทำงานของจิต ชั้นปัญญา คือ ศึกษาความรู้สามระดับ

๓. ด้านการพัฒนาตนเอง ได้วางแผนและดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ตามสภาพและความแตกต่างของแต่ละกลุ่มเช่นเดียวกับการฝึกอบรม เพื่อประโยชน์สำหรับการพัฒนางานในแต่ละด้าน โดยพัฒนาทั้งทักษะ การสร้างทีมงาน การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และคุณธรรมจริยธรรมการพัฒนาตนเอง ชั้นต้นพัฒนากายภาพ ชั้นสมาธิพัฒนาจิตของบุคลากร ชั้นปัญญาพัฒนาและจัดการองค์ความรู้

### ส่วนที่ ๓ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

ปัญหาที่ต้องการทราบคือมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ มีการประยุกต์หลักการทางพระพุทธศาสนาเพื่อนำไปใช้ไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการหรือไม่อย่างไรและมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ สรุปผลได้ดังนี้

**ศีล** นำไปใช้กับบุคลิกภาพ และทักษะ เพราะการพัฒนาบุคลากรทางกายและให้มีความชำนาญในแต่ละด้าน

**สมาธิ** นำมาใช้กับ เจตคติ เพราะต้องให้บุคลากรมุ่งมั่นในการทำงานมองงานสำคัญกว่าทุกอย่าง

**ปัญญา** นำมาใช้กับความรู้ทางวิชาการ และความคิดสร้างสรรค์ เพราะต้องให้เกิดความรับรู้และจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์

**การฝึกอบรมขั้นต้น** คือ ฝึกกายวาจา ชั้นสมาธิ คือ ฝึกใจ ชั้นปัญญา คือฝึกองค์ความรู้ เพื่อศึกษากระบวนการทำงานทางกายกับวาจา และกระบวนการการทำงานของจิตมีจิตสาธารณะต่อองค์กร

**การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** ก็คือต้องเน้นบทบาทของบุคลากรในการปฏิบัติให้ถูกต้องทางกาย วาจา คือ ชั้นศีล การฝึกจิตให้ตั้งมั่นมีระเบียบทางการคิด คือ ชั้นสมาธิ และพิจารณาสภาวะธรรมหรือสภาพปัญหานั้นจนเกิดความรู้ถึงชั้นปัญญานั้นเอง แทนสมการได้ว่า ศีล-สะอาด-ความดี + สมาธิ-สงบ-ความสุข + ปัญญา-สว่าง-ความเก่ง บุคลากรในองค์กรเมื่อได้รับการศึกษาด้วยระบบไตรสิกขาแล้วก็จะทำให้มีทั้งความรู้ความสามารถความดีและความสุขในการทำงานอีกด้วย

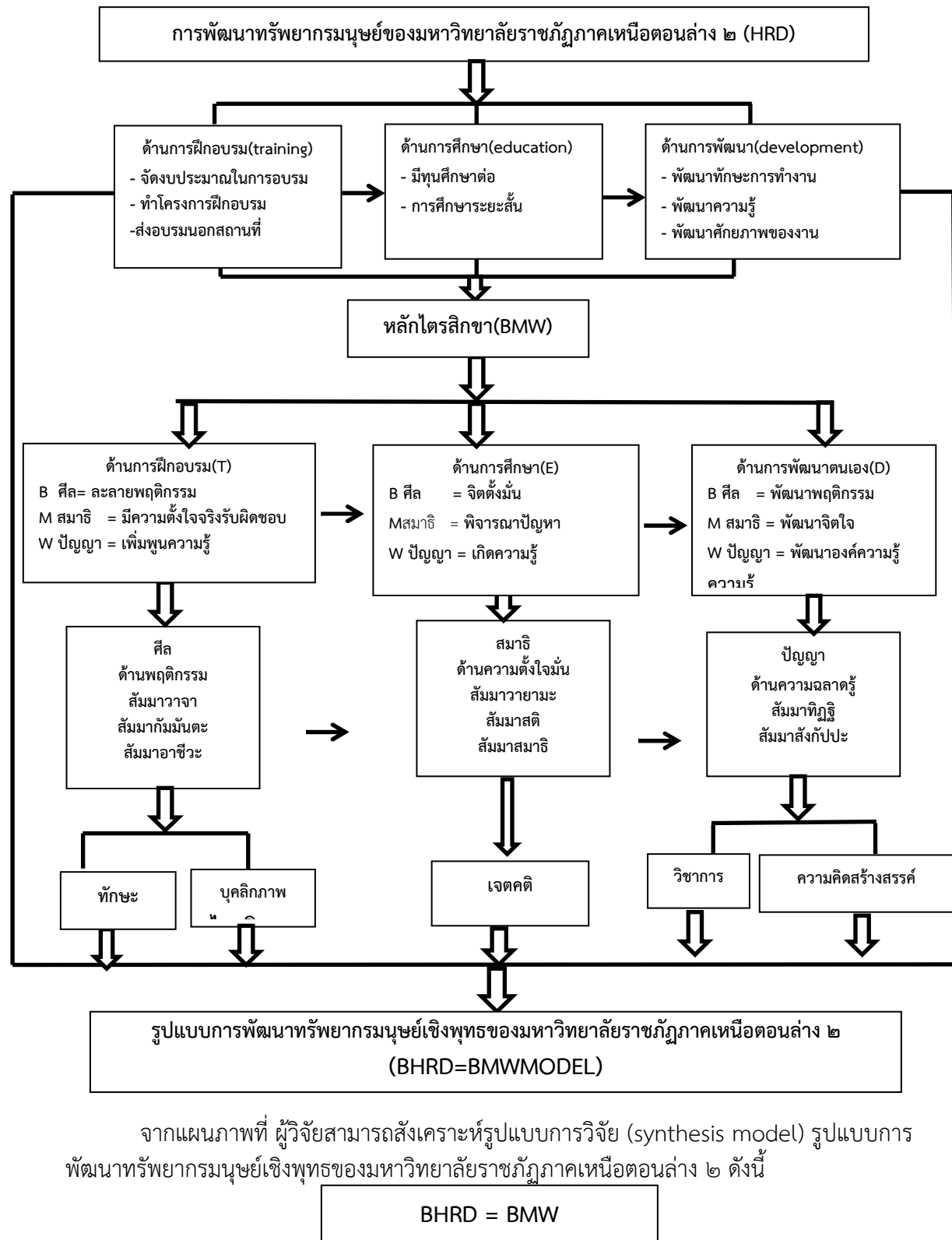
### การพัฒนาพัฒนาตามขั้นต่างๆ ดังนี้

๑. ชั้นศีลพัฒนากายภาพ ๒. ชั้นสมาธิพัฒนาจิตของบุคลากร ๓. ชั้นปัญญาพัฒนาและจัดการองค์ความรู้

### องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงหลักพุทธธรรมและแนวคิดทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และได้ศึกษาสภาพทั่วไปในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ โดยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากการแบบสอบถาม กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ตรงและเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ จำนวน ๑๙ ท่านและผลการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันรูปแบบของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ ท่านโดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นรูปแบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ดังนี้





จากสมการดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (Buddhist Human Resource Development) B = Behavior (ศีล) คือ พฤติกรรม M = Mind (สมถะ) คือ ความตั้งใจมั่น และ W = Wisdom (ปัญญา) คือ ความฉลาดรู้ ส่วน HRD = กระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler มาเป็นส่วนประกอบด้วยคือ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา และ D (development) การพัฒนา ทั้งนี้หากมีการพัฒนาครบถ้วนทุกกระบวนการแล้วจะได้มาซึ่งคุณลักษณะต้องการจำเป็น ๕ ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ และด้านความคิดสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏที่ใช้รูปแบบนี้อาจจะกลายเป็นมหาวิทยาลัยที่สามารถประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะได้รูปแบบ Buddhist Human Resource Development = BHRD = BMW

**บรรณานุกรม**

**๑. ภาษาไทย**

**(๑) หนังสือ :**

กรมวิชาการ. การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๓๙.  
 เกื้อจิตรชีระกาญจน์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๑.  
 พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). ธรรมะกับการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร :สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๓.  
 มัลลิวณิชชาชีวะ. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัยสถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔.

**(๒) วิทยานิพนธ์ :**

กุลชลี พวงเพ็ชร์. “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรม”.วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (บริหารธุรกิจ).บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.  
 ฌานตรรกวิจารย์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”.วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

ณัฐพงษ์ ไพจิตรธนโชติ . “รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงาน อาชีพและเทคโนโลยีกลุ่มโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย”.วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรบัณฑิต (บริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๘.

### (๓) วารสาร

อนุวัต กระสังข์, “ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๗).

## ๒. ภาษาอังกฤษ

### (1) Book :

Adranam H. Maslow. “A Theory of Human Motivation”. (Psychological Review. 50 1943.

Bardo J.W. and Hardman J.J. **Urban Sociology : A Systematic introduction.**NewYok : F.E. Peacock Publishers,1982.

Cronbach, Lee J. **Essentials of psychological testing** (4<sup>th</sup> ed.)

Cunnighan,W.G.. &Cordeiro,P.A. **Educational Administration : A Problem – Based Approach.**Bostos : Allyn and Bacon, 2000.

Dessler, Gary. **Human Resource Management**, ed . New York : McGraw –Hill, , 2003.

## รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง

### Model of Administrative Ethic Promotion According to Good Governance for Leaders of Local Organization At Lower Northern Region

ไพศาล เครือแสง\*

ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม\*\*

รศ.ดร.สมาน งามสนิท\*\*\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ ได้แก่ ๑) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ๒) เพื่อศึกษาสภาพจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล และ ๓) เพื่อเสนอรูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีระหว่างการวิจัยเชิงคุณและการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน ๓๐ รูป/คน เลือกแบบเจาะจงจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการส่งเสริมจริยธรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลได้แก่แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ตัวต่อตัว วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ

การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ๑๑๘ คนจากประชากร ๑๖๖ คนที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี ๔ แห่ง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### ผลการวิจัย พบว่า

๑. แนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ๑. หลักนิธิธรรมกับหลักศีล พบว่า จะมีเนื้อหาเชิงของกฎหมาย กฎเกณฑ์ ระเบียบ วิธีปฏิบัติตนในองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งจรรยาบรรณในความเป็นผู้นำองค์กรที่ดี ๒.หลักคุณธรรมกับหลักปัญญา พบว่า ระบบคุณธรรมเป็น

\* นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย E-mail. Phisarn\_sarn@hotmail.com

\*\* อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

\*\*\* อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

เครื่องควบคุมการพฤติกรรมทั้งหมดให้ถูกต้อง ชัดเจน เพราะรากฐานของคุณธรรมอยู่ที่จิตสำนึกรัก  
ท้องถิ่น รักเพื่อนมนุษย์ไม่เอาใจเอาเปรียบต่อผู้อื่น และต่อสังคม ๓.หลักความโปร่งใสกับหลักศีล  
พบว่า การเปิดเผยข้อมูล เปิดเผยกระบวนการทำงาน เปิดเผยงบประมาณ เพื่อให้มีการ  
ตรวจสอบทุกขั้นตอน ๔. หลักการมีส่วนร่วมกับหลักพหุสัจจะ พบว่า กฎหมายหลายฉบับที่  
พยายามระบุถึงข้อบ่งชี้ที่ประชาชนจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมทุก ๆ ขั้นตอนทางการบริหาร ๕. หลัก  
ความรับผิดชอบต่อหลักศรัทธา พบว่า มีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ตนเองกระทำและกล้าที่จะ  
รับผิดชอบต่อผลต่อความคิดเพราะทั้งความคิด และการกระทำจะส่งผลทั้งคุณและโทษไปยังประชาชน  
และ ๖.หลักความคุ้มค่ากับหลักวิริยารัมภะ พบว่า ความสุจริตในการใช้งบประมาณอย่างประหยัด  
ใช้งบประมาณก็สามารถสร้างความดี ลดความชั่ว ลดความเห็นแก่ตัว ใช้ตนเองไปสู่ความเสียสละต่อ  
ส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น

๒. สภาพจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต  
ภาคเหนือตอนล่าง รายงาน พบว่า ๑. หลักนิติธรรม ๒. หลักคุณธรรม ๓. หลักความโปร่งใส ๔.  
หลักการมีส่วนร่วม ๕. หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และ ๖. หลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = ๓.๖๗$ ) และด้านการจัดทำคู่มือการสร้างธรรมาภิบาลในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง( $\bar{X} =$   
๓.๓๘)

๓. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ๑. หลักนิติธรรมกับหลักศีล ได้แก่กระตุ้นจริยธรรมด้วยการ  
กำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ และการสนับสนุนงบประมาณมาสู่กิจกรรมการ  
ส่งเสริมจริยธรรมของผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. ด้านความโปร่งใสกับศีลธรรม ได้แก่ต้อง  
ส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบการตรวจสอบให้กับประชาชนได้มีความรู้ในการตรวจสอบ และกลไกการ  
ทำงานต่าง ๆ ๓. ด้านความรับผิดชอบต่อหลักศรัทธา ได้แก่การปลูกจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อ  
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นการป้องกันความชั่ว และการลดทุจริตคอร์รัปชัน ๔. ด้านความคุ้มค่า  
กับหลักวิริยารัมภะ ได้แก่การบริหารเพื่อส่วนร่วมเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อประชาชน มุ่งไปสู่การ  
ลดการใช้ทรัพยากรตามลักษณะของโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบลตั้งไว้ ๕. ด้านการมีส่วน  
ร่วมกับหลักพหุสัจจะ ได้แก่การสร้างกระบวนการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด  
นโยบาย การวางแผน การจัดโครงการ กระบวนการดังกล่าวจะต้องเกิดจากความต้องการของภาค  
ประชาชนเป็นหัวใจสำคัญ และ ๖. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล  
จะต้องใช้คุณธรรมควบคู่กับปัญญาเสมอและพยายามส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้ของประชาชน

**คำสำคัญ :** รูปแบบ, การส่งเสริมจริยธรรม, ธรรมาภิบาล, ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น,  
ภาคเหนือตอนล่าง,

## Abstract

The objectives of this study were 1) to study the concept, theory and appropriate Buddhhadhamma that promotes the ethical administration in accordance with the principles of good governance of the Sub-District Administrative Organizations, 2) to study the ethical principles of governance at the local administrative organizations at the lower Northern Region and 3) to propose a model that promotes moral support of the administration, according to the principles of good governance of local administrative organization leaders at the lower Northern Region.

Methodology of the research was mixed method between qualitative and quantitative approaches. Qualitative research collected data from 30 key informants, purposefully selected from experts and stakeholders in promoting the moral support for administration in accordance with good governance at local administrative organizations at lower Northern Region. The tool used to collect data was structured in-depth-interview, collecting data by face-to-face in-depth – interviewing. Data were analyzed by descriptive interpretation. The quantitative research collected data from 118 samples out of 166 people who lived at 4 local administrative organizations that received outstanding awards. The data were analyzed by descriptive statistics; percentage, mean and standard deviation, SD.

Findings were as follows:

1. Concepts, theory and Buddhism doctrines that promote ethical administration in accordance with principles of good governance of the Sub-District Administrative Organizations were that, 1) Rule of Laws and Sila, Precepts, the contents of this pair were laws, rules and regulations, behavioral manner in organizations and ethics for organization good leaders, 2) Moral principles and Wisdom; the moral system governs all right and clear behaviors. The ethical root is in the sense of belonging to the locality, humankind, not taking advantages of others and society, 3) Transparency and Sila; the disclosure of information, working process and budget for inspection, both quantitatively and qualitatively, 4) Participation and Pahuchajja, the quality of learned person; this related to many laws indicating people's participation in every step of administration, 5) Responsibility and Faith; the bravery in what one has done and dare to be responsible for the consequences that might effect people, 6) Values for money

and Viriyarampa, Exertion, the honesty in using budget economically, use budget to create goodness, reduce evils, selfishness and sacrifice for the benefits of others in general. (2) The status of ethical principles of governance at the local administrative organizations at lower Northern Region, by aspects were that, 1) rule of Law 2) rule of ethics 3) rule of transparency 4) rule of participation 5) rule of primary responsibility and 6) the main value for money, by overall were at high level with the average of 3.67, the creation of Good governance's manual in the organization was at moderate level. (3) The model of moral support in accordance with the principles of good governance of the local administrative organizations at the lower Northern Region were that 1) Rules of laws and Sila; to encourage ethics by good policy, work plan, and projects and support budget to promote ethics of the local administrative organizational leaders, 2) Transparency and Morality; to train people in inspection techniques so that people would know how to inspect the organizations working system. This could be done by public relations through newsletter, wire telecast and community meeting, 3) Responsibility and Faith; to implant the responsibility conscience of ethical leaders to prevent corruption, 4) Values for money and Exertion; Administration for the whole, for the benefits of people by reducing resources using that was fir for projects as planed by the organizations, 5) Participation and Pahuchajja; Creating participative system for people to participate in policy formulation, planning, and project management. This process must come from people's need which is the heart of the administration and 6) The model of moral support of local administrative organization leaders is to always use virtue with wisdom and promote peoples' education.

**Keywords :** Model, The Moral Support Of The Administration, Good Governance, Local Government, Northern Region

## ๑. บทนำ

ประเทศไทยกำลังพัฒนาไปสู่ความเป็นผู้นำ ทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลกในหลายด้าน ทำให้ปัจจัยเชิงเหตุผลของคุณธรรมจริยธรรมที่เกิดขึ้นในประเทศไทย มีความคล้ายคลึงกันหรือบางด้านอาจจะแตกต่างจากนานาประเทศ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเปรียบเทียบ เรียนรู้ สงเคราะห์ และวิเคราะห์ด้านคุณธรรมจริยธรรม ในการบริหารกิจการที่ดี ให้มาก เพื่อเป็น

ประโยชน์ในการรวบรวมองค์ความรู้และเป็นข้อมูล เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายและการจัดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งเชิงรุกและเชิงรับของสังคมไทยและสังคมโลกอย่างยั่งยืนต่อไป

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องสร้างการยอมรับมากขึ้นหรือที่เรียกว่า "จริยธรรมนักการเมือง"<sup>๑</sup> ในฐานะผู้ใช้อำนาจทางรัฐแทนประชาชนทุกคน อาชีพการเมืองต้องมีความรับผิดชอบ มองประโยชน์ของประชาชนเป็นใหญ่ แต่กระนั้น การเป็นผู้นำ คือ ผู้ที่ดำรงชีวิตเป็นกลุ่มที่ต้องการผลประโยชน์เข้าสู่การเมืองเพื่อผลประโยชน์ เป็นกลุ่มที่เรียกว่าเป็น "โรคขาดภูมิคุ้มกันทางจริยธรรม" ไม่สามารถแยกแยะถูกผิดชั่วได้ จึงทำให้เกิดปัญหาทางจริยธรรมทางการบริหารมากมาย<sup>๒</sup> สภาพปัญหาทางจริยธรรมเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่จำเป็นในระดับหรือในหน่วยงานใดก็ตามควรพิจารณาแยกแยะให้ถ่องแท้เสียก่อนว่าจะลงมือแก้ปัญหาหรือตัดสินใจปัญหาทางจริยธรรมโดยใช้หลักการใด เพราะปัญหาจริยธรรมเป็นปัญหาที่ละเอียดอ่อนและสลับซับซ้อน จำเป็นที่จะต้องพิจารณาและตระหนักให้แน่ชัดว่าควรจะใช้หลักการใดมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา ถ้าเข้าใจหลักการอย่างถ่องแท้แล้วก็จะสามารถหยิบยกหลักการเหล่านั้นมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างง่ายดาย และเกิดผลดีแก่ชุมชนและประเทศชาติ อย่างไรก็ตาม การแก้ปัญหาจริยธรรมต้องมีวิธีการว่าควรจะทำอย่างไร โดยจะต้องแก้ที่ต้นเหตุก่อน จึงตระหนักถึงความสำคัญของแนวทางการพัฒนาเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลของ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมองว่าการขับเคลื่อนพลังเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จะนำไปสู่การปฏิบัติให้เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรมเป็นสิ่งจำเป็น การสนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้สู่การปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เป็นสิ่งสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรที่มีความเกี่ยวข้องทั้งในองค์กรและชุมชนต่างๆ ได้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ให้เกิดชุมพลังในการกระจายองค์ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการแก้ไขและพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น เป็นการสร้างผู้นำที่ดี กลุ่มและเครือข่าย ให้กระจายขยายผลของความดีไปสู่ท้องถิ่น มีผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรมต้นแบบ ชุมชนต้นแบบ และผู้นำชุมชนเข้มแข็งต่อไป

## ๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๒) เพื่อศึกษาสภาพจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

<sup>๑</sup> วริยา ชินวรรโณ, อ้างในสำนักข่าวอิศรา, เปิด ๑๕ ปีญานักการเมืองไทย-โรคขาดภูมิคุ้มกันทางจริยธรรม, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <http://www.isranews.org/isranews-news/item/๒๕๓๒๓๓-๐๑๘๓๐๑.html> [ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๕].

<sup>๒</sup> ทิศนา ขัมมณี, การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยม: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร: สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย, ๒๕๔๒), หน้า ๔๓.

ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง (๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง

### ๓. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Designs) ระหว่างวิธีวิจัยเชิงประมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (๑) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากรที่เป็นข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยกำหนดเลือกแบบเจาะจงเอาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีอย่างน้อย ๒ ปีในปีงบประมาณ ๒๕๕๖-๒๕๕๗ ประกอบด้วย ๔ แห่ง ได้แก่ ๑. องค์การบริหารส่วนตำบลลานสัก อำเภอลายสัก จังหวัดอุทัยธานี ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลทับกฤชใต้ อำเภอลำลูกขัน จังหวัดนครสวรรค์ ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสลกบาตร อำเภอสลกบาตร จังหวัดกำแพงเพชร และ ๔. องค์การบริหารส่วนตำบลโพทะเล อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร ซึ่งทางการกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเอาจำนวนประชากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นทั้ง ๔ อบต. ในการสุ่มตัวอย่างแบบวิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร<sup>๓</sup> Taro Yamane จำนวน ๑๖๖ คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๑๘ คน (๒) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ การเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักของผู้วิจัยนั้น จำนวน ๓๐ คน/รูป โดยใช้การด้วยวิเคราะห์ข้อมูลแบบ (๓) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย ๓ ตอน ได้แก่ ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามลักษณะแบบปลายปิด ซึ่งเลือกตอบเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด ด้านความเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมทางการบริหารภาครัฐที่ดีของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการศึกษา หลักนิติธรรมหลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม และตอนที่ ๓ เป็นคำถามปลายเปิด (Opened - ended) เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจะใช้ลักษณะของการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (The semi-structured interview) เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมจริยธรรม สภาพทั่วไปทางจริยธรรม และรูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่างเป็นอย่างไร

<sup>๓</sup> สุจินต์ ธรรมชาติ, การวิจัยภาคปฏิบัติวิธีที่ดี, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๔๘.

### ๔. การเก็บรวบรวมข้อมูล

๑. ศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่างและหลักพุทธธรรมสำหรับการส่งเสริมจริยธรรมจากเอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (๒) แจกแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่างแก่ข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวในองค์การบริหารส่วนตำบล ๔ แห่ง จำนวน ๑๑๘ คน พร้อมกับนำมาวิเคราะห์หาข้อดีจากกระตือรือร้นความคิดเห็น ๕ ระดับ (๓) นำผลข้อมูลในระดับความคิดเห็นที่นำไปสัมภาษณ์เจาะลึกแก่ผู้เชี่ยวชาญที่ได้กำหนดไว้ ๓๐ รูป/คนใน ๔ จังหวัดได้แก่ จังหวัดอุทัยธานี จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดกำแพงเพชร และจังหวัดพิจิตร (๔) นำผลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อให้ได้รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง (๕) สรุปผลการวิจัย และนำเสนอรูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคเหนือตอนล่าง

### ๕. การวิเคราะห์ข้อมูล

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ สถิติพรรณนาหรือสถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) (๒) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้วิจัยใช้ระบบการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาโดยใช้การด้วย TAC ซึ่งเป็นการจำแนกข้อมูล (Typology and Taxonomy) การสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) และการวิเคราะห์หาเหตุและผล (Cause and Effect)

### ๖. ผลการวิจัย

การส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลจะพบว่า การบูรณาการเครือข่ายภาคสังคมให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดจริยธรรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนาให้เกิดความเข้มแข็งแก่พฤติกรรมทางประพฤติกปฏิบัติในการดำเนินชีวิตต่อไป นอกจากนี้ การส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารนอกจากจะมองไปในส่วนของวิธีการ หลักเกณฑ์ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ แล้วยังจะต้องเห็นภาพของท้องถิ่นให้ชัดเจนโดยเฉพาะผู้นำท้องถิ่นที่เป็นบุคคลในพื้นที่ย่อมทราบถึงสภาพปัญหาอย่างชัดเจนว่า ประชาชนยังมีความต้องการอะไร ยังมีปัญหาประเด็นใดบ้าง และทำไมการส่งเสริมจริยธรรมจึงกระทำไม่ได้ยาก แม้ว่าโลกจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรก็ตาม แต่ในฐานะผู้บริหารจะต้องแสวงหากระบวนการวิธีการ เทคนิคต่าง ๆ มาใช้เพื่อการพัฒนาจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามกรอบ ๕ มิติ ของผู้นำในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตภาคเหนือตอนบน ๒ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยพบว่า ผู้นำจะต้องสร้างแนวทางสำหรับเข้าไปส่งเสริมจริยธรรมทางความดีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดลักษณะทางการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่มุ่งไปที่เป้าหมายของตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นตัวของผู้นำ บุคลากร และประชาชนให้เห็นถึงความสำคัญและตระหนักถึงกิจกรรมทางจริยธรรมสำหรับการนำไปใช้ให้เกิดต่อสังคมต่อไป

มิติที่ ๑. พฤติกรรมดี หมายถึง การส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยความกล้าหาญที่จะเข้าไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและสำหรับการสร้างพฤติกรรมที่ดี และบุคลากรมรพฤติกรรมที่ดี เพื่อสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลให้ดี ซึ่งเป็นรากฐานของการสร้างให้สังคมเกิดความเรียบร้อย

มิติที่ ๒. จิตใจดี หมายถึง การส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยความกล้าหาญที่จะเข้าไปส่งเสริมการพัฒนาจิตใจให้เกิดการมองโลกในแง่ดี การปฏิบัติงานด้วยความสุข การปรับเปลี่ยนอารมณ์ให้มีความงดงามตามแบบอย่างที่ดีของสังคมไทย

มิติที่ ๓. เทคนิคดี การส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยความกล้าหาญที่จะเข้าไปนำหลักทางการบริหารที่ง่าย มีความเหมาะสมกับสภาพพื้นที่มากที่สุด การนำหลักพุทธธรรมจะช่วยให้ประชาชนเกิดการมีส่วนร่วมต่อแนวทางการบริหารมากรวมทั้งการประสานประโยชน์โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน หยุคการทุจริตคอร์รัปชันให้หมดไปด้วยการยึดถือหลักการความถูกต้องและความชอบธรรมเป็นตั้งที่ การส่งเสริมคนดีและเก่งโดยการมอบหมายงานที่สำคัญให้ไปดำเนินการด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

มิติที่ ๔ วัฒนธรรมดี การส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยความกล้าหาญที่จะเข้าไปกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีด้วยการมีเป้าหมายไปที่ความผูกพันในองค์การเป็นที่ซึ่งจะต้องอาศัยหลักสังคหวัตถุ รวมทั้งการบริหารในองค์กรจะต้องให้เกิดความรักใคร่กลมเกลียวให้มากที่สุดด้วยการเป็นพี่เป็นน้องร่วมกัน ส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดี ต่อตนเองและสังคม

มิติที่ ๕. คุณความดี หมายถึง การส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยความกล้าหาญที่จะเข้าไปบริหารเพื่อกำหนดประเมิน กฎเกณฑ์ ระเบียบในการสร้างตัวชีวิตในการปฏิบัติตนเป็นคนดี กำหนดขึ้นมารวมทั้งงบประมาณบางส่วนที่จะสนับสนุนเพิ่มเติม แต่ทั้งนี้ต้องมีผู้นำและบุคลากรเป็นผู้นำในการร่วมกันกิจกรรมความดีที่เกิดขึ้น

## ๗. สรุปผลการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า แบ่งออกเป็น ๖ กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ การส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักนิติธรรมกับหลักศีล จะมีเนื้อหาไปในเชิงของกฎหมาย กฎเกณฑ์ ระเบียบ วิธีปฏิบัติตนในองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งจรรยาบรรณในความเป็นผู้นำองค์กรที่ เช่น การใช้อำนาจทางกฎหมายที่ถูกต้องภายใต้กฎหมาย มีความแน่นอนชัดเจน มีความเสมอภาค ไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล และประชาชนย่อมได้รับเสรีภาพ

ทางกฎหมายอย่างเท่าเทียม ไม่มีการเลือกปฏิบัติในทางกฎหมายต่อบุคคลใด บุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

กลุ่มที่ ๒ การส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักความโปร่งใสกับหลักศีล พบว่าการบริหารที่จะต้องมีเปิดเผยข้อมูล เปิดเผยกระบวนการวิธีการทำงาน เปิดเผยงบประมาณแต่ละโครงการ เพื่อให้มีการตรวจสอบทุกขั้นตอน และเป็นระบบทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ เพราะการบริหารที่ใช้หลักความโปร่งใสจะต้องทำให้ประชาชนเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีความซื่อสัตย์สุจริตไม่หมกม昧อย่างหนึ่งอย่างใดซึ่งไม่ได้แตกต่างไปจากการมีพฤติกรรมทางศีลธรรม ที่มีพฤติกรรมทางกาย ทางวาจาทั้งต่อหน้าเป็นอย่างไร พฤติกรรมในมุมนี้นี้ก็ควรเป็นอย่างนั้น

กลุ่มที่ ๓ การส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักความรับผิดชอบกับหลักศรัทธา พบว่า แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารที่จะต้องอาศัยความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ตนเองกระทำหรือกล่าวที่รับผิดชอบผลต่อความคิด และการกระทำจะส่งผลทั้งคุณและโทษไปยังประชาชนในสังคมนั้น ๆ เพราะความเชื่อจะต้องมองไปที่ค่านิยมที่มีอยู่ในองค์กรทั้งความเชื่อที่มีอยู่ในตนเองว่าจะสามารถจะนำองค์กรไปสู่การบริหารจัดการที่ดีได้

กลุ่มที่ ๔ การส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักความคุ้มค่ากับหลักวิริยารัมภะ พบว่า แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารที่มีต่อความคุ้มค่าอยู่ที่ความสุจริตในการใช้งบประมาณอย่างประหยัด จะต้องรู้ว่าการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จะต้องให้ผลมากกว่าการลงทุนในการสร้างผลผลิตโดยรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องใช้งบประมาณน้อย แต่คุณภาพหรือผลประโยชน์ที่ประชาชนควรได้มาก เพราะเมื่อการควบคุมการใช้ทรัพยากรจะทำให้เกิดการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อประชาชนอย่างแท้จริงเพราะกิจกรรมบางอย่างก็ไม่จำเป็นใช้งบประมาณได้สามารถดำเนินการได้

กลุ่มที่ ๕ การส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักการมีส่วนร่วมกับหลักพาหุสัจจะพบว่า แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารเพื่อการส่งเสริมการมีส่วนร่วม เป็นไปตามกรอบของกฎหมายหลายฉบับที่พยายามระบุถึงขอบข่ายที่ประชาชนจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมทุก ๆ ขั้นตอนทางการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้นำจะต้องเปิดโอกาสตามช่องทางที่มีอยู่ให้ประชาชนเข้ามาตั้งแต่ก่อนการเลือกตั้งโดยเฉพาะการกำหนดนโยบายฝ่ายประชาชนจะต้องสิทธิความต้องการของแต่ละชุมชน ให้เป็นจุดเริ่มต้นกระบวนการศึกษาเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การบริหารเชิงจริยธรรม เพราะหากประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายฝ่ายนักการเมืองก็ต้องเปิดใจรับฟังที่เรียกว่า การศึกษารากฐานของปัญหาและความต้องการของสังคมเพื่อนำไปปรับยุทธศาสตร์ทางการบริหารให้ตรงกับความต้องการในพื้นที่นั้น ๆ

กลุ่มที่ ๖ การส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักคุณธรรมกับหลักปัญญา พบว่า แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารที่มีระบบคุณธรรมเป็นเครื่องควบคุมการพฤติกรรมทั้งหมดให้ถูกต้องชัดเจน เพราะรากฐานของคุณธรรมอยู่ที่จิตสำนึกกรักท้องถิ่น รักเพื่อนมนุษย์ไม่เอารักเอาเปรียบต่อผู้อื่น และต่อสังคม มีใจที่จะทำงานให้กับประชาชนได้รับประโยชน์ทางการบริหารอย่างสูงสุด เช่น

ความขยันอดทน ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีสำนึก ความรอบคอบ ความเสียสละ ความกล้าหาญ ความยุติธรรม ความรู้จักประมาณ ความมีพรหมวิหารธรรม อิทธิบาทธรรม เป็นต้น

๒. สภาพจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดอุทัยธานี จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๔๓ เป็นเพศหญิง จำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒ มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๓๕ ปี จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๖๕ นับถือศาสนาพุทธ จำนวน ๑๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๓๑ มีสถานภาพสมรส จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๖๑ มีการศึกษาในระดับในระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๘๖ มีตำแหน่งงานในลักษณะอื่น (ลูกจ้างชั่วคราว) จำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๓๑ มีรายได้ตั้งแต่ ๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๘๕ และมีอายุการทำงานระหว่าง ๑-๕ ปี จำนวน ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๔๗ ส่วนผลการวิเคราะห์สภาพจริยธรรมทางการบริหารของผู้นำรายด้าน พบว่า ๑) หลักนิติธรรม ๒) หลักคุณธรรม ๓) หลักความโปร่งใส ๔) หลักการมีส่วนร่วม ๕) หลักความรับผิดชอบ และ ๖) หลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = ๓.๖๗$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๓. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า

๑. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักนิติธรรมกับหลักศีล พบว่า ทุกชีวิตย่อมมีความเท่าเทียมกันโดยสิทธิตามธรรมชาติที่ไม่ได้มีข้อจำกัดในการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีความอ่อนแอทางร่างกาย และสติปัญญาแต่ประการใด เมื่อภาวะผู้นำสามารถปฏิบัติย้อมเป็นบรรทัดฐานให้กับสังคมในองค์กรและประชาชนโดยทั่วไปแต่นั้นก็อยู่ภาวะผู้นำจะเป็นต้นแบบที่ดีด้วยซึ่งจะทำให้เกิดความไว้วางใจระหว่างประชาชนกับองค์การบริหารส่วนตำบล และระหว่างภาวะผู้นำกับบุคลากรเพื่อลดความขัดแย้งต่างๆ รวมทั้งการส่งเสริมจริยธรรมในลักษณะของภาคีเครือข่ายทางสังคมที่นำมาบูรณาการในการดำเนินงานทางจริยธรรมให้มากขึ้น (๒) รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมด้านความโปร่งใสกับศีลธรรม พบว่า จะต้องส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบการตรวจสอบว่าเป็นอย่างไรให้กับประชาชนได้มีความรู้ การตรวจสอบมีขอบเขตอย่างไร และกลไกการทำงานต่าง ๆ จะต้องทำให้ประชาชนได้รับรู้รับทราบตลอดเวลาอาจจะมีประชาสัมพันธ์ในระบบของหนังสือ เสียงตามสาย การประชุมในหมู่บ้าน เป็นต้น (๓) รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักความรับผิดชอบต่อหลักศรัทธา เป็นการนำหลักของจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมรวมทั้งการป้องกันความชั่ว การทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร การรับผิดชอบทางวินัยหรือจรรยาบรรณ หากตนเองเป็นคนกระทำจะต้องไม่ปิดความรับผิดชอบต่อความผิดนั้น การรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด การรับผิดชอบต่อภาระกระทำของตนเอง การรับผิดชอบต่อองค์กร และการเป็นผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลจะต้องมีความรับผิดชอบต่อประชาชนในฐานะเป็นผู้มอบความไว้วางใจให้เข้ามาทำหน้าที่ทางตำแหน่งการบริหาร สำหรับบุคลากรจะต้องมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด หากผิดพลาดก็เกิดจากการกระทำของตนเองจะไปโทษกล่าวหาบุคลากรอื่นไม่ได้ (๔) รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตาม

หลักความคุ้มค่ากับหลักวิริยารัมภะ อยู่ที่หลักทางการบริหารต่อส่วนร่วมเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อประชาชนเป็นที่ตั้ง งบประมาณทุกบาทจะต้องมุ่งไปสู่การลดการใช้ทรัพยากรตามลักษณะของโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบลตั้งไว้ตามแผนงาน ส่วนการส่งเสริมเห็นว่าควรจะต้องมีการใช้เอกสาร เครื่องระดับสำนักงาน ไปจนถึงเครื่องจักรที่มีขนาดใหญ่ให้มีการตรวจสอบถึงประสิทธิภาพอย่างเต็มที่หรือไม่ว่าอย่างไร รวมทั้งการเพิ่มเวลาราชการเข้าไปในการปฏิบัติเพราะปัญหาบางอย่างจะรอช้ามิได้อาจจะทำให้เกิดการลุกลามไปอย่างรวดเร็ว จะต้องการเตรียมความพร้อมอยู่ตลอดเวลาและการไม่เบียดบังเวลาของราชการต้องทำงานให้เต็มเวลา เต็มที่เต็มกำลังความสามารถ เต็มศักยภาพพร้อมทั้งสติปัญญาทั้งร่างกาย แรงใจใส่ลงไปให้กับการเอื้อประโยชน์ให้กับประชาชนให้มากที่สุด และการบริหารเชิงจริยธรรมผู้บริหารควรที่เปิดเผยข้อมูลทุกอย่างโดยละเอียดเพื่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลโดยการประมวลตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดช่องว่างของการใช้งบประมาณให้น้อยที่สุด (๕) รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักการมีส่วนร่วมกับหลักพหุสัจจะอยู่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องกำหนดหรือสร้างกระบวนการในให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดโครงการ กระบวนการดังกล่าวจะต้องเกิดจากความต้องการของภาคประชาชนเป็นหัวใจสำคัญ เพราะในหลายพื้นที่ยังไม่สามารถสนับสนุนให้ชาวบ้านได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วม หรือบางแห่งก็มีข้อจำกัดในประเด็นต่าง ๆ ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับศึกษาเรียนรู้ของประชาชนด้วย รวมทั้งข้อจำกัดทางด้านอาชีพที่ไม่เอื้อต่อการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง แต่ถึงอย่างไรก็ตามการเข้ามาสู่ตำแหน่งทางการเมืองย่อมจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบกติกายุติธรรมของรัฐธรรมนูญทุกฉบับ จึงอยู่ที่ความมีวิสัยทัศน์ของฝ่ายการเมืองว่าจะกำหนดวิธีการให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ทั้งการร่วมกันคิด การร่วมกันปฏิบัติ การร่วมกันประเมินผลร่วมกันตรวจสอบ และการร่วมกันปรับปรุงแก้ไขพัฒนาท้องถิ่นให้ตรงกับความต้องการของชุมชนนั้น ๆ ๖. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลจะต้องใช้คุณธรรมควบคู่กับปัญญาเสมอ หากขาดตัวหนึ่งตัวใดไป จะทำให้เกิดปัญหาตามมา หรือกระทั่งอาจจะสร้างความผิดให้กลายเป็นเรื่องที่ถูกต้องเพราะความเป็นคนที่ไม่ดี เห็นแก่ตัว เห็นแก่พวกพ้อง เห็นแก่อำนาจเงิน จะไม่ได้มีจิตสำนึกต่อผู้ถูกต้อท้องถิ่น ต่อประชาชนที่ได้คัดเลือกตนเองให้เข้ามาบริหารองค์กร หากองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการส่งเสริมจริยธรรมมาก และใส่ความตระหนักหลักธรรมาภิบาลทั้งหมดจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลชาวสะอาดทางการบริหารมากขึ้น เพราะไม่ได้สร้างภาพให้เกิดความเข้าใจผิดแต่ประชาชนทุก ๆ คน และรับรู้รับทราบความเคลื่อนไหวทางการบริหาร ทางการแก้ไข ทางการพัฒนา รวมทั้งความชัดเจนของโครงการต่าง ๆ มีที่มาที่ไปของงบประมาณ ไม่มากเกินไปไม่น้อยเกินไป พฤติกรรมของผู้นำมีสัมพันธภาพที่ดีกับชาวบ้านได้วางอำนาจด้วยเพราะความที่ตนเองเป็นผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## ๘. อภิปรายผล

จากการศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสาร รวมทั้งข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจาะลึกและการแจกแบบสอบถามซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับ “รูปแบบ

การส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ดีของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคเหนือตอนล่าง”การวิเคราะห์สภาพจริยธรรมทางการบริหารในภาพรวมในความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ดังรายละเอียดที่แสดงแสดงด้วยค่าเฉลี่ย (Mean =  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) ทำให้เห็นว่าจริยธรรมทางการบริหารในภาพรวมของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = ๓.๖๗) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่ออภิปรายผลจากการวิจัยผสมผสาน คุณภาพและปริมาณ พบว่า การนำไปหลักธรรมาภิบาลไปส่งเสริมจริยธรรมในองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๖ ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม และหลักคุณธรรม ยังพบสภาพปัญหามากมายที่จะต้องเร่งแก้ไขให้หมดไปด้วยการบูรณาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาได้แก่หลักเวสาลีธรรมทั้ง ๕ ประการ ได้แก่ หลักศรัทธา หลักศีลธรรม หลักวิริยารัมภะ หลักพาหุสัจจะ และหลักปัญญาสามารถจะนำมาซึ่งจริยธรรมทางการบริหารได้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ซึ่งทางผู้วิจัยกำหนดประเด็นการวิเคราะห์เชิงการจับคู่ในลักษณะการผสมระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับหลักเวสาลีธรรมของแต่ละข้อมาผสมกันให้เกิดรูปการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภาคเหนือตอนล่างดังนี้

๑. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ที่สอดคล้องกับนิติธรรมกับหลักศีลธรรม พบว่า มีความหมายในลักษณะใกล้เคียงกันมากที่สุดซึ่งก็คือการสร้างระเบียบวินัยในองค์การการเคารพต่อหลักนิติธรรมจะทำให้สังคมเกิดความสงบเป็นเครื่องหมายที่สำคัญ ทั้งจรรยาบรรณที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติข้าราชการต่าง ๆ อันเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติหน้าที่ด้วยความชอบธรรม รวมทั้งการใช้อำนาจทางการบริหารจะต้องให้เป็นไปสอดคล้องกับพันธกิจที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องส่งเสริมจริยธรรมให้กับตนเอง ให้กับบุคลากร และให้กับประชาชนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เสมอภาคโดยเฉพาะการจัดสรรงบประมาณตามลักษณะโครงการจะต้องไม่มีความผิดพลาด และให้ตรงกับข้อบังคับ กฎหมายกฎเกณฑ์ หลักความโปร่งใสกับหลักศีลธรรม พฤติกรรมทางการบริหารที่สะอาดหมดจดจากการปฏิบัติย่อมนำมาซึ่งความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ ไม่ปกปิดข้อมูลแต่ประการไว้เพื่อไม่ให้ประชาชนได้มีโอกาสรับรู้รับทราบสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตาภา เร่งมีศรีสุข พบว่า กลยุทธ์การสร้างโปร่งใสงานบริหาร กลยุทธ์การสร้าง ความโปร่งใสการบริการประชาชน กลยุทธ์การสร้างความโปร่งใสในงานสนับสนุน ซึ่งจะเข้าข่ายในลักษณะของศีลธรรมที่ใคร ๆ ปฏิบัติแล้วจะได้รับการสรรเสริญยกย่องคุณความดี เป็นผู้น่ารัก นำเคารพอย่างยิ่งและที่สำคัญสามารถรักษาคุณภาพแห่งสังคมให้เกิดความสงบสุขได้อย่างที่สุด เมื่อรักษาศีลธรรมได้ก็ย่อมนำมาซึ่งจะเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์สุจริตจะทำอะไรทั้งกายกรรม วชิกรรม และมโนกรรมก็ย่อมมีความสะอาดหมดจดในการกระทำนั้น หากเป็นผู้นำจะเกิดความโปร่งใสทางการบริหารสามารถเชิญให้มาตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกได้ตลอดเวลาเพราะเป็นคนมี

สะอาด ส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักความรับผิดชอบต่อหลักศรัทธา<sup>๕</sup> การเป็นผู้นำจะต้องมีความชัดเจนในตัวบทกฎหมายเป็นที่ตั้งเมื่อมีผู้กระทำผิดอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะในองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องออกมารับผิดชอบต่อสังคมกับงานวิจัยของ **ภิกษุณี กัลยามิตร** พบว่า ส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักความคุ้มค่ากับหลักวิริยารัมภะ เพราะความคุ้มค่าเป็นการลงทุนด้วยทรัพยากรที่มีอยู่องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด มีความเพียรพยายามที่จะสร้างมาตรฐานบุคลากร ทรัพยากร ในองค์ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักการส่วนร่วมกับหลักพาหุสัจจะ การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมประสิทธิภาพ หรืออาจจะส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลทั้งหมดเพราะฉะนั้น การส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลจะต้องสร้างแรงจูงใจ การให้โอกาสแก่ประชาชนได้มีส่วนร่วมตั้งแต่การจัดการแผนโครงการ ประชาชนจะต้องรับรู้ข้อมูลโดยละเอียด ตั้งแต่ต้นจนจบโครงการนั้น ๆ อย่างเป็นรูปธรรมมากที่สุดและจะต้องกำหนดกลยุทธ์เพื่อการส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้มากส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักคุณธรรมกับหลักปัญญา พบว่า พฤติกรรมของผู้นำกลับกลายเป็นปัญหาเชิงการบริหารเพื่อการส่งเสริมจริยธรรม เพราะผู้นำท้องถิ่นไม่ได้เป็นต้นแบบที่ดี เช่น การเลือกข้าง การอคติ ไร้สัจจะ ทุจริตคอร์รัปชั่น เห็นแก่ตัว มัว อบายมุข มีอิทธิพลไม่เป็นผู้นำที่ดี ใช้อำนาจในทางที่ผิด ไม่รับผิดชอบต่อการกระทำ ไม่ยุติธรรม เป็นต้น<sup>๖</sup> สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชัตติยา กรรณสูต** พบว่า สิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นอุปสรรคต่อการส่งเสริมจริยธรรมอย่างร้ายแรงเพราะการเข้ามาสู่อำนาจทางการบริหารที่ได้ลงทุนไปมากจากการเลือกตั้งแต่ละครั้งย่อมแสดงออกถึงความไม่สุจริตตั้งแต่เริ่มต้นมาสู่กิจกรรมทางการเมือง ย่อมหวังไม่ได้ว่า การบริหารจะเกิดการทุจริตอย่างแน่นอน เพราะการส่งเสริมคุณธรรมไม่ใช่ง่ายไม่ใคร ๆ แต่หากไม่พยายามลงมือกระทำก็หวังได้ว่าคุณธรรมจะไม่เกิดขึ้นอย่างแน่นอน หากผู้นำมีคุณธรรมลูกน้องก็จะมีคุณธรรมตามไปด้วยอย่างเห็นชัด<sup>๗</sup>

<sup>๕</sup> จิตาภา เร่งมีศรีสุข, “ยุทธศาสตร์การพัฒนาจริยธรรมาภิบาลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

<sup>๖</sup> ภิกษุณี กัลยามิตร, “จริยธรรมทางการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี: วิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบการเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๗).

<sup>๗</sup> ชัตติยา กรรณสูต, “พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย”, **รายงานวิจัย**, ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม) ,(กรุงเทพมหานคร: ศูนย์คุณธรรม ,๒๕๕๑). หน้า ๖๗.



## ๙. ข้อเสนอแนะ

### ๙.๑ ข้อเสนอแนะทั่วไป

๑. ควรมีนโยบายและนำรูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักนิติธรรมกับหลักศีลธรรมไปใช้เพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้อำนาจ การสร้างบรรทัดฐานทางกฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ อย่างเท่าเทียม รวมทั้งกำหนดแผนยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร (๒) ควรมีนโยบายและนำรูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักความโปร่งใสกับหลักศีลธรรมไปใช้เพื่อก่อให้เกิดสุจริตในทุกขั้นตอน และเกิดความบริสุทธิ์ยุติธรรมสำหรับทุกฝ่าย (๓) ควรมีนโยบายและนำรูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักรับผิดชอบต่อหลักศรัทธาเพื่อให้เกิดปรับเปลี่ยนค่านิยม และการสร้างบรรทัดให้เกิดการยอมรับความผิดด้วยจิตสำนึกอย่างแท้จริง (๔) ควรมีนโยบายและนำรูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักค้ำค้ำกับหลักวิริยารัมภะ โดยการนำผลประโยชน์ของประชาชนเป็นเป้าหมาย พยายามลดรายจ่าย ลดขั้นตอน ปรับเปลี่ยนกลไกทางการบริหาร รวมทั้งการป้องกันการทุจริต (๕) ควรมีนโยบายและนำรูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักการส่วนร่วมกับหลักพาหุสัจจะ เพื่อให้เกิดการศึกษาเรียนรู้ระหว่างประชาชนกับผู้นำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม (๖) ควรมีนโยบายและนำรูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักคุณธรรมหลักปัญญาไปใช้ในลักษณะการใช้อำนาจทางการบริหารให้เกิดการยอมรับความถูกต้อง ถูกธรรมเหมาะสมกับประเพณี วัฒนธรรมในท้องถิ่น

### ๙.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งต่อไปผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลควรที่จะกำหนดการศึกษาให้มีขอบข่ายครอบคลุมไปถึงองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบอื่น ๆ ดังนี้ (๑) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคเหนือตอนล่าง และองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบพิเศษอื่น ๆ (๒) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคเหนือตอนล่าง และองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบพิเศษอื่น ๆ (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคเหนือตอนล่าง และองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบพิเศษอื่น ๆ (๔) รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำในเขตการปกครองพิเศษแบบกรุงเทพมหานคร และการปกครองพิเศษแบบเมืองพัทยา

## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย

#### (๑) หนังสือ

ทีศนา แชมมณี. การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยม : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ.

กรุงเทพมหานคร: สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย, ๒๕๔๒.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

สุจินต์ ธรรมชาติ. การวิจัยภาคปฏิบัติวิธีดี. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

#### (๒) เว็บไซต์

วริยา ชินวรรณโณ, อ่างใน, สำนักข่าวอิสรา, เปิด ๑๕ ปัญหาทางการเมืองไทย-โรคขาดภูมิคุ้มกันทางจริยธรรม, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <http://www.isranews.org/isranews-news/item/๒๕๓๒๓-๐๑๘๓๐๑.html> [ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๕].

#### (๓) วิทยานิพนธ์

ชัตติยา กรรณสูต, “พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย”, รายงานวิจัย, ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม), กรุงเทพมหานคร: ศูนย์คุณธรรม, ๒๕๕๑.

จิตาภา เร่งมีศรีสุข, “ยุทธศาสตร์การพัฒนาจริยธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ภิกษุณี กัลยามิตร ,จริยธรรมทางการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี:วิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบการเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๗.

### ๒. ภาษาอังกฤษ

#### (1) Book

Andrew W.Halpin. Theory and research in administration. New York : Macmillan Company, 1966.

Bass, Bernard M. Leadership and Performance BeyondExpectation. New York: The Free Press, 1985.

Dale Yoder. Personnel Principles and Policies. fourth printing. Englewood Cliffs : new Jersey Prentice-Hall. Lnc, 1956.

James M. Lipham. and James A. Hoch. Jr.. “Leadership Theory.” in *The Principalship : Foundations and Functions*New York : Harper & Row Publishers, 1974.

Normand L. Frigon. Sr.. Harry K. Jackson. Jr.. *The Leader: Developing the Skills & Personal Qualities You Need to Lead Effectively*. New York : American Management Association, 1966.

การจัดการความรู้ตามแนวพุทธธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์  
Knowledge Management according to Buddhadhamma  
In Schools of Nakhon Sawan Province.

พระปลัดสมบัติ ฐิติญาโณ\*

รศ.ดร.อภิวัฒน์ จันตะนี\*\*

ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช\*\*\*

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้ตามแนวพุทธธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์” โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีการจัดการความรู้ตามแนวพุทธธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ ๒) เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดการความรู้ในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ ๓) เพื่อเสนอแนวทางการจัดการความรู้ตามแนวพุทธธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์โดยกำหนดระเบียบวิธีวิจัยเชิงเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการนำหลักธรรมไปปฏิบัติได้จริงในการจัดการความรู้ในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ หลักการสำคัญต่อการสร้างความรู้คู่องค์กร โดยใช้หลัก ส. การรับฟัง จิ. จินตนาการ ปุ. ปุจฉา ลิ.เขียน หลักการสังคายนา การวิเคราะห์และคัดแยกความรู้เป็นกลุ่มประเด็นให้ง่ายต่อการเข้าถึงอย่างมีขั้นตอน การประมวลและกลั่นกรองความรู้ หลัก ๔ ส. การเผยแพร่ แนะนำ สั่งสอน อบรมบุคลากร ชี้แจง ชวนใจ แกล้งกล้า ร่าเริง หลักกาลามสูตร ๑๐ ประการส่วนสภาพปัญหาประกอบด้วย ๕ ปัญหาหลัก ได้แก่ ผู้บริหารการจัดการความรู้ ๒.ทัศนคติความคิดและพฤติกรรมบุคลากร ๓. การบูรณาการทางการศึกษาของโรงเรียน ๔.วัฒนธรรมการจัดการความรู้ ๕.แผนการจัดการความรู้ ได้แก่ ขาดการทำงานทีม การประสานงานยุ่งยาก การบริหารเวลา งบประมาณไม่เพียงพอ และเทคโนโลยีสื่อสาร และการสื่อสาร และ แนวทางการจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารจะต้องสร้างแบบที่ดีในการบริหาร รวมถึงการจัดการความรู้ในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ จะเป็นต้นแบบได้ดี เพราะสังคมย่อมจับตามองถึงพฤติกรรมกระทำทุกกิจกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นทิศทางการจัดการความรู้และบูรณาการแบบองค์รวม องค์กร บุคลากร

\*นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, shall\_518005@hotmail.com.

\*\*อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

\*\*\*อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

สถานศึกษา การจัดการ ให้เชื่อมโยงกับภารกิจ ๔ ด้าน ได้แก่ ผู้บริหารการจัดการความรู้ ทัศนคติ ความคิดและพฤติกรรมบุคลากร การบูรณาการทางการศึกษาของโรงเรียน แผนการจัดการความรู้ วัฒนธรรมการจัดการความรู้ ในการส่งเสริมการบริหารทั้ง ๔ ด้าน จะให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ อย่างสมบูรณ์ที่สุดด้วยการจัดการความรู้ เป็นกำลังใจบุคลากรในองค์กร การให้อภัย มีความ รอบคอบ รับผิดชอบ เป็นกำลังใจให้แก่บุคลากร และไม่ปกป้องคนชั่ว แต่ต้องช่วยเหลือคนดีเป็นต้น

**คำสำคัญ :** การจัดการความรู้, พุทธธรรม

### Abstract

The objectives of this study entitled ‘Knowledge Management of Schools in NakornSawan Province according to Buddhhadhamma’ were of three; 1) to study concept, theories of knowledge management of schools in NakornSawan province, 2) to analytically study problems of knowledge management of schools in NakornSawan province according to Buddhhadhamma, and 3) to propose the method of knowledge management of schools in NakornSawan province according to Buddhhadhamma

Findings were as follows: 1. The integration of concept, theories of knowledge management with Buddhhadhamma was found that the administrators put into real practice knowledge management at schools in NakornSawan province. The principles that brought knowledge to organizations were Su., listening, Ji., thinking, Pu. Asking and Li., writing. The condition of problems of knowledge management at schools in NakornSawan province was found that problems consisted of 5 principal problems. They were 1) the knowledge management administrators, 2) attitude, ideas and behavior of personnel, 3) educational integration of schools, 4) knowledge management culture, 5) plan for knowledge management; lacking of team work, difficult coordination, insufficient management of time and budget, and information communication technology and the approach to the knowledge management of schools in NakornSawan Province according to Buddhhadhamma was that administrators must create a good model for management, including good model of knowledge management at schools in NakornSawan province. Society keep an eye on school administrators in every

movement. Therefore, the integrated knowledge management of organization, personnel, learning centers, management, with four functions. They were knowledge management administrators, attitude, opinions and behaviors of personnel, educational integration, knowledge management plan, knowledge management culture promoting the administration of the four functions will enhance the duty performance by knowledge management. Organizational morale of personnel, forgiveness, competency, responsibility, punishing the wrong, and promoting the good and encouraged personnel.

**Keywords:** Knowledge Management, Buddha Dharma

### ๑. บทนำ

ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบันส่งผลให้คุณธรรมประจำตัวปัจเจกบุคคลลดลง ในหลายๆ ด้านเช่นปล่อยตนเองให้หลงไปตามกิเลสค้นหาความอยากต่างๆ จนขาดความยับยั้งชั่งใจ ยึดมั่นในศักดิ์ศรีอย่างมงายไม่คำนึงถึงความถูกต้องชอบธรรมไม่นำปัญญามาพิจารณาเหตุผลขาด ความยำเกรงต่อกฎหมายบ้านเมืองสร้างเวรภัยต่อกันไม่สิ้นสุดขาดความละอายเกรงกลัวต่อบาปต่อ ความชั่วทั้งหลายขาดขันติความอดทนต่อการกระทบกระทั่งขาดเมตตากรุณาต่อเพื่อนมนุษย์เมื่อ คุณธรรมที่จะส่งเสริมความดีงามแห่งปัจเจกบุคคลลดลงย่อมทำให้เกิดการกระทำล่วงละเมิดมากขึ้น ด้วยไม่สามารถควบคุมกายวาจาปัจจุบันรูปแบบการพัฒนาทางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นใน หลายลักษณะและมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันไป เช่น สังคมสารสนเทศ (Information Society) สังคม แห่งการเรียนรู้ (Knowledge Society) แต่ที่รูปแบบน่าสนใจคือ เป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Society and Economy) โดยลักษณะสังคมที่เกิดขึ้นดังกล่าวส่งผลให้ความรู้ กลายเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งในการดำรงอยู่ของสมาชิกในสังคม โดยมีคำกล่าวที่อาจเคยได้ยินอยู่เสมอว่า “ความรู้คืออำนาจ” ดังนั้นในสังคมลักษณะนี้ การพัฒนาความรู้และสร้างความรู้ใหม่ๆ เพื่อ การอยู่รอด เพื่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจและเสริมสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนจึงเป็นฐานที่สำคัญ อย่างยิ่งของกระบวนการพัฒนาต่างๆ ซึ่งลักษณะที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่สำคัญมี ๔ มิติ ประกอบด้วย ๑) มิติสภาวะการแข่งขัน (Competitive) ๒) มิติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ๓) มิติการสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital Building) ๔) มิติการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) โดยเฉพาะการพัฒนาคน เพื่อเพิ่มศักยภาพที่ครอบคลุมทุกด้าน ตลอดจนการเพิ่มขีดความสามารถในทุกระดับ ทุกกลุ่มอายุ หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) จะต้องได้รับการเอาใจใส่

โดยองค์กร ต้องมีการพัฒนาให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพราะเชื่อว่าหากทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพก่อให้เกิดทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญได้แก่ ปัญหาด้านพฤติกรรมการทำงาน เช่น การบริการ ระบบการบริการและคุณภาพมาตรฐานของการให้บริการที่ไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้ใช้บริการ ขาดระบบการกำกับ และการตรวจสอบคุณภาพ ไม่มีการกำหนดมาตรฐานการรองรับคุณภาพของการให้บริการตลอดถึงทักษะด้านต่างๆ ของทรัพยากรมนุษย์และอีกทั้งจริยธรรมปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของทุกองค์กรหรือหน่วยงานและที่สำคัญได้แก่ การขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการอบรมมาอย่างดี การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ที่ยังไม่ดีพอหรือต่ำเกินไป การกระจายทรัพยากรมนุษย์ในส่วนภูมิภาคต่างๆ ยังไม่ดีพอและไม่เหมาะสม ปัญหาในด้านคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่เฉพาะอย่างและปัญหาการมีมากเกินไปหรือน้อยเกินไปของทรัพยากรมนุษย์บางแขนง สำหรับปัญหาพฤติกรรมบริการของทรัพยากรมนุษย์ที่แสดงออกจนกลายเป็นลักษณะประจำอย่างหนึ่งของหน่วยงาน การลืมน้ำที่ที่แท้จริงว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและควรให้บริการอย่างไร พฤติกรรมต่างๆ ที่มีและนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ตามเป้าประสงค์และทำให้ชีวิตของตนเองมีความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมงานต่างๆ ในฐานะที่ต้องทำงานอยู่ร่วมกันทั้งในระดับสูงขึ้นไป จนถึงผู้รับบริการในหน่วยงานของตนเองหรือการทำให้หน่วยงานหรือองค์กรพัฒนาไปในทิศทางที่บรรลุเป้าประสงค์ การพัฒนาทุนมนุษย์จึงถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยที่องค์กรจะต้องมีกรอบแนวทางการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ และนำไปสู่การปฏิบัติโดยต้องมีกระบวนการสำคัญในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เพราะสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา<sup>๑</sup>

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้นำเอาหลักพุทธธรรม ซึ่งเป็นคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าผู้ทรงค้นพบอริยสัจ ๔ หรือหลักความจริงอันประเสริฐ ๔ ประการ (ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค) ซึ่งพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) กล่าวว่า พระพุทธศาสนาเมื่อมองในทัศนะของคนสมัยใหม่ มักเกิดปัญหาขึ้นบ่อยๆ ว่าเป็นศาสนา (Religious) หรือเป็นปรัชญา (Philosophy) หรือว่าเป็นเพียงวิถีครองชีวิตแบบหนึ่ง (A way of life) เมื่อปัญหาเช่นนี้เกิดขึ้นจึงเป็นเหตุให้ถกเถียงหรือแสดงเหตุผลทำให้เรื่องยืดยาวออกไปทำให้เกิดการฟุ้งเฟ้อ (ยุ่งเหยิง) ไม่มีที่สิ้นสุดพระพุทธศาสนามาประพุดิโดยทั่วถึงสมดังเจตนารมณ์แห่งพระพุทธศาสนาที่แสดงถึงหลักปฏิบัติในระดับบุคคลตั้งแต่เบื้องต้นไปจนถึงการพัฒนาตนเองเพื่อความดีงามสูงสุดและหลักปฏิบัติต่อชุมชนสังคมเพื่อการอยู่

<sup>๑</sup>พรธิดา วิเชียรปัญญา, การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้, (กรุงเทพมหานคร :เอ็กซ์เพอร์เน็ท, ๒๕๔๗), หน้า ๑๕.

ร่วมกันอย่างสันติและเกิดเสรีภาพตามหลักมนุษยธรรม กล่าวไว้ว่า “คำสอนและหลักปฏิบัติทางพระพุทธศาสนาส่วนที่เกี่ยวข้องกับสังคมและสะท้อนถึงเจตนารมณ์ของพระพุทธศาสนาในด้านความสัมพันธ์ทางสังคมได้มากที่สุดก็คือคำสอนและหลักปฏิบัติ” ซึ่งเป็นข้อกำหนดอย่างต่ำหรือหลักความประพฤติอย่างน้อยที่สุดในระดับศีลย้อมก่อให้เกิดความปกติเรียบร้อยดีงามแก่ผู้ประพฤติกระทั่งภาพรวมของสังคมย่อมเกิดความสงบเรียบร้อยดีงามในสร้งกษัตริย์กล่าวถึงศีลไว้ดังนี้ “บุคคลใดในโลกนี้สามารถกายวาจาใจไม่ทำบาปกรรมอะไรไม่พูดเหลวไหลเพราะเหตุแห่งตนบัณฑิต” และในคัมภีร์วิสุทธิมรรคได้แสดงเกี่ยวกับศีลไว้ดังนี้ “ธรรมทั้งหลายมีเจตนาเป็นต้นของบุคคลผู้ดเว้นจากปาณาติบาตเป็นต้นอยู่ที่ศีลของบุคคลผู้บำเพ็ญวิัตตปฏิบัติ” ในขณะที่เดียวกันปัจจุบันบุคคลยังมีความเข้าใจ การประพฤติปฏิบัติประคับประคองมิให้ล่วงละเมิดศีลรักษาศีลมิให้ขาดหรือต่างพร้อยด้วยการประคับประคองกายวาจาใจให้อยู่ในกรอบของศีลรู้จักยับยั้งชั่งใจบังคับควบคุมและฝึกรบมจิตใจตนเองให้แสดงออกต่อสิ่งทีมากระทบอย่างเหมาะสมทั้งสิ่งที่น่าพึงพอใจและไม่น่าพึงพอใจ ทิศทางหรือแนวทางปฏิบัติตามพันธกิจและภารกิจ (Mission) ให้สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ (Vision) และเป้าประสงค์ขององค์กร (Corporate Goal) แผนยุทธศาสตร์ที่ตีนั้น จะต้องถูกกำหนดขึ้นตามวิสัยทัศน์ขององค์กร อันเป็นผลผลิตทางความคิดร่วมกันของสมาชิกในองค์กรที่ได้ทำงานร่วมกัน โดยวิสัยทัศน์นี้เป็นความเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นจุดหมายปลายทางที่องค์กรประสงค์จะไปให้ถึง และวิสัยทัศน์นี้มีการแปลงออกมาเป็นวัตถุประสงค์ (Objective) ที่เป็นรูปธรรม และสามารถวัดได้ ทั้งนี้้องค์กรสามารถใช้แผนยุทธศาสตร์เป็นกรอบในการประเมินผลงานประจำปีงบประมาณ ยิ่งไปกว่านั้น้องค์กรยังสามารถใช้แผนยุทธศาสตร์เป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วยปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสังคมไทยไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางการจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย ๖ ประการต่อความรู้ (๑) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร (๒) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ (๓) การปรับปรุง ดัดแปลงหรือสร้างความรู้บางส่วน (๔) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน (๕) การนำประสบการณ์จากการทำงานและการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้ (๖) การจัดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สรุปรูปการหรือการจัดการความรู้ เพราะคนยึดเอาประโยชน์ตนและพวกพ้องเป็นใหญ่ไม่ใส่ใจผลกระทบต่อส่วนรวมขาดความรับผิดชอบเห็นผิดเป็นชอบในขณะที่สังคมเปลี่ยนแปลงไปประกอบกับขาดความเข้าใจหลักธรรม และไม่เห็นความสำคัญของหลักธรรมเพราะความโลภโกรธหลงเข้าครอบงำจิตใจความดีและความประพฤติหลายๆ อย่างซึ่งแต่ก่อนถือว่าเป็นความชั่วความผิดได้กลายเป็นสิ่งที่คนในสังคมยอมรับแล้วพากันประพฤติปฏิบัติโดยไม่รู้สึกสะอึดสะเทือนจนทำให้เกิดปัญหาและทำให้วิถีชีวิตมีดมนลงไปพวกเราชาวพุทธจะต้องร่วมกันแก้ไขปัญหานี้อย่างจริงจังต้องยึดหลักการให้มันคงที่จะไม่ทำอะไรๆ ที่ชั่วที่เสื่อมต้องกล้าบากบั่นที่จะทำแต่สิ่งที่เป็นความดีเป็นความถูกต้องและเป็นธรรมเพื่อให้ผลความประพฤติปฏิบัติชอบบังเกิดเพิ่มพูนขึ้นและคำจูนส่วนรวมไว้มิให้เสื่อมทรุดหากให้กลับฟื้นคืนดีขึ้นได้เป็นลำดับ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ตามแนวพุทธธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์เพื่อต้องการทราบถึงการบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีของลักษณะผู้บริหารเชิงพุทธการจัดการความรู้ในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์แล้วนำมาวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดการความรู้ตามแนวพุทธธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ และเสนอแนวทางการจัดการความรู้ตามแนวพุทธธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ รูปแบบการจัดการความรู้ตามแนวพุทธธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ ให้ทุกคนในโรงเรียนมี อยู่ในจิตใจ จากการปลูกฝังถ่ายทอดสู่ประชาชนเป็นการพัฒนาที่เกิดจากจิตสำนึกของผู้บริหารประชาชนต่อไป

## ๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ๒.๑ เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีการจัดการความรู้ตามแนวพุทธธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์
- ๒.๒ เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดการความรู้ในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์
- ๒.๓ เพื่อเสนอแนวทางการจัดการความรู้ตามแนวพุทธธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์

## ๓. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เรื่อง “การจัดการความรู้ตามแนวพุทธธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

### ๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการใช้การจัดการความรู้ตามแนวพุทธธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์มีขอบเขตด้านเนื้อหา จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่ (๑) การสร้าง (Knowledge creation) (๒) การประมวลความรู้ (knowledge codification) (๓) การเผยแพร่ความรู้ (knowledge distribution) (๔) การประยุกต์ใช้ความรู้ (knowledge utilization) เป็นต้นส่วนหลักพุทธธรรม ๑) การสร้างความรู้หลักสุ จิ ปุ ลิ ๒) การประมวลความรู้หลักสังคายนา ๓) การเผยแพร่ความรู้หลัก ๔ ส.๔) การประยุกต์ใช้ความรู้ หลักกาลามสูตร ๑๐

### ๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร/ผู้ให้ข้อมูลหลัก

- ๑) ผู้ให้ข้อมูลหลักด้านการสัมภาษณ์เจาะลึก โดยเลือกแบบเจาะจงจำนวน ๒๕ คน ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
- ๒) ผู้ให้ข้อมูลหลักด้านการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Focus Group Discussion) จำนวน ๑๒ รูป/คน

### ๓.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดพื้นที่ศึกษาในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๓ โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนนครสวรรค์, โรงเรียนสตรีนครสวรรค์และโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย (จิระประวัตติ) จังหวัดนครสวรรค์

## ๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะทำการศึกษาวิจัยตั้งแต่ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๕๖ จนถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ รวมเป็นระยะเวลา ๙ เดือน

## ๔. วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะศึกษาโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เรื่อง “การจัดการความรู้ตามแนวพุทธธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยกำหนดการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน พระภิกษุที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำรูปแบบการจัดการความรู้ตามแนวพุทธธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ การจัดการความรู้ตามแนวพุทธธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ไปใช้ต่อไป ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัย ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ ๑ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “การจัดการความรู้ตามแนวพุทธธรรม”

ขั้นที่ ๒ วิเคราะห์สภาพปัญหาและวิเคราะห์ทฤษฎีการจัดการความรู้ตามแนวพุทธธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ โดยการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้เชี่ยวชาญ (In-depth Interview) จำนวน ๒๕ คน

ขั้นที่ ๓ วิเคราะห์เสนอรูปแบบการจัดการความรู้ตามแนวพุทธธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน ๑๒ รูป/คน

ขั้นที่ ๔ การบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีของลักษณะผู้บริหารเชิงพุทธการจัดการความรู้ในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ เป็นเครื่องมือสำหรับการจัดการความรู้ในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์

ขั้นที่ ๕ เสนอแนวทางการจัดการความรู้ตามแนวพุทธธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ไปใช้ในพื้นที่เพื่อเป็นเครื่องมือการจัดการความรู้ในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ต่อไป

## ๕. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทำให้ผู้วิจัยสามารถตอบคำถามการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ ๑) การบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีการจัดการความรู้กับแนวพุทธธรรมผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการนำหลักธรรมไปปฏิบัติได้จริงในการจัดการความรู้ในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ หลักการสำคัญต่อการสร้างความรู้สู่องค์กรต่างๆ หลัก สุ. การรับฟัง จิ. จินตนาการ ปุ. ปุจฉา ลิ.เขียน หลักการสังคายนา การวิเคราะห์และคัดแยกความรู้เป็นกลุ่มประเด็นให้ง่ายต่อการเข้าถึงอย่างมีขั้นตอน การประมวลและกลั่นกรองความรู้ หลัก ๔ ส. การเผยแพร่ แนะนำ สั่งสอน อบรมบุคลากร ชี้แจง ชวนใจ แก่ล้าวก้า ร่าเริง หลักกาลามสูตร ๑๐ อย่าเพิ่งเชื่อเพราะการฟัง ตามๆ กันมา อย่าเพิ่งเชื่อเพราะถือว่าเป็นของเก่า เล่าสืบๆ อย่าเพิ่งเชื่อเพราะเป็นข่าวเล่าลือ อย่าเพิ่งเชื่อเพราะอ้างคัมภีร์หรือตำรา อย่าเพิ่งเชื่อเพราะคิดเดาเอาเองว่ามีเป็นเหตุเป็นผลกัน อย่าเพิ่งเชื่อเพราะการคิดคาดคะเนหรืออนุมานเอา อย่าเพิ่งเชื่อเพราะคิดเอาตามอาการที่ปรากฏ อย่าเพิ่ง

เชื่อเพราะเห็นว่าตรงกับความเห็นของตนอย่าเพิ่งเชื่อเพราะเห็นว่าผู้พูดควรเชื่อได้ อย่าเพิ่งเชื่อเพราะเห็นว่าผู้พูดเป็นครูของเราความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บริหารที่จะต้องพัฒนาตนพัฒนามนุษย์ และพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพในทางรูปธรรมมากที่สุด

ตอนที่ ๒) สภาพปัญหาการจัดการความรู้ในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาประกอบด้วย ๕ ปัญหาหลัก ได้แก่ ผู้บริหารการจัดการความรู้ ๒.ทัศนคติความคิดและพฤติกรรมบุคลากร ๓. การบูรณาการทางการศึกษาของโรงเรียน ๔.วัฒนธรรมการจัดการความรู้ ๕.แผนการจัดการความรู้ ได้แก่ ขาดการทำงานทีม การประสานงานยุ่งยาก การบริหารเวลา งบประมาณไม่เพียงพอ และเทคโนโลยีทางการสื่อสาร

ตอนที่ ๓) แนวทางการจัดการความรู้ตามแนวพุทธธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารจะต้องสร้างแบบที่ดีในการบริหาร รวมถึงการจัดการความรู้ในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ จะเป็นต้นแบบได้ดี เพราะสังคมย่อมจับตามองถึงพฤติกรรมกระทำทุกกิจกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นทิศทางการจัดการความรู้และบูรณาการแบบองค์รวม องค์กร บุคลากร สถานศึกษา การจัดการ ให้เชื่อมโยงกับภารกิจ ๔ ด้าน ได้แก่ ผู้บริหารการจัดการความรู้ ทัศนคติความคิดและพฤติกรรมบุคลากร การบูรณาการทางการศึกษาของโรงเรียน แผนการจัดการความรู้ วัฒนธรรมการจัดการความรู้ ในการส่งเสริมการบริหารทั้ง ๔ ด้าน จะให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่อย่างสมบูรณ์ที่สุดด้วยการจัดการความรู้ เป็นกำลังใจบุคลากรในองค์กร การให้อภัย มีความรอบคอบ รับผิดชอบ เป็นกำลังใจให้แก่บุคลากร และไม่ปกป้องคนชั่ว แต่ต้องช่วยเหลือคนดีเป็นต้น

## ๖. อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้นำประเด็นที่มีความสำคัญต่อการจัดการความรู้ตามแนวพุทธธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ จากสรุปผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจที่นำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

**แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ตามแนวพุทธธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์** จากการสังเคราะห์ตามกรอบเนื้อหาอภิปรายผลได้ดังนี้แนวทางการจัดการความรู้ในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ของหลักพุทธธรรมบุคคลที่มีคุณมีลักษณะ อยากรู้ อยากเห็น กระจายความรู้ สนใจติดตามความเคลื่อนไหว ความเปลี่ยนแปลงของสังคม พยายามสืบเสาะหมั่นศึกษาค้นคว้าสิ่งที่สนใจใคร่รู้ ด้วยความอุตสาหะวิริยะแล้วนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมเป็นโดยตนเอง ไม่ได้รับการศึกษาในระบบโรงเรียน บุคคลประเภทนี้มีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีความอุตสาหะวิริยะ ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้โดยยืมหนังสือมาอ่าน ด้วยตนเองที่บ้าน ด้วยความยากลำบากในการเดินทางโดยไม่ย่อท้อ เป็นโดยฝึกหัด ได้รับความการศึกษาในระบบโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับเจษฎา นกน้อย พบว่า การกำหนดนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มใด ๆ ในสถานที่ทำงานและการแยกการจัดการความหลากหลาย

ทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนอกจากการจัดความไม่เท่าเทียม<sup>๒</sup> ซึ่งสอดคล้องกับพระสราวุธชัย ปณฺญาวุฑโฒพบว่าการปฏิรูปกลุ่มคนจากบนสู่ล่าง คือจากระบบวรรณะสูงสู่ระบบวรรณะต่ำ เมื่อมาสู่ระบบสังฆะแล้วจะมีความเท่ากัน คือมีพระธรรมวินัยเดียวกัน จึงเป็นการสร้างความเสมอภาคให้เกิดขึ้นในสังคม บุคคลประเภทนี้ถ้าได้รับการสร้างและเสริม ให้มีคุณลักษณะเป็นผู้ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ ก็จะสามารถนำทักษะวิธีการเรียนรู้ที่ได้ฝึกฝนไปใช้เป็นเครื่องมือ ในการแสวงหาความรู้ต่อไปได้ตลอดชีวิต<sup>๓</sup>

**๑) การจัดการความรู้ด้านการสร้างโดยการใช้ สุ จิ ปุ ลิ** จากผลการวิจัยพบว่าการจัดการความรู้ตามแนวพุทธธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ตามแนวพุทธธรรม ซึ่งโดยภาพรวมมีสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยมองว่าหลักการสำคัญต่อการสร้างความรู้สู่องค์กรต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับเอ็ดมอร์ ชลวอร์ ได้วิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ” จากองค์ความรู้ในด้านการจัดการความรู้ และองค์ความรู้ในพระพุทธศาสนาที่ผ่านมา ผู้วิจัยได้นำพุทธธรรม ทั้ง ๔ หมวดเข้ามาประยุกต์สร้างรูปแบบจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการผู้วิจัยเริ่มจากการประยุกต์ ซึ่งมีองค์ประกอบ ๔ แบบด้วยกันคือ (๑) การขัดเกลาทางสังคม (socialization) (๒) การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (Externalization) (๓) การผสมผสานความรู้ (Combination) (๔) การผนึกความรู้ในตน (Internalization) เป็นพลวัต ที่มีกรรมในลักษณะที่เป็นเกลียว (spiral) เป็นการสร้างความรู้ใหม่ที่ไม่รู้จบ แล้วนำหลักพุทธธรรม ๔ หมวดข้างต้นมาเสริมแรงผลักดันให้เกิดพลังในการขับเคลื่อน ซึ่งได้เสนอเป็นแบบจำลองใหม่ หลังจากนั้นได้นำแบบจำลองดังกล่าวมาทำการตรวจสอบองค์ความรู้ด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้วยกระบวนการสนทนากลุ่ม (focus group) สรุปผลว่าได้แบบจำลองการจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการที่พร้อมนำไปใช้งานได้ในองค์กรทั่วไป และสอดคล้องกับทฤษฎีของ พอร์เตอร์ (Porter) และลอว์เลอร์ (Lawler),<sup>๔</sup> ซึ่งสอดคล้องกับCockerill, Coreen H., พบว่า การมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มการยอมรับของประชาชนในความรับผิดชอบที่ถูกต้องตามกฎหมาย การรับรู้ในการปรับปรุงหน่วยงานของรัฐและเพิ่มผลประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยการมองที่แรงจูงใจและความคาดหวังของประชาชนที่มีส่วนร่วม และการสำรวจความคิดเห็นได้รับความสนใจจากประชาชนในการเข้าร่วมกิจกรรมการวางแผน สุ. การรับฟังเรื่องราวที่จะสอน ซึ่งเป็นขั้นที่ต้องใช้ทักษะการฟังเป็นอันดับแรกและนับเป็นขั้นที่มีความสำคัญที่สุด ผู้ฟังจะต้องมีสมาธิใน

<sup>๒</sup>เจษฎา นกน้อย, “การจัดการความหลากหลายในองค์กร : ตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒).

<sup>๓</sup>พระสราวุธชัย ปณฺญาวุฑโฒ (วิจิตรปัญญา), “การปฏิรูประบบวรรณะสู่ระบบสังฆะในพระพุทธศาสนา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต* พระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

<sup>๔</sup> Lyman W. Porter and Edward E. Lawler III, *Managerial Attitudes and Performance*, (Homewood, Ill. Dorsey Press. 1968. p.35.

การฟัง โดยฟังเรื่องที่สอน ฟังการบรรยายเนื้อหาต่างๆ ฟังวิธีการ พร้อมศึกษาเนื้อหาจากใบความรู้ ใบงาน ถ้าผู้เรียนขาดทักษะการฟังทักษะอื่น ๆ ก็มีความอ่อนด้อยตามไปด้วย โดยครูคอยสังเกตการสอนทุกครั้ง จิ. คือ จินตนาการ เป็นการฝึกให้คิดติดตามเรื่องที่ครูสอน ครูต้องการให้นักเรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ฝึกการจำแนกและการวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ขั้นตอนนี้ครูต้องคอยกระตุ้นให้นักเรียนคิดอย่างหลากหลาย คิดอย่างสร้างสรรค์ด้วยตนเอง ครูควรส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการคิดบ่อยๆ เพราะการฝึกคิดวิเคราะห์ ทดลอง ทำให้สมองมีการพัฒนา ความคิดที่ไม่ตรงกันของแต่ละบุคคล นับเป็นที่มาแห่งการเรียนรู้ โดยธรรมชาติของมนุษย์ จะไม่มีใครคิดเหมือนกัน เพราะทุกคนมีประสบการณ์ที่ต่างกัน ความคิดที่แตกต่างกันไม่ถือว่าเป็นความขัดแย้ง แต่เป็นผลผลิตจากการสอน ผู้เรียนจะต้องฝึกคิดวิเคราะห์ ปฏิบัติและทดลองเพื่อสร้างองค์ความรู้เป็นของตนเองทุกคน การเรียนการสอนครั้งนั้นจึงจะประสบผลสำเร็จ ปุ. คือ ปุจฉา เป็นขั้นที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถามครู จากความคิดที่หลากหลายในชั้นเรียนที่ได้แสดงออกมานักเรียนไม่สามารถบอกได้ว่าอะไรเป็นความรู้ที่ถูกต้อง ครูและนักเรียนเท่านั้นเป็นผู้สรุปและสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน โดยยึดถือ กฎเกณฑ์ ข้อมูล ทฤษฎี แล้วช่วยกันสรุปสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน สรุปให้เป็นวิธีลัด ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการเรียนรู้ นักเรียนส่วนใหญ่ ไม่ค่อยกล้าซักถามจึงก่อให้เกิดปัญหา ทางกรเรียนวิชาอื่นๆ ตามมามากมาย รู้จักการทำงานเป็นทีม และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่เราจะต้องส่งเสริมพัฒนาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนทุกคน ครูอาจจะตั้งคำถาม ถามเพื่อประเมินผลความรู้และความเข้าใจในเรื่องที่สอนก็ได้ ลี. คือ ลิขิต แปลว่า เขียน เป็นผลแสดงโดยรวมจากการฟัง คือ สุตวา การคิด คือ จินตนา การพูด การถาม คือ ปุจฉา การเขียน คือ ลิขิต ทุกขั้นตอนต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันเป็นลำดับ ไม่ควรขาดขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง การเขียนและการบันทึกเป็นตะกอนของวิธีการสอนแบบ สุ .จิ. ปุ. ลี. ที่แท้จริง เมื่อครบทุกองค์ประกอบแล้วควรมีการทดสอบหลังเรียน เพื่อเก็บคะแนนบันทึกผลอย่างเป็นระบบ และมีการฝึกเสริมทักษะเพื่อสร้างความชำนาญให้กับผู้เรียนด้วยการบ้านเพิ่มเติมและสร้างนิสัยการจดบันทึกเพื่อนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

**๒) การจัดการความรู้ด้านประมวลผลความรู้โดยการสังคายนาจากผลการวิจัยพบว่า** การจัดการความรู้ตามแนวพุทธธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ตามแนวพุทธธรรม ซึ่งโดยภาพรวมมีสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยมองว่าหลักการสำคัญต่อด้านประมวลความรู้สู่องค์กรต่างๆ ก็จะต้องมีการศึกษาและสั่งสอนพระธรรมวินัยให้ถูกต้องอยู่เสมอ ผู้ที่ต้องรับผิดชอบโดยตรงในเรื่องนี้ ก็คือพระภิกษุสงฆ์ ซึ่งมีหน้าที่อยู่แล้วจะต้องสั่งสอนพระธรรมวินัย ในยามปกติ พระสงฆ์ก็ต้องสั่งสอนอยู่แล้วเป็นประจำ ยิ่งถ้าเกิดเหตุที่แสดงว่าผู้คนไม่รู้ไม่เข้าใจพระธรรมวินัย พระสงฆ์ก็จะยิ่งต้องเอาใจใส่สั่งสอนชี้แจงให้ประชาชนเข้าใจให้ถูกต้องและให้รู้ อย่างน้อยให้รู้ว่า ในพระพุทธศาสนานี้จะใช้อะไรเป็นมาตรฐาน เป็นเกณฑ์ในการตัดสิน ว่าอะไรถูกต้อง อะไรไม่ถูกต้อง เป็นพระธรรมวินัยหรือไม่ นั่นก็คือจะต้องรู้จักพระไตรปิฎก ซึ่งสมัยก่อนคนมีความรู้ความเข้าใจถูกต้องในเรื่องนี้เป็นอย่างดี เพราะฉะนั้น ปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ยาก เมื่อเกิดเหตุการณ์คราวนี้ก็เป็นเครื่องเตือนใจชาวพุทธว่า เราจะต้องหันมารักษาพระธรรมวินัยให้บริสุทธิ์ และรู้จัก

พระไตรปิฎกที่เป็นตัวหลักเดิมที่รักษาพระธรรมวินัยนั้นไว้ แล้วหันมาฟื้นฟูชาวพุทธให้กลับไปสู่พระธรรมวินัย ให้รู้จักศึกษาพระไตรปิฎกกันอย่างจริงจังอีกครั้งหนึ่ง เรื่องความสำคัญของพระไตรปิฎกและการรักษาพระไตรปิฎก คือรักษาพระธรรมวินัยด้วยการสังคายนาเป็นต้น การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การปรับปรุงให้ความรู้มีรูปแบบมาตรฐาน ไม่ซ้ำซ้อน มีความสมบูรณ์ มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ การเข้าถึงความรู้ การสร้างแหล่งเผยแพร่ที่สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลาให้กับสถานศึกษา และสอดคล้องกับสุปรียา อธิธานนท์ที่กล่าวว่า เมื่อบุคคลมีโยนิโสมนสิการแล้วสัมมาทิฐิก็จะเกิดขึ้นตามมา จากนั้นจึงนำตนเองเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติตาม อริยมรรคมีองค์ ๘ หรือกระบวนการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในมีความสำคัญเท่าๆ กัน หรือกล่าวได้ว่ามนุษย์จะมีความสมบูรณ์เมื่อชีวิตของมนุษย์มีความสัมพันธ์ครบ ๓ ด้าน คือ พฤติกรรม จิต และปัญญา<sup>๕</sup>

**๓) การจัดการความรู้ด้านการเผยแพร่ความรู้โดยทฤษฎี ๔ ส** จากผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ตามแนวพุทธธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ตามแนวพุทธธรรม ซึ่งโดยภาพรวมมีสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยมองว่าหลักการสำคัญต่อด้านการเผยแพร่ความรู้สู่องค์กรต่างๆ การเผยแพร่พุทธศาสนาเป็นบทบาทหน้าที่ของพระสงฆ์จะต้องกระทำโดยการจัดการเทศนา อบรม สั่งสอนประชาชนซึ่งสอดคล้องกับบรรจง เจริญสุข<sup>๖</sup> พบว่า ภารกิจสถานศึกษา ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในระดับมากที่สุดทุกด้าน ๔. การจัดทำแผนงานจะต้องเป็นแผนงานรายปีหรือการกำหนดกิจกรรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งและควรจะทำต่อเนื่องทุก ๆ ปีในรูปของสมาชิกในองค์กร และ ๕. การจัดทำโครงการเป็นการระบุรายละเอียดเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นพร้อมงบประมาณแต่ละโครงการที่จัดสรร ซึ่งส่วนใหญ่จะมากในรูปของการจัดการความรู้หรือการฝึกอบรมต่าง ๆ เป็นต้นเพราะฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดคุณภาพและพัฒนาแบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนามีกระบวนการและวิธีการที่ดี<sup>๗</sup>

**๔) การจัดการความรู้ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้โดยกาลามสูตร ๑๐ ประการจาก** ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ตามแนวพุทธธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ตามแนวพุทธธรรม ซึ่งโดยภาพรวมมีสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยมองว่าหลักการสำคัญต่อด้านการประยุกต์ใช้ความรู้สู่องค์กรต่างๆ เพื่อทำความเข้าใจแต่ละส่วนให้แจ่มแจ้ง รวมทั้งการ

<sup>๕</sup>สุปรียา อธิธานนท์, “การศึกษาวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, **พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต พระพุทธศาสนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

<sup>๖</sup>บรรจง เจริญสุข, “การพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน” **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒).

<sup>๗</sup>สินสมุทร บุตรภักดี, “การพัฒนาคุณธรรมของบุคลากรทางการศึกษาด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ยุทธศาสตร์การพัฒนากฎมณฑล**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๔).

สืบค้นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ เพื่อดูว่าส่วนประกอบปลีกย่อยนั้นสามารถเข้ากันได้หรือไม่ สัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอย่างไร ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างแท้จริง โดยพื้นฐานแล้ว การวิเคราะห์ถือเป็นทักษะที่มนุษย์ฝึกได้ กระบวนการหรือผลของการนำเอาปัจจัยสองอย่างหรือมากกว่าที่แยกกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอ้อมทิพย์ เมฆรักษาวานิช และคณะที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นมิติช่วยสร้างพื้นที่ในพัฒนาชุมชนซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการเข้าไปมีส่วนร่วม ด้านการเมืองการปกครองท้องถิ่น โดยเฉพาะความคิด การไม่นำความรู้ขององค์กรมาสร้างความสามารถในการแข่งขัน หรือก่อให้เกิดประโยชน์อย่าง แท้จริงการสื่อสารในองค์กร การพัฒนากระบวนการและเครื่องมือ การเรียนรู้ การวัดและติดตามประเมินผล การถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคลกับองค์กร การจัดเก็บความรู้ขององค์กร การปรับเปลี่ยนและการจัดการพฤติกรรม การสร้างความรู้ใหม่ การไม่นำความรู้ภายนอกมาปรับใช้ อาจจะทำให้ตามสถานการณ์โลกและคู่แข่งไม่ทันความรู้ในองค์กร” ซึ่งสอดคล้องกับ วงเพชร คงจันทร์พบว่า วิธีแก้ปัญหาความรุนแรงในครอบครัวทางด้านโครงสร้างทางสังคมมี ๓ อย่าง คือ ๑) ทางด้านสังคม ได้แก่ มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ และการเสวนากับคนดี ๒) ทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การเว้นจากมิจฉาอาชีพและการดำเนินชีวิตอันเป็นเหตุให้เสียทรัพย์ จะเป็นการดำเนินชีวิตโดยสุจริต มีปัญหาด้วยหลักการแสวงหาทรัพย์และหลักการใช้จ่ายทรัพย์และ๓) ทางด้านการศึกษา ได้แก่การปรับความรู้ความเข้าใจให้ตรงกัน การฝึกฝนพัฒนาตนเอง ผู้รับข่าวสารจะแยกได้อย่างไรว่าเรื่องไหนเป็นเรื่องจริง เรื่องไหนไม่จริง เรื่องไหนเชื่อได้ เรื่องไหนเชื่อไม่ได้ ข้าพเจ้าได้อ่านบทความจากวารสารฉบับหนึ่งได้พูดถึง “กาลามสูตร” ซึ่งเป็นหลักความเชื่อที่พระพุทธเจ้าตรัสสอนไว้ในพระพุทธศาสนา ข้าพเจ้าเห็นว่าน่าจะมีประโยชน์ต่อทุกคนในการจะพิจารณาที่จะเชื่อข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมา จึงได้นำมาเสนอไว้เป็นหลักคิดสำหรับบุคคลที่สนใจ โดยเฉพาะคนที่เป็นผู้บริหารซึ่งท่านสามารถให้คุณให้โทษกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ จะเชื่อสิ่งใดที่ใครๆ พูดจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ โดยปกติในชีวิตประจำวันของเรารอบคอบแล้วจึงค่อยตัดสินใจว่าข้อมูลนั้นเชื่อได้มากน้อยค่าไหน โดยใช้หลัก “กาลามสูตร” มาใช้ในการพิจารณา” ดังนี้

๑. อย่าเพิ่งเชื่อเพราะการฟังตามๆ กันมา คำพูดที่มาจากบอกต่อๆ กันมา หรือฟังตามๆ กันมามีโอกาสที่จะบิดเบือนจากความเป็นจริงสูง พวกเราเป็นครูเคยให้นักเรียนเล่นเกมบอกต่อหรือไม่ จะเห็นว่าเมื่อนักเรียนคนแรกรับทราบข้อมูลแล้วบอกต่อๆ กันไปคนสุดท้ายที่รับข้อมูลจะรับข้อมูลไม่ตรงกับคนแรกเลยซึ่งเกมนี้เราใช้สอนเด็กว่าไม่ควรเชื่อในสิ่งที่เขาบอกต่อๆ กันมาหรือฟังตามๆ กันมา

“อ้อมทิพย์ เมฆรักษาวานิช และคณะ, “รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ชุดโครงการ : สื่อสารเพื่อชุมชน : บทบาทการสื่อสารการเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้หญิงในการปกครองส่วนท้องถิ่น”, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๔๗.

“วงเพชร คงจันทร์, “การแก้ปัญหาความรุนแรงในครอบครัวที่ปรากฏในคดี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, การพัฒนาองค์กรและบุคลากรแนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพมหานคร : ๒๑ เซ็นจูรี่, ๒๕๔๗.

๒. อย่าเพิ่งเชื่อเพราะถือว่าเป็นของเก่า เล่าสืบๆ กันมา คำสอนข้อนี้มิใช่สอนให้เราดูถูกความเชื่อเก่าๆ แต่ให้เราพิจารณาพิเคราะห์เสียก่อน มิใช่เชื่อทันทีโดยไม่มีเหตุผล เพราะบางครั้งความเชื่อของคนโบราณที่เล่าสืบต่อกันมาเป็นอุบาย ที่เป็นการสอนทางอ้อมเช่น ห้ามกวาดบ้านตอนกลางคืนจะเป็นสิ่งที่ไม่ดี แต่ความจริงแล้วคนโบราณห้ามก็ด้วยเหตุว่าเมื่อก่อนไม่มีแสงสว่างจากไฟฟ้าตอนกลางคืนจึงมีดมากไม่เหมือนสมัยนี้ที่มีแสงสว่างจากหลอดไฟ การกวาดบ้านในที่มืดหรือมีแสงสลัวๆ จะทำให้กวาดสิ่งของมีค่าที่ทำตกหล่นไว้ทิ้งไปโดยไม่รู้ตัวเป็นต้น ดังนั้นหากจะเชื่อคำสอนโบราณก็ต้องหาเหตุผลมาสนับสนุนมิใช่เชื่อเพราะเล่าสืบต่อกันมา

๓. อย่าเพิ่งเชื่อเพราะเป็นข่าวเล่าลือ ข้อนี้มีอยู่มากมายในปัจจุบันเช่นเขาเล่าลือว่าเมื่อไปบนบานศาลเจ้าพ่อเจ้าแม่แห่งนี้แล้วจะได้สมตามปรารถนาก็ไปกับเขา เขาเล่าลือว่าที่นั่นที่นี้ให้หวยแม่นคนแห่กันไปกราบไหว้ขอหวยแล้วก็ไม่ถูก เขาเล่าลือว่าหมอชาวบ้านคนนี้รักษาโรคสารพัดชนิดให้หายได้โดยการกินยาเพียงชนิดเดียวก็แห่กันไป หรือมีข่าวเล่าลือว่าดาราคคนนั้นเป็นแฟนกับคนนี้นักการเมืองคนนั้นทำอย่างนั้นอย่างนี้ เยอะแยะมากมายการที่เราจะเชื่อข้อมูลที่เป็นข่าวเล่าลือต้องพิจารณาอย่างถี่ถ้วน

๔. อย่าเพิ่งเชื่อเพราะอ้างคัมภีร์หรือตำรา เรื่องตำรานี้ต้องพิจารณาให้ดีเพราะบางครั้งบางข้อมูลที่เขียนไว้ในตำราก็เป็นเรื่องจริงที่เชื่อถือได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งแต่เมื่อเวลาผ่านไปข้อมูลนั้นอาจไม่เป็นจริงก็ได้ หรือในบางตำราก็มีการอ้างผิดๆ หรือเป็นการหลอกลวงเช่นอ้างว่ายานี้รักษาโรคได้เป็นอย่างดีโดยอ้างผลวิจัยแต่ให้ข้อมูลไม่ครบถ้วนไม่ได้บอกถึงผลข้างเคียงที่จะเกิดขึ้นทำให้ตกเป็นเหยื่อได้โดยง่าย

๕. อย่าเพิ่งเชื่อเพราะคิดเดาเอาเองว่ามันเป็นเหตุเป็นผลกัน เพราะเหตุผลบางอย่างก็ไม่ใช่จะถูกเสมอไปเช่นคิดว่าคนที่มั่งเงินทองมากมาย มีอำนาจล้นฟ้าจะต้องมีความสุข แต่จริงๆ แล้วคนเหล่านั้นอาจจะไม่มีความสุขก็ได้เพราะต้องเดินทางเร่ร่อนไปเมืองนั้นเมืองนี้ตลอดเวลา หรือชีวิตยุ่งวุ่นวายจนหาความสุขไม่ได้เลยแต่แสดงให้เห็นว่าตนเองมีความสุข

๖. อย่าเพิ่งเชื่อเพราะการคิดคาดคะเนหรืออนุมานเอา เช่นเมื่อเห็นเมฆฝนตั้งเค้ามาก็คาดคะเนเอาว่าฝนจะตกบางครั้งลมอาจพัดผ่านไปไม่ตกก็ได้หรือเมื่อมีคนมาพูดคุยเอาใจเราคอยรับใช้เราก็คาดคะเนว่าเขาจะจงรักภักดีกับเราบางทีคนนั้นอาจวางแผนอะไรบางอย่างก็ได้ ดังนั้นจึงไม่ควรเชื่ออะไรเพราะการคาดคะเนหรืออนุมานเอาจะต้องสืบเสาะหาข้อเท็จจริงเสียก่อน

๗. อย่าเพิ่งเชื่อเพราะคิดเอาตามอาการที่ปรากฏ เช่นเพราะการปลงใจเชื่อเช่นนั้นอาจจะเกิดความเข้าใจผิดขึ้นได้ หรือเมื่อเราเห็นคนท้องโตก็อย่าเพิ่งคิดว่าคน ๆ นั้นตั้งท้อง เขาอาจจะอ้วนก็ได้ บางครั้งเห็นคนแต่งตัวมอซอกก็คิดว่าเขาเป็นคนจนความจริงเขาอาจจะมั่งเงินมากมายหรือคนที่แต่งตัวภูมิฐานอาจจะเป็นคนขโมยก็ได้ เป็นต้น เราจึงต้องแยกแยะธาตุแท้กับปรากฏการณ์ให้ชัดเจน

๘. อย่าเพิ่งเชื่อเพราะเห็นว่าตรงกับความเห็นของตนหรือเข้ากับทฤษฎีที่มีอยู่ ธรรมชาติของมนุษย์ย่อมมีความลำเอียงอยู่ในตัว เมื่อได้รับข้อมูลต่าง ๆ ที่มีความคิดคล้าย ๆ กับตนก็จะยิ่งรู้สึกว่สิ่งที่ตนเองเชื่อนั้นเป็นจริง



๙. อย่าเพิ่งเชื่อเพราะเห็นว่าผู้พูดควรเชื่อได้ สังคมในปัจจุบันมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ออกเป็นหลายฝักหลายฝ่ายและผู้ที่เป็นหัวหน้าของแต่ละฝ่ายก็ล้วนแต่เป็นผู้ที่มีชื่อเสียงในสังคมเป็น ผู้ที่มีคำพูดที่น่าจะเชื่อถือได้ ดังนั้นเมื่อฟังแล้วจะเชื่อใคร จึงควรพิจารณาให้ถี่ถ้วน จะได้ไม่เป็น เครื่องมือให้กับฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด

๑๐. อย่าเพิ่งเชื่อเพราะเห็นว่าผู้พูดเป็นครูของเรา ครูของเราสอนให้เรา รู้จักคิด รู้จัก วิเคราะห์ รู้จักไตร่ตรอง และเลือกที่จะนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการดำรงชีวิต ดังนั้น เวลาครู บอกครูสอนอะไรก็ให้ไตร่ตรองให้เข้าใจเสียก่อนจึงจะเชื่อ

หลักกาลามสูตรนี้มีความคล้ายคลึงกับหลักการทางวิทยาศาสตร์ที่สอนให้พิสูจน์สิ่ง ต่างๆให้เห็นเป็นจริงเสียก่อนจึงจะตัดสินใจเชื่อ เป็นการสอนให้อย่าเพิ่งเชื่ออะไรอย่างมง่าย ซึ่งผู้ที่เป็น ผู้บริหารจึงควรนำหลักการเหล่านี้ไปปรับใช้ในการบริหารตน บริหารคนและบริหารงาน ให้ องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน กัน เพื่อทำความเข้าใจแต่ละส่วนให้แจ่มแจ้ง รวมทั้งการ สืบค้นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ เพื่อคว่าส่วนประกอบปลีกย่อยนั้นสามารถเข้ากันได้หรือไม่ สัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอย่างไร ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างแท้จริง โดยพื้นฐาน แล้ว การวิเคราะห์ถือเป็นทักษะที่มนุษย์ฝึกได้ กระบวนการหรือผลของการนำเอาปัจจัยสองอย่าง หรือมากกว่าที่แยกกัน

## ๗. ข้อเสนอแนะ

### ๗.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และสัมภาษณ์รวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ จนครบและพบข้อเท็จจริงจากการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่ายังมีบางประเด็นที่ควรนำไปปฏิบัติได้ใน องค์กรบริหารส่วนจังหวัด โดยผู้วิจัยจะได้เสนอแนะในเชิงนโยบาย ดังต่อไปนี้

๑. การจัดการความรู้ด้านการสร้างความรู้จะต้องพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนนโยบายการวางแผนงานและโครงการ อันจะทำให้เกิดประโยชน์เพื่อการการสร้างความรู้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน จะต้องมีสุ จิ ปุ ลิ ถือเป็น การสร้างสรรค์ประโยชน์ในปัจจุบันให้เกิดขึ้นกับองค์กร ในขั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องเร่ง ปรับเปลี่ยนนโยบายไปสู่การบูรณาการของสถานศึกษา เพื่อให้มีความเข้มแข็งวิชาการและวิชา เฉพาะ เพื่อมีความรู้เท่าทันกับการจัดการความรู้และยกระดับความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ เป็นรูปธรรมมากขึ้น

๒. การจัดการความรู้ด้านการประมวลความรู้ ควรจัดให้มีผู้บริหารงานร่วมมือกับ กรมการศาสนากระทรวงศึกษาธิการ สำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เร่งเสริมสร้างศักยภาพให้แก่ สถานศึกษาหรือบุคลากรด้วยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยใช้สังคายนายุ่เสมอต่อการประมวล ความรู้และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในองค์กร บุคลากร มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต เพื่อเป็น แบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรจัดหลักสูตรการศึกษาตามแนวพุทธธรรม

๓. การจัดการความรู้ด้านการเผยแพร่ความรู้ ควรจัดให้ในโรงเรียนเป็นส่วนการเรียนรู้ คือ สร้างแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการจัดการความรู้ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายบุคลากรในองค์กรกับ หน่วยงานให้เป็นรูปธรรม การบริหารจัดการนั้นจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับองค์กรต่าง ๆ การ สร้างสรรค์หรือการประสานงานกับหน่วยงานหรือกลุ่มบุคคลที่มีผลต่อองค์กรก็คือ เข้าถึง เข้าใจ และการเผยแพร่ความรู้ ต่อสถานศึกษา หรือสาธารณะชนจะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรด้วย และ นำ หลักทฤษฎีสี่ ส. ให้ต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมส่งเสริมสร้างภูมิคุ้มกันต่อการจัดการความรู้ใน โรงเรียน

๔. การจัดการความรู้ด้านประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อการจัดบุคลากรเข้าทำหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์กรนั้น จะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถงานที่ทำ มีความคิดสร้างสรรค์ต่อ การประยุกต์ใช้ความรู้ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีการศึกษาเพิ่มเติม อบรมและศึกษาดูงานทั้ง ในประเทศ และต่างประเทศให้มากขึ้น โดยใช้หลักกาลามสูตร ๑๐ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับ องค์กร และสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคให้แก่บุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน

### ๗.๒ ข้อเสนอแนะการปฏิบัติ

๑. ผู้บริหารควรสนับสนุนการทำแผน โครงการ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การ จัดการความรู้ขององค์กรต่อการจัดการความรู้และใช้กระบวนการการสร้างความรู้ในการพัฒนา บุคลากรในสถานศึกษาต่อการจัดการความรู้อย่างถูกต้อง โดยใช้สุ จิ ปุ ลิ ถือเป็น การสร้างสรรค์ ประโยชน์ในปัจจุบันให้เกิดขึ้นกับองค์กร ในขั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องเร่งปรับเปลี่ยน นโยบายไปสู่การบูรณาการของสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลในการจัดการความรู้ที่ตรงตามความ ต้องการและเหมาะสมกับการจัดการความรู้ในปัจจุบัน

๒. ผู้บริหารควรสนับสนุนโครงการ จัดทำรูปแบบการประมวลความรู้ให้เป็นมาตรฐาน แก่บุคลากรทุกระดับ ต่อการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เหตุและผลของการจัดการความรู้ โดยใช้ สังคายนายุ่เสมอต่อการประมวลความรู้และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในองค์กร บุคลากร มี คุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต และตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี

๓. ผู้บริหารควรสนับสนุนโครงการการจัดการความรู้และมีกระบวนการนำหลักธรรมใน พระพุทธศาสนาเป็นหลักและช่วยเสริมในการจัดการความรู้โดยใช้วิธีชี้แจงทำความเข้าใจ ประชุม อบรมสัมมนาหรือวิธีการอื่นๆ โดยนำหลักธรรมคือ หลักทฤษฎีสี่ ส ให้ต่อเนื่องใน การจัด กิจกรรมส่งเสริมสร้างภูมิคุ้มกันต่อการจัดการความรู้ในโรงเรียน มาจัดหลักสูตรในการจัดการความรู้ และลงสู่ภาคปฏิบัติ

๔. ผู้บริหารควรสนับสนุนโครงการประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อให้เกิดการยอมรับ ความ เคารพเลื่อมใส รวมไปถึงลักษณะการพูด การตอบคำถาม การรู้จักจิตใจของบุคคลอื่นๆ การปกป้อง บุคคลที่สมควรจะปกป้อง อบรมและศึกษาดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศให้มากขึ้น โดยใช้ หลักกาลามสูตร ๑๐ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร และสร้างความเป็นธรรมและความเสมอ ภาคต่อสถานศึกษาเป็นต้น

### ๗.๓ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรม ในเขตพื้นที่อื่นๆ เพิ่มเติม

๒. ควรมีขบวนการที่เป็นรูปธรรมในการสร้างเครื่องมือทางวิชาการโดยนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์เข้ากับหลักวิชาการสากลเพื่อปรับการจัดการความรู้

๓. ควรมีการศึกษาผลที่ได้รับจากการจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมในเขตจังหวัดอื่นๆ หลายแห่งเพื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างและความสอดคล้องซึ่งกันและกัน

## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย

#### (๑) หนังสือ

พรธิดา วิเชียรปัญญา. **การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้**. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เพอร์เน็ท. ๒๕๔๗.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๔๙.

#### (๒) วิทยานิพนธ์

เจษฎา นกน้อย. “การจัดการความหลากหลายในองค์กร : ตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. คณะรัฐประศาสนศาสตร์: สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์. ๒๕๕๒.

บรรจง เจริญสุข. “การพัฒนา รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน” **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ๒๕๕๒.

พรทิพย์ อัครรัตน์ และนิยะนันท์ สำเภาเงิน. “การสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคม กรณี ปฏิบัติการลดความเสี่ยงต่อการเป็นโรคความดันโลหิตสูง หัวใจ และ เบาหวาน ต.หันคา อ.หันคา จ.ชัยนาท”, **เอกสารประกอบการประชุมวิชาการโครงการเมธีวิจัยอาวุโสปีที่ ๓/๒๕๕๒**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ๒๕๕๒.

พระสรวุฒย์ ปณฺญาวุฑโฒ วิจิตรปัญญา. “การปฏิรูประบบวรรณะสู่ระบบสังฆะในพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** พระพุทธศาสนา .บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๖.

พีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์และคณะ. “การประเมินนโยบายและแผนงานด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ กระทรวงสาธารณสุข”. **รายงานการวิจัย.สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.๒๕๕๑.**

วงเพชร คงจันทร์. “การแก้ปัญหาความรุนแรงในครอบครัวที่ปรากฏในคัมภีร์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, การพัฒนาองค์กรและบุคลากรแนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพมหานคร : ๒๑ เซ็นจูรี่. ๒๕๔๗.

สินสมุทร บุตรภักดี. “การพัฒนาคุณธรรมของบุคลากรทางการศึกษาด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ยุทธศาสตร์การพัฒนากฎมณฑล.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. ๒๕๕๔.**

สุปรียา ธีรสิรานนท์. “การศึกษาวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนาเถรวาท”. **พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต พระพุทธศาสนา.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๖.**

อ้อมทิพย์ เมฆรักษาวิช และคณะ. “รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ชุดโครงการ : สื่อสารเพื่อชุมชน : บทบาทการสื่อสารการเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้หญิงในการปกครองส่วนท้องถิ่น”. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. ๒๕๔๗.

### ๒. ภาษาอังกฤษ

#### (1) Book

Cockerill, Coreen H. “Exploring the vested interest perspective as it applies to public involvement in watershed management planning : lessons from an Ohio watershed”. **Doctor of Philosophy, Ohio State University, Agricultural Economics and Rural Sociology, 2006.**

Lyman W. Porter and Edward E. Lawler III. **Managerial Attitudes and Performance**, (Homewood, Ill. Dorsey Press, 1968.

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา  
THE MODEL OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT BASED ON  
BUDDHIST ETHICS IN HIGHER EDUCATION

จักรวาล สุขโมตรี\*

ผศ.ดร สุรพล สุยะพรหม\*\*

ผศ.ดร โภนิญญ์ ศรีทอง\*\*\*

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์คือ (๑) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับจริยธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นนักศึกษาระดับอุดมศึกษา (๒) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการด้านจริยธรรมของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา และ (๓) เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยเชิงเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บข้อมูลด้วย ๒ ขั้นตอน คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน ๓๐ รูป/คน เลือกแบบเจาะจงจากผู้ทรงคุณวุฒิ เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้างเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกตัวต่อตัว วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัยและพรรณนาความ และจากการสนทนากลุ่มโดยเลือกผู้ร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน ๑๐ คน เลือกแบบเจาะจงจากผู้ทรงคุณวุฒิและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ได้แก่ หัวข้อสนทนาที่พัฒนาจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก เก็บข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยอุปนัยวิเคราะห์และการพรรณนาความ

\*นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย JASU1881@hotmail.co.th

\*\* อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

\*\*\* อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ผลการวิจัยพบว่า

๑. แนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับจริยธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนานักศึกษาระดับอุดมศึกษาพบว่า ๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิดและการประพฤติปฏิบัติของมนุษย์ให้มีความเจริญขึ้นทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อการพัฒนาตนเอง องค์การ สังคม ๒) พื้นฐานการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีความแตกต่างกันย่อมมีผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง ดีงาม ซึ่งมีอยู่ ๔ ประการ คือ ๑. ครอบครัว ๒. สถาบันการศึกษา ๓. กลุ่มเพื่อน และ ๔. สภาพแวดล้อมรอบตัวนักศึกษา ๓) หลักธรรมทางพุทธศาสนาที่มีความสอดคล้องกับจริยธรรมในการพัฒนานักศึกษาระดับอุดมศึกษา คือ หลักกุศลกรรมบถ ๑๐ เพราะเป็นหลักธรรมที่เป็นพื้นฐานของชีวิต ถ้าประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีก็จะเกิดสิ่งที่ดี

๒. สภาพปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการด้านจริยธรรมของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา พบว่า เกิดจากตัวของนักศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น ๓ ด้าน คือ ๑) ปัญหาด้านจริยธรรมทางกาย ซึ่งเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการประพฤติ การปฏิบัติ การแสดงออกด้วยการกระทำ ๒) ปัญหาด้านจริยธรรมทางวาจาเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการใช้คำพูดในการสื่อสารหรือการใช้วาจาในการดำเนินชีวิต และ ๓) ปัญหาด้านจริยธรรมทางใจเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการใช้ความคิดให้รู้ว่าสิ่งใดถูกต้อง ควรกระทำ หรือสิ่งใดไม่ถูกต้องไม่ควรกระทำ

๓. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษาโดยนำหลักกุศลกรรมบถ ๑๐ มาปรับประยุกต์ใช้ สามารถแบ่งได้เป็น ๓ รูปแบบ คือ ๑) รูปแบบด้านการให้การศึกษา ๒) รูปแบบด้านการฝึกอบรม ๓) รูปแบบด้านการพัฒนา

**คำสำคัญ:** การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, พุทธจริยธรรม, ระดับอุดมศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were; 1) to study the concepts and theories and the appropriate principles of Buddhist ethics for the undergraduate students development, 2) to study problems and obstacles of the ethical management of undergraduate students development and 3) to propose a model of human resource development based on Buddhist ethics in higher education.

Methodology was the qualitative research method, collecting data by two steps; one was the in-depth-interview. 30 key informants were purposefully selected from experts. The tool used to collect data was the structured in-depth-interview, collecting data by face-to-face in-depth-interviewing and analyzing data by analytic inductive and descriptive interpretation. The other step was Focus

Group Discussion. 10 participants were purposefully selected from experts who involved with human resource development. The tool used to collect data was the discussion topics which was developed from in-depth-interview, collecting data by focus group discussion and analyzing data also by inductive analysis and descriptive interpretation.

#### The research findings were as follows:

1. Concepts, theories and appropriate Buddhist ethics for undergraduate students development were that (1) human resource development was the changing process in human beings in the areas of thinking and behavior for the betterment in knowledge, skill, capacity for self, organization and social efficiency and effectiveness.(2) different educational background had effects on fine and correct behaviors of undergraduate students, they are of 4 as 1 family, 2 educational institutes, 3 peer group, and 4 the environment around the students. (3) Buddhadhamma for undergraduate students development is Kusalakammapata 10, the wholesome course of action, that is one receives good result from good deeds.

2. Problems of ethical management for undergraduate students were that the problems from the students themselves were of three, (1) problems of ethics in bodily action. (2) Verbal action, they had problems in using language for communication in daily life. (3) Problems of ethics in mind. It was the problem of the mind capacity to separate the right from the wrong things, what should do and what should not do.

3. The model for human resource development based on Buddhist ethics in higher education applying 10 wholesome course of action can be divided into three categories. (1) Education, (2) Training, (3) Development.

**keyword:** Human Resource Development, Buddhist Ethics, Higher Education

## ๑. บทนำ

การที่จะพัฒนาคน หรือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์พร้อม ทั้งร่างกาย วาจา จิตใจ เป็นคนเก่ง คนดี เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข นั่นคือ การศึกษา เพราะการศึกษาเป็นองค์ความรู้และเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช ๒๕๔๒มาตรา๔ได้ให้ความหมายของการศึกษาว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ผ่านการอบรมการฝึกฝนการสืบสานวัฒนธรรมประเพณี การสร้างสรรค์จริยคุณความก้าวหน้าทางวิชาการตลอดจนสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพ สิ่งแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และ ปัจจัยเกื้อหนุน ให้บุคคล เรียนรู้ อย่าง ต่อเนื่อง ตลอดชีวิต<sup>๑</sup> และในมาตรา ๖ ก็ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข<sup>๒</sup>

นักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์และเป็นเยาวชนที่เป็นอนาคตของชาติเพราะมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความมีชีวิต สามารถใช้สติปัญญา ใช้ความคิดที่ได้รับมาจากการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแต่เนื่องจากทุกวันนี้โลกมีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว เป็นโลกแห่งข่าวสารไร้พรมแดน หรือที่เรียกว่า โลกาภิวัตน์ (Globalization) ประกอบกับความต้องการของมนุษย์มีไม่สิ้นสุดทำให้มนุษย์แก่งแย่ง ซึ่งกันและกัน เอาเปรียบซึ่งกันและกัน เป็นผลทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นนักศึกษา ระดับอุดมศึกษาบางส่วนเกิดปัญหาซึ่งสามารถสรุปได้โดยสังเขป ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ปัญหาอันเกิดจากการกระทำทางกายของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการประพฤติ การปฏิบัติ การแสดงออกด้วยการกระทำต่าง ๆ เช่น มีพฤติกรรม การปฏิบัติ ในการเลียนแบบในสิ่งที่ไม่เหมาะสม ทะเลาะวิวาท เสพสื่อทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในทางที่ผิด มีค่านิยมฟุ้งเฟ้อ หลงใหลวัตถุนิยม รวมถึงปัญหาอันเกิดจากการกระทำทางวาจาในการใช้คำพูดในการดำรงชีวิตประจำวัน เช่น การใช้ภาษาที่หยาบคายเพื่อเจ้า โทก ทลตลอดจนปัญหาอันเกิดจากทางใจ โดยเป็นเรื่องของการใช้ความคิด การใช้สติในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ อย่างรอบคอบ ก่อนตัดสินใจ เพื่อให้รู้ว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดไม่ถูก สมควรกระทำ หรือไม่สมควรกระทำซึ่งผลที่ตามมาคือ การประพฤติในสิ่งที่ผิด สิ่งที่ไม่ถูกต้องในทางจริยธรรม ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาบางส่วนเสื่อมสลาย มีความสมบูรณ์และเจริญเติบโตแต่เพียงร่างกาย แต่จิตใจกลับเสื่อมถอย

<sup>๑</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช๒๕๔๔**, (กรุงเทพมหานคร : พัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว), ๒๕๔๔), หน้า ๒.

<sup>๒</sup> ราชกิจจานุเบกษา, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒**, เล่ม ๑๑๖ ตอนที่ ๗๔ ก (๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๒), หน้า ๓.

จากสภาพปัญหาตั้งที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เราควรนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาเป็นแนวทางในการแก้ไขเนื่องจากหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นหลักให้มนุษย์มีสติในการดำเนินชีวิต การประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องโดยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้อง คือ หลักกุศลกรรมบถ ๑๐ ซึ่งผลการปฏิบัติจะเป็นไปเพื่อความสงบสุขภายนอกและความสงบสุขของจิตใจตนเองคือความสุขกายและสุขใจ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา โดยนำหลักกุศลกรรมบถ ๑๐ เข้ามาปรับประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ ตลอดจนสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังคมไทยต่อไป

## ๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับจริยธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นนักศึกษาระดับอุดมศึกษา

๒.๒ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการด้านจริยธรรมของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา

๒.๓ เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา

## ๓. วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรูปแบบเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างโดยได้กำหนดคุณลักษณะของผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการศึกษาวิจัย และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลมี ๔ ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นที่ ๑** ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรม ที่สอดคล้องกับจริยธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนานักศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ พระไตรปิฎกฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ วิทยานิพนธ์ หนังสือวารสาร เอกสาร สิ่งตีพิมพ์ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม

**ขั้นที่ ๒** ศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการด้านจริยธรรมของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร เช่น หนังสือ วารสาร เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือสิ่งตีพิมพ์ที่เกี่ยวข้องแล้วสรุปสังเคราะห์

**ขั้นที่ ๓** ศึกษาแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth

Interview) จำนวน ๓๐ รูป/คน และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน ๑๐ คนซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

**ขั้นที่ ๔** เป็นการนำผลจากการศึกษาในขั้นที่ ๑ ถึงขั้นที่ ๓ มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แล้วสร้างองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา

นอกจากนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเนื้อหา (Content Analysis) โดยนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาความ (Descriptive Interpretation) และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction)

## ๔. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน ๓๐ รูป/คน ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง (Structured In-depth Interview) และแบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน ๑๐ คน โดยกำหนดแนวคำถามการวิจัยจากข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และหาข้อสรุปร่วมของข้อมูล

## ๕. ผลการวิจัย

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิด การประพฤติปฏิบัติของมนุษย์ให้มีความเจริญขึ้นทั้งในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ทัศนคติ อารมณ์ ความรู้สึก การตัดสินใจ โดยแรงจูงใจด้านความเชื่อทางศาสนา ค่านิยม การให้รางวัล ครอบครั้ว และการศึกษาก็มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิด การประพฤติปฏิบัติที่ดีงาม นอกจากนี้ จริยธรรมเป็นหลักการประพฤติปฏิบัติที่แสดงออกในลักษณะที่พึงงาม ถูกต้องเหมาะสมทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ อันพึงปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และสังคมส่วนรวม แต่กระนั้นก็ตามการดำเนินการด้านจริยธรรมของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาก็เกิดปัญหาและอุปสรรคโดยปัญหาเกิดจากตัวนักศึกษา ซึ่งเป็นผลจากการเรียนรู้ การสังเกต การเลียนแบบเป็นสำคัญ ตลอดจนหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับจริยธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนานักศึกษาระดับอุดมศึกษา คือ หลักกุศลกรรมบถ ๑๐ เพราะเป็นหลักธรรมที่เป็นพื้นฐานของชีวิตในการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดี คือกายสุจริต๓ได้แก่ ไม่ฆ่าสัตว์ตัดชีวิตหรือเบียดเบียนผู้อื่น ไม่ลักทรัพย์ไม่ประพฤติผิดในกามวจีสุจริต๔ได้แก่ไม่พูดเท็จไม่พูดส่อเสียดไม่พูดคำหยาบไม่พูดเพ้อเจ้อและมโนสุจริต๓ได้แก่ไม่โลภอยากได้ของคนอื่นไม่คิดอาฆาตพยาบาทปองร้ายผู้อื่น มีปัญญาอันเห็นชอบ เข้าใจอันถูกต้องที่ทำให้เกิดการกระทำอันถูกต้อง

๒. สภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการด้านจริยธรรมของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาเกิดจากตัวของนักศึกษาเป็นสำคัญ โดยแบ่งเป็น ๓ ด้านคือ ๑) ปัญหาด้านจริยธรรมทางกาย เป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการประพฤติ การปฏิบัติ การแสดงออกด้วยการกระทำที่สามารถพบเห็นได้ ขาดการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนการปฏิบัติ ๒) ปัญหาด้านจริยธรรมทางวาจาเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการใช้คำพูดในการดำเนินชีวิต โดยขาดการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนที่จะพูดหรือใช้วาจา และ ๓) ปัญหาด้านจริยธรรมทางใจ เป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการใช้ความคิดให้รู้ว่าสิ่งใดถูกต้อง ควรกระทำ หรือสิ่งใดไม่ถูกต้องไม่ควรกระทำ

๓. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา โดยนำหลักกฤษฎกรรมบล ๑๐ มาปรับประยุกต์ใช้ พบว่า แบ่งเป็น ๓ รูปแบบ คือ

๓.๑ รูปแบบด้านการให้การศึกษา โดยหลักการของการให้การศึกษา เป็นการจัดการศึกษา การเรียนการสอนให้นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในแนวทางประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม โดยมีหลักคิด เป็นกระบวนการจัดการศึกษา การเรียนการสอนให้นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานในแนวทางประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม และมีหลักปฏิบัติแบ่งเป็น ๓ ด้าน ดังต่อไปนี้

๓.๑.๑ ด้านกายสุจริต โดยสถาบันการศึกษากำหนดนโยบาย พัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นให้การศึกษาแก่นักศึกษาระดับอุดมศึกษามีจริยธรรมที่ดีงาม รวมถึงจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โดยยกกรณีปัญหาเข้ามาในการจัดการเรียนการสอน และให้นักศึกษาระดับอุดมศึกษามีการอภิปรายร่วมกัน ระดมสมอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปข้อมูลที่ได้จากการศึกษา นอกจากนี้ นำหลักธรรมทางพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน หรือนำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสอดแทรกในการจัดการเรียนการสอนเพิ่มเติม ตลอดจนจัดกิจกรรมทัศนศึกษาจัดกิจกรรมออกค่ายอาสาพัฒนา เพื่อให้นักศึกษาระดับอุดมศึกษาได้เกิดกระบวนการคิดอย่างหลากหลายในเชิงประจักษ์ หรือจากสภาพเหตุการณ์จริง

๓.๑.๒ ด้านวจีสุจริต โดยจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการโดยยกสถานการณ์จำลองการสาธิต การอภิปรายการเปรียบเทียบ เพื่อให้นักศึกษาได้มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ การอภิปรายร่วมกัน หรือนำภาพยนตร์ สุภาสิตไทย เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ นำหลักธรรมทางพุทธศาสนา มาสอดแทรกในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงชี้แนะ แนะนำในการพูดที่ถูกต้อง ตลอดจน นำผลการจัดกิจกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสอดแทรกในการจัดการเรียนการสอน

๓.๑.๓ ด้านมโนสุจริต โดยจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โดยมุ่งเน้นให้นักศึกษาระดับอุดมศึกษามีกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ สามารถตีความสรุปข้อมูลได้จากการศึกษา รวมถึง ยกกรณีปัญหา ยกตัวอย่างจากเหตุการณ์จริง การแสดงบทบาทสมมติ เพื่อให้นักศึกษาระดับอุดมศึกษาได้มีการระดมสมอง รู้จักการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เปรียบเทียบ และอภิปรายร่วมกัน รวมถึง นำหลักธรรมทางพุทธศาสนา มาปรับประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และนำผลการจัดกิจกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสอดแทรกในการจัดการเรียนการสอนเพิ่มเติม

๓.๒ รูปแบบด้านการฝึกอบรม โดยหลักการของการฝึกอบรม เป็นการจัดการเรียนรู้ให้นักศึกษามีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถ มีทัศนคติ ปรับเปลี่ยนแนวคิด และพฤติกรรม โดยมีหลักคิด เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้นักศึกษามีความรู้ มีความสามารถ มีทัศนคติ ปรับเปลี่ยนแนวคิด และพฤติกรรม และมีหลักปฏิบัติแบ่งเป็น ๓ ด้าน ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ ด้านกายสุจริต โดยจัดการเรียนรู้เพิ่มความรู้ให้กับนักศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยยกกรณีศึกษา นำภาพยนตร์ วีดิทัศน์ มาให้นักศึกษาระดับอุดมศึกษาได้ศึกษา แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ระดมสมอง และอภิปรายร่วมกัน รวมถึง นำทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง การส่งเสริมค่านิยมไทย มาฝึกอบรมให้กับนักศึกษาระดับอุดมศึกษา และเกิดการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจน นำหลักธรรมทางพุทธศาสนา มาให้นักศึกษาระดับอุดมศึกษาได้ใช้เป็นหลักหรือแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง หรือจัดกิจกรรมรณรงค์การละเว้นจากการฆ่าสัตว์ การละเว้นลักทรัพย์ และการละเว้นการประทุษร้ายในกาม หรือจัดกิจกรรมทัศนศึกษาดูงาน เพื่อให้ให้นักศึกษาระดับอุดมศึกษาได้เกิดกระบวนการคิดอย่างหลากหลาย หรือสภาพเหตุการณ์จริง

๓.๒.๒ ด้านวจีสุจริต โดยจัดการฝึกอบรมสั่งสอนนักศึกษาระดับอุดมศึกษา ทั้งการอธิบาย บรรยาย ชี้แนะ แนะนำในกรณีศึกษาจากเหตุการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้นักศึกษาระดับอุดมศึกษาอภิปรายร่วมกัน มีการเปรียบเทียบ และสรุปผลจากสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรม รวมถึงนำหลักธรรมทางพุทธศาสนา เข้ามาปรับประยุกต์ในการปฏิบัติจริงของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา ตลอดจน จัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย เช่น กิจกรรมแว่วเสียงธรรมจากการพูด กิจกรรมนิมนต์พระมาแสดงธรรม เป็นต้น เพื่อให้นักศึกษาระดับอุดมศึกษาได้เกิดกระบวนการคิดอย่างหลากหลายในเชิงประจักษ์ หรือจากสภาพเหตุการณ์จริง

๓.๒.๓ ด้านมโนสุจริต โดยฝึกอบรมสั่งสอน ชี้แนะ แนะนำให้นักศึกษาระดับอุดมศึกษาคิดแต่ในสิ่งที่ดี ๆ และส่งเสริม สนับสนุนให้ดำรงชีวิตอยู่อย่างพอเพียง รวมถึง นำหลักธรรมทางพุทธศาสนา มาให้นักศึกษาได้ยึดถือ และประพฤติปฏิบัติแต่ในสิ่งที่ถูกต้องตลอดจนจัดกิจกรรมบทบาทสมมติ กิจกรรมการแก้ปัญหา กิจกรรมศึกษาท้องถิ่นและภูมิปัญญาไทย เพื่อให้นักศึกษาระดับอุดมศึกษาได้ระดมสมอง แล้วหาข้อสรุปร่วมกันจากการจัดกิจกรรม

๓.๓ รูปแบบด้านการพัฒนา โดยหลักการของการพัฒนา เป็นการจัดการประสบการณ์ การเรียนรู้ให้นักศึกษาเพื่อเปลี่ยนแปลงความรู้สึก อารมณ์ ความคิด การตัดสินใจ และพฤติกรรม โดยมีหลักคิด เป็นกระบวนการในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้นักศึกษาเพื่อเปลี่ยนแปลงความรู้สึก อารมณ์ ความคิด การตัดสินใจ และพฤติกรรม และมีหลักปฏิบัติแบ่งเป็น ๓ ด้าน ดังต่อไปนี้

๓.๓.๑ ด้านกายสุจริต โดยจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับนักศึกษาระดับอุดมศึกษา เช่น จัดกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจกิจกรรมการกำกับตนเองควบคุมตนเองกิจกรรมคนดีศรีมหาลัยกิจกรรมการแข่งขันกีฬา กิจกรรมออกค่ายอาสาพัฒนาคุณธรรมนำชีวิต รวมถึง นำกรณีศึกษาจากเหตุการณ์ปัจจุบัน มาให้นักศึกษาระดับอุดมศึกษาได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผลร่วมกันแล้วนำมาประยุกต์ใช้ให้ถูกต้องในการดำรงชีวิตประจำวัน

๓.๓.๒ ด้านวจีสัจริต โดยจัดกิจกรรมการกำกับควบคุมตนเอง และนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาบูรณาการในการพัฒนาตนเอง เช่นกิจกรรมสวดมนต์ ฝึกสมาธิ รวมถึง ชี้นะ ณะ นำให้นักศึกษาระดับอุดมศึกษาเกิดการพัฒนาตนเอง โดยจัดกิจกรรมทัศนศึกษาตลอดจน ยกตัวอย่างให้นักศึกษาระดับอุดมศึกษาได้เห็นผลที่เกิดขึ้นจากการพูดที่ไม่ดี และให้ตระหนัก สนใจในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน เพื่อนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์ สรุปผลที่ได้รับแล้วนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นรูปธรรม

๓.๓.๓ ด้านมโนสัจริต โดยชี้แนะ ณะ นำให้นักศึกษาระดับอุดมศึกษาเกิดการพัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ให้เหตุผลการตั้งคำถามประเมินค่าความถูกต้อง สามารถแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์รวมถึง นำหลักธรรมทางพุทธศาสนาฝึกจิตให้นักศึกษาระดับอุดมศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงในความคิดทางลบ เป็นมีความคิดในมุมมองที่ดี และจัดกิจกรรมส่งเสริมแก้ไขพฤติกรรมนักศึกษา โดยมีการยกตัวอย่างเปรียบเทียบ หรือจัดกิจกรรมการฝึกทักษะการสังเกต การฟัง การถาม รวบรวมข้อมูล สรุปผลอย่างเป็นรูปธรรม

## ๖. อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษาโดยนำหลักคุณธรรมบถ ๑๐ มาปรับประยุกต์ใช้ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

๑. รูปแบบด้านการให้การศึกษาที่เกี่ยวกับกายสัจริต วจีสัจริต และมโนสัจริต เป็นเรื่องของการให้ความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติอย่างไรให้มีความถูกต้องดีงามทั้งกาย วาจา ใจ ซึ่งควรเริ่มต้นตั้งแต่ สถาบันการศึกษาต้องกำหนดลงในแผนพัฒนาของสถาบันการศึกษาโดยมุ่งเน้นให้นักศึกษามีจริยธรรมทั้งทางกาย วาจา ใจ อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ต้องจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการแบบหลากหลายวิธีที่มีใช้ให้นักศึกษารู้แต่เพียงเนื้อหาวิชาเท่านั้น ต้องมีการยกตัวอย่างจากสภาพเหตุการณ์จริงมาประกอบการเรียนการสอน ให้เกิดการเปรียบเทียบ หรือการสาธิตให้เห็นจริง และนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการสอดแทรกในการจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้นักศึกษามีการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ทำความดี เพื่อการดำรงชีวิตประจำวันอย่างถูกต้อง เกิดประโยชน์กับนักศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยมที่ พบว่า<sup>๓</sup> ด้านการศึกษา ส่งเสริมให้มีการพัฒนาจิตใจ รับรู้เท่าทันกระแสบริโภคนิยม มีสมาธิกับการสร้างความเจริญให้กับตนเอง มีความเพียรพยายามสู้งาน มีขันติ มีความอดทน มีสัจจะมีความจริงจัง

๒. รูปแบบด้านการฝึกอบรม เป็นเรื่องของการให้นักศึกษามีความรู้ (Knowledge) มีทักษะ (Skill) มีความสามารถ (Ability) มีทัศนคติ (Attitude) เพิ่มขึ้นและปรับเปลี่ยนแนวคิด

<sup>๓</sup>อนูวัต กระจ่าง, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม”, **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

พฤติกรรมให้ดีขึ้น และมีแรงจูงใจที่อยากจะปฏิบัติ เกิดการคล้อยตามในการปฏิบัติในสิ่งที่ดี เป็นการกระตุ้นให้นักศึกษาที่ได้รับการฝึกอบรมเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมนอกจากการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน โดยอาจใช้วิธีการบรรยาย การอภิปราย การระดมสมอง กรณีศึกษา การสาธิต การสอนงาน การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การยกตัวอย่างจากสภาพจริง การใช้ภาพยนตร์ช่วยในการสอน เป็นต้น และนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาเป็นหลักในการดำเนินชีวิตเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งกาย วาจา จิตใจ โดยนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาเข้ามาปรับประยุกต์ใช้การปฏิบัติจริง ซึ่งจะส่งผลให้มีความเจริญทางใจ จิตใจดีไม่มีความพยายาบาท จิตใจสงบไม่เดือดไม่ร้อน เกิดความสุขทางใจ ตลอดจนจัดกิจกรรมทัศนศึกษาดูงาน เพื่อให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรง ทราบถึงสภาพความเป็นจริง เกิดความเข้าใจ เกิดทักษะ และเกิดทัศนคติในแนวคิดต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องโดยสอดคล้องกับผลวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาพระภิกษุสามเณรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ พบว่า<sup>๔</sup> การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบไปด้วยกระบวนการที่สำคัย ๔ ประการ คือ ๑) การหาความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรม ๒)การกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อออกแบบหลักสูตร ๓) การกำหนดวิธีการฝึกอบรม และ ๔) ประเมินผลการฝึกอบรม เพื่อนำไปพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข และขั้นตอนของการฝึกอบรมแบ่งเป็น ๓ ขั้นตอน คือ ก่อนการฝึกอบรม ขณะทำการฝึกอบรม และภายหลังการฝึกอบรมนอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลวิจัยเรื่อง แนวทางในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมของนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่ พบว่า<sup>๕</sup> ความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการฝึกอบรมมีความสำคัญและจำเป็นต่อนักศึกษาขณะเรียน เพราะเป็นการเสริมความรู้ นอกหลักสูตรที่ดี ทำให้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี สามารถพัฒนาศักยภาพ และทำให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เข้าอบรมกับวิทยากร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อชีวิตประจำวัน สามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง และแนวทางในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมของนักศึกษาควรเป็นรูปแบบที่ผสมผสานความหลากหลายนอกเหนือจากการบรรยาย การแสดงบทบาทสมมุติ การสาธิต การเล่นเกม การตอบคำถามชิงรางวัล จัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วม มีการศึกษาดูงานตามสถานประกอบการจริง และฝึกอบรมภายนอกมหาวิทยาลัยเพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายในช่วงเวลาที่ไม่ตรงกับเวลาเรียน และมีการประเมินผลเพื่อนำไปพัฒนาต่อไป

๓. รูปแบบการพัฒนานั้น เป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงความรู้สึก อารมณ์ ความคิด การตัดสินใจ และพฤติกรรมของนักศึกษาให้มีความเจริญขึ้นหรือดีขึ้นกว่าเดิม และเป็นการสร้างแรงจูงใจ หรือสิ่งเร้าให้นักศึกษาอยากที่จะเรียนรู้ อยากที่จะปฏิบัติเพื่อให้ได้เห็นผลในเชิงรูปธรรม

<sup>๔</sup>ชัยยุทธ ชินกุล, “กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาพระภิกษุสามเณรในจังหวัดชายแดนภาคใต้”, **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

<sup>๕</sup>นุชตรียา ผลพานิชย์, “แนวทางในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมของนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา”, **รายงานการวิจัย**, (คณะวิทยาการจัดการ: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๕๓), หน้า ๕๙ – ๖๖.

เช่น จัดกิจกรรมทัศนศึกษาดูงาน จัดกิจกรรมที่ประยุกต์เรื่องราวหรือเหตุการณ์ในชีวิตประจำวันมาเป็นกรณีศึกษา จัดกิจกรรมให้นักศึกษารู้จักการพัฒนาตนเองโดยให้คิดก่อนพูด คิดก่อนทำ รู้จักการใช้การสังเกต ศึกษาให้รอบคอบ วิเคราะห์หาสาเหตุ ผลดี ผลเสียที่เกิดขึ้นทั้งในระยะยาว และระยะสั้น และนำไปใช้กับการดำเนินชีวิตให้ถูกต้อง ตลอดจนนำหลักธรรมทางพุทธศาสนา มาฝึกจิตของนักศึกษาเพื่อเปลี่ยนแปลงความคิด คิดแต่สิ่งที่ดี ๆ (Positive thinking) ทำแต่ในสิ่งที่ดี ๆ โดยมีการฝึกฝนด้วยความตั้งใจและจริงใจที่อยากจะปฏิบัติจริงแต่กระนั้นก็ตามถึงแม้ว่าเราจะมีรูปแบบในการให้นักศึกษาเป็นผู้มีความเพียบพร้อมทั้งกาย วาจา และใจ ตามหลักกุศลกรรมบถ ๑๐ โดยใช้รูปแบบการให้การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา คงต้องย้อนกลับไปดูที่ผู้ที่ให้การอบรม นักศึกษานั้นมีความเพียบพร้อมทั้งกาย วาจา หรือไม่ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเยาวชนไทยที่ พบว่า<sup>๖</sup> ควรสร้างกิจกรรมนอกหลักสูตร เพื่อให้เยาวชนมีโอกาสเรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรมอย่างสนุกและมีสาระด้วยศีล ๕ หิริ โอตตปปะพรหมวิหาร ๔ ฝึกทำความดีทุกวันโดยใช้มงคล ๓๘ ประการ ดำเนินชีวิตอย่างมีทิศทางและเป้าหมายโดยใช้หลักอิทธิบาท ๔ มีระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิตประจำวันด้วยไตรสิกขา เบญจศีล เบญจธรรม และสังคหวัตถุ ๔ รู้สำนึกในบุญคุณของบิดา มารดา ครู อาจารย์ ด้วยหลักของกตัญญูกตเวทิตะ หรือการบวชสามเณร หรือเข้าค่ายต่าง ๆ และจัดกิจกรรม “บวร” โดยสอนธรรมะให้กับเยาวชนระหว่างบ้าน วัด และโรงเรียนรวมถึง สอดคล้องกับผลวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสาธารณสุข ประโยชน์ด้านสังคมสงเคราะห์เกี่ยวกับเด็กและสตรีที่พบว่า<sup>๗</sup> โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรดำเนินการ ดังนี้ ๑) ใช้รูปแบบระบบพี่เลี้ยง หรือรุ่นพี่สอนงาน รุ่นน้องโดยคัดเลือกผู้สอนงานที่เป็นต้นแบบที่ดีมาเป็นผู้สอนงาน ๒) วิธีการสอนงานใช้กระบวนการสอนงานจากง่ายไปยากรุ่นพี่ดูแลทั้งเรื่องงาน การปรับตัวในองค์กรให้ความสำคัญทางด้านจิตใจ ๓) ส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้รับการอบรมสัมมนา สำหรับเจ้าหน้าที่วิชาชีพมีการอบรมเพิ่มความรู้ให้ทันสมัย และเจ้าหน้าที่สนับสนุนให้เป็นการอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือในการทำงาน ๔) เป็นตัวอย่างของการเสียสละและให้ความสำคัญในเรื่องความประหยัด คำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การดำเนินชีวิตประจำวัน และ ๕) วิธีการทำงาน มีจิตอาสา ให้เห็นใจเพื่อนมนุษย์ กล้าคิด กล้าแสดงออกและเกี่ยวเนื่องกับผลวิจัยเรื่อง อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์การ และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

<sup>๖</sup>วีรชัย อนันต์เจียร, “กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเยาวชนไทย”, **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

<sup>๗</sup>กรภัทร์ จารุกำเนิดคนก, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสาธารณสุขประโยชน์ด้านสังคมสงเคราะห์เกี่ยวกับเด็กและสตรี”, **รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต** (คณะรัฐประศาสนศาสตร์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔).

รัฐวิสาหกิจ ผลที่พบว่า<sup>๘</sup> กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติ ทำให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้น ดังนี้ ๑) ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่มีบทบาทและลักษณะการกระทำที่เป็นตัวอย่างที่ดี แบบอย่างที่ดี พนักงานก็จะเกิดการรับรู้ มีความต้องการที่จะลอกเลียนแบบพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี ๒) ผู้นำควรมีคุณสมบัติที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เพื่อให้เกิดการกระตุ้นทางอารมณ์ให้เกิดการปฏิบัติตาม ๓) กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีกิจกรรมการฝึกอบรม กิจกรรมการพัฒนาของพนักงานเพื่อให้พนักงานได้รับการเรียนรู้พัฒนาที่ตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ๔) วัฒนธรรมการทำงานในองค์การที่เน้นการมีส่วนร่วม และเน้นในพันธกิจ ก็มีอิทธิพลต่อกิจกรรมการฝึกอบรม และกิจกรรมการพัฒนาของพนักงานเช่นกัน

## ๗. ข้อเสนอแนะ

### ๗.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ควรพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขนโยบาย ในกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ๑๕ ปี (พ.ศ.๒๕๕๑ – ๒๕๖๕) โดยมุ่งเน้นเพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษามีความตระหนัก พยายาม และปฏิบัติ ในการพัฒนาตนเอง มีจริยธรรมทางกาย ทางวาจา และทางใจโดยสะท้อนถึงความเป็นเอกลักษณ์ของคนไทย

๒) สถาบันการศึกษาควรพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขนโยบายของสถาบันการศึกษา ในเรื่องแผนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี รวมถึงหลักสูตรการจัดการศึกษาของทุกสาขาวิชาให้มีรายวิชาความรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม และนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาเข้าบรรจุไว้ในคำอธิบายรายวิชา รวมถึงจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้มีความหลากหลายและมีความชัดเจนในเป้าหมายของการพัฒนานักศึกษาทั้งทางกาย วาจา และใจ โดยสอดคล้องกับกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ๑๕ ปี (พ.ศ.๒๕๕๑ – ๒๕๖๕)

๓) ส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาครู อาจารย์ ต้นแบบในทุกสาขาวิชาให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมทางกาย วาจา และใจ เพื่อเป็นตัวอย่างให้นักศึกษาเกิดการปฏิบัติตาม รวมถึงทำความร่วมมือข้อตกลงกับกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ สำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในการจัดฝึกอบรม จัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาอย่างต่อเนื่องทุกภาคการศึกษา

### ๗.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑) พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขนโยบายในกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ๑๕ ปี (พ.ศ.๒๕๕๑ – ๒๕๖๕) ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการ

<sup>๘</sup>เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, “อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์การและ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ”, **รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต** (คณะรัฐประศาสนศาสตร์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒).



ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ในการเสริมสร้างให้นักศึกษาเกิดความตระหนัก พยายามและปฏิบัติ ในการพัฒนาตนเองมีจริยธรรมทางกาย ทางวาจา และทางใจโดยสะท้อนถึงความเป็นเอกลักษณ์ของคนไทย

๒) การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี ของสถาบันการศึกษาต้องมีความสอดคล้องกับกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ๑๕ ปี (พ.ศ.๒๕๕๑ – ๒๕๖๕) รวมถึงการจัดทำหลักสูตรการจัดการศึกษาต้องมีความสอดคล้องและเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ (Thai Qualifications Framework for Higher Education ; (TQF : HEd) โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำ เช่น ผู้บริหารสถาบันการศึกษา คณาจารย์ สำนักพระพุทธศาสนา ชุมชน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน และผู้ใช้บัณฑิตเป็นต้น รวมถึงมีตัวบ่งชี้ความสำเร็จของแผนอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม ตลอดจนมีการถ่ายทอดแผนลงสู่ระดับทุกระดับคณะวิชา และสาขาวิชา ซึ่งต้องมีการดำเนินการและติดตามผลการดำเนินงานทุกปีการศึกษา ตลอดจน การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนควรมีให้มีรายวิชา ความรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม และนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาเข้าบรรจุไว้ในคำอธิบายรายวิชาโดยให้อยู่ในหมวดวิชาเฉพาะด้าน กลุ่มวิชาเอกบังคับ นับหน่วยกิต และมีการปฏิบัติ เพื่อประเมินผลความสำเร็จรวมถึงจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้มีความหลากหลายและมีความชัดเจนในเป้าหมายของการพัฒนานักศึกษาทั้งทางกาย วาจา และใจ สำหรับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนนอกชั้นเรียนควรมีให้มีความหลากหลายในกิจกรรม มุ่งเน้นให้นักศึกษาได้เกิดกระบวนการคิดอย่างต่อเนื่อง และมีตัวบ่งชี้ความสำเร็จของกิจกรรมอย่างชัดเจน สามารถวัดและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒) จัดทำแผนพัฒนาครู อาจารย์ ต้นแบบของสถาบันการศึกษาในทุกสาขาวิชาให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมโดยให้เป็นผู้ที่มีความเพียบพร้อมทั้งทางกาย วาจา และใจ รวมถึงเชิญวิทยากรของกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ สำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มาให้การฝึกอบรม จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษาอย่างต่อเนื่องทุกภาคการศึกษา

### ๗.๓ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

๑) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการประยุกต์จริยธรรมเชิงพุทธเพื่อพัฒนานักศึกษาระดับอุดมศึกษาในระดับภูมิภาคเพิ่มเติม

๒) ควรมีการศึกษาถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมในการสร้างเครื่องมือทางวิชาการและการพัฒนาโดยนำหลักหลักพุทธธรรมมาปรับประยุกต์เข้ากับหลักการทางวิชาการเพื่อพัฒนานักศึกษาระดับอุดมศึกษา

๓) ควรมีการนำรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการประยุกต์จริยธรรมเชิงพุทธเพื่อการพัฒนา นักศึกษาระดับอุดมศึกษาในระดับภูมิภาค มาประเมินผลที่ได้รับ และนำมาเปรียบเทียบความแตกต่าง และความสอดคล้องเพื่อค้นหารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการประยุกต์จริยธรรมเชิงพุทธเพื่อพัฒนานักศึกษาระดับอุดมศึกษาในระดับชาติต่อไป

## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย

#### (๑) หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. กรมวิชาการ. **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช ๒๕๕๔.**

กรุงเทพมหานคร: พัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว), ๒๕๕๔.

ราชกิจจานุเบกษา. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒.** เล่ม ๑๑๖ ตอนที่๗๔ ก. ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๒.

#### (๒) วิทยานิพนธ์

เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ. **รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต.** คณะรัฐประศาสนศาสตร์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒.

กรภัทร์ จารุกำเนิดกนก. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสาธารณสุขระดับจังหวัดด้านสังคมสงเคราะห์เกี่ยวกับเด็กและสตรี. **รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต.** คณะรัฐประศาสนศาสตร์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔.

ชัยยุทธ ชีโนกุล. กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาพระภิกษุสามเณรในจังหวัดชายแดนภาคใต้. **พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

นุชตรียา ผลพานิชย์. แนวทางในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมของนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. **รายงานการวิจัย.** คณะวิทยาการจัดการ: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๕๓.

วีรชัย อนันต์เจียร. กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเยาวชนไทย. **พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

อนุวัต กระสังข์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม. **พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

## ๒. ภาษาอังกฤษ

## (1) Book

Bothwell,L. **The art of Leadership : Skill building technic that produce results.** New York : Prentice - Hall, 1983.

Daff, R.L. **Leadership Theory and Practice.** Florida : The Dryden Press, 1999.

Hersey, P., Blanchard, K.H. and Johnson, D.E. **Management of Organization Behavior.** 7<sup>th</sup> ed. Englewood Clifts NJ : Prentice-Hall, 1996.

Jacob, T.O.,. **Leadership and Exchange in Formal Organizations.** Alexandria, Washington : Human Resources Research Organization, 1970.

## การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขต

## การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔

EFFICIENCY DEVELOPMENT OF PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOLS, PALI SECTION, ADMINISTRATION OF MONASTERIES SANGHA ADMINISTRATION, REGION 14

พระครูปลัดไพฑูรย์ เมธิโก (มหาบุญ)<sup>\*</sup>

ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช<sup>\*\*</sup>

ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม<sup>\*\*\*</sup>

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการคือ (๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ (๒) เพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมสำหรับการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ และ (๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔

ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธีประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ๒๖๕ รูปที่เป็นพระสงฆ์และสามเณร ที่สังกัดเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีทั้งปลายปิดและปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยหาความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก ๒๐ คนเลือกแบบเจาะจงจากผู้ทรงคุณวุฒิเก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง แบบตัวต่อตัว วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ และเก็บข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่มเฉพาะและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ

## ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๔๓$ ) และเป็นความคิดเห็นที่

\* นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย paitoon\_70@yahoo.com

\*\* อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

\*\*\* อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

สอดคล้องกันมาก (S.D.=๑.๓๑) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในด้านหลักสูตร ด้านผู้สอน และด้านกิจกรรมการเรียนการสอน สำหรับด้านปัจจัยที่สนับสนุนต่อการเรียนการสอนและด้านการประเมินผลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๒. การบูรณาการการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ ตามหลักการจัดการ POLE ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์การ การเป็นผู้นำ และการประเมินผลประยุกต์กับหลักพรหมวิหารธรรม ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นต้น

๓. นำเสนอรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ การนำปัจจัยนำเข้าตามหลักการบริหารจัดการ “POLE” ที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์การ การเป็นผู้นำ และการประเมินผล มารวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวลผล คือ การนำหลักการบริหารจัดการ POLE มากำหนดในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ ซึ่งสอดคล้องกับการกำหนดนโยบายใน ๕ ด้าน ประกอบด้วย ด้านหลักสูตร ด้านผู้สอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านปัจจัยที่สนับสนุนการเรียนการสอน และด้านการประเมินผล ซึ่งทำให้ได้ผลลัพธ์ทางการวิจัยที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**คำสำคัญ:** การพัฒนาประสิทธิภาพ, พระปริยัติธรรม, บาลี

#### ABSTRACT

Objectives of this research were to; (1) Study the general context of Phrapariyattidhamma Schools, Pali Section, administration of monasteries at Sangha Administration, Region 14, (2) integrate Buddhaddhamma with the Phrapariyattidhamma, Pali Section, Schools of Sangha Administration, Region 14 and (3) to propose a model of efficiency development of Phrapariyattidhamma, Pali section, administration of monasteries at Sangha Administration region 14.

Methodology was the mixed method between the qualitative and quantitative research. The quantitative research collected data from 265 samples who were Bhikku and Samanera at Sangha Administration, region 14, collecting data by questionnaires with closed and open ended questionnaires, analyzing data with frequency, percentile, mean and standard deviation.

#### The results of research are found that;

1.the general context of Phrapariyattidhamma Schools, Pali Section, administration of monasteries at Sangha Administration, Region 14 were at

moderate level with the average of 3.43, considering aspect according to the respondents' opinions were that, the curricula, teachers and learning activities were at moderate level, the factors that support learning and teaching and evaluation were at high level.

2.The integration of the efficiency development of Phrapariyattidhamma Schools, Pali Section, administration of monasteries at Sangha Administration, region 14 according to POLE model consisting of planning, organizing, leading and evaluating with Brammaviharadhamma consisting of Metta, loving kindness, Karuna, sympathetic joy, Mutita, congratulation, and Upekkha, neutrality.

3. Proposal of efficiency development of Phrapariyattidhamma Schools, Pali Section administration of monasteries at Sangha administration, region 14, according to POLE model consisting of planning, organizing, leading and evaluation and use these elements to develop the efficiency of Phrapariyattidhamma, Pali section, administration of monasteries at Sangha administration, region 14 which coincided with 5 elements of Phrapariyattidhamma Schools, Paliseccion, schools. They were curricula, teachers, leaning and teaching activities, factors supporting the learning and examining activities, factors supporting the learning and teaching and evaluating inducing the effective results with more research efficiency.

**Keywords:** Efficiency Development, Phrapariyattidhamma Schools, Pali

#### ๑. บทนำ

พระพุทธศาสนา เป็นศาสนาประจำชาติไทยมาช้านาน บรรพบุรุษไทยตั้งแต่สมัยเก่าก่อน ได้รับพระพุทธศาสนามาประพฤติปฏิบัติและรักษา ส่งเสริม สืบต่อกันมาไม่ขาดสาย พระรัตนตรัย และหลักธรรมปฏิบัติในพระพุทธศาสนา ได้ซึมซาบเข้าไปในจิตใจ และอยู่ในสายเลือดเนื้อของคนไทยชาติไทย ตลอดมาจนถึงปัจจุบัน<sup>๑</sup> พระพุทธศาสนานั้น ว่าโดยทั่วไปมีความหมายกว้างมาก รวมทั้งแต่หลักธรรม พระสงฆ์ องค์กรสถาบัน กิจการไปจนถึงศาสนสถาน ศาสนวัตถุทุกอย่าง แต่ถ้าจะเจาะจงไปถึงความหมายที่แท้ที่เป็นตัวจริง พระพุทธศาสนา หมายถึง “คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า”

<sup>๑</sup>สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน), **บทเจริญพระพุทธมนต์**, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมพระพุทธศาสนาแห่งประเทศไทยในพระสังฆราชูปถัมภ์, ๒๕๔๖), หน้า ๑.

และความดำรงอยู่ของพระพุทธศาสนาย่อมหมายถึง ความดำรงอยู่แห่งคำสอนของพระพุทธเจ้า<sup>๒</sup> สภาพของสถาบันพระพุทธศาสนาที่มีความเจริญรุ่งเรือง หรืออ่อนแอมีความสำคัญอย่างยิ่ง มิใช่ เฉพาะความเจริญรุ่งเรือง แต่มีผลต่อความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงของสังคมไทยทั้งหมด<sup>๓</sup> ด้วยเหตุนี้การดำรงรักษาคำสอนของพระพุทธศาสนา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับ พุทธศาสนิกชนทั่วไป

บุคคลที่มีหน้าที่ดำรงรักษาไว้ซึ่งพระพุทธศาสนา คือ พุทธบริษัท ๔ คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกาโดยเฉพาะอย่างยิ่งพระภิกษุสามเณรนับว่าเป็นผู้มีส่วนสำคัญ ในการสืบต่ออายุพระพุทธ ศาสนา เพราะหน้าที่หลักของพระสงฆ์ตามพุทธบัญญัติ คือ การปฏิบัติธรรมเพื่อบรรลุความพ้นทุกข์ของตนเอง การสั่งสอนธรรมเพื่อให้อื่นพ้นทุกข์ และการประยุกต์ธรรมเพื่อช่วยเหลือชาวบ้านให้พ้นทุกข์<sup>๔</sup> จึงอาจกล่าวได้ว่า การศึกษาของพระสงฆ์เป็นพื้นฐาน และมีส่วนในการปฏิบัติศาสนกิจของพระสงฆ์ ซึ่งมีผลต่อความมั่นคง และการสืบทอดพระพุทธศาสนา

การศึกษาในพระพุทธศาสนาแบ่งเป็น ๒ ภาษาคือ ภาษาบาลีและภาษาสันสกฤต การศึกษาภาษาบาลีเป็นหัวใจของพระพุทธศาสนานิกายเถรวาท เพราะทุกประเทศที่นับถือนิกายเถรวาทให้ความเคารพ และศึกษาพระพุทธพจน์จากพระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลีเหมือนกับว่ากำลังฟังพระพุทธวจนะต่อพระพักตร์ของพระบรมศาสดา คำสอนของพระพุทธองค์ จึงยังคงบริสุทธิ์ตราบถึงปัจจุบัน<sup>๕</sup> พระภิกษุสามเณร หรือพุทธศาสนิกชนจึงต้องศึกษาภาษาบาลี เพื่อใช้ศึกษาพระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าจากคัมภีร์ต่างๆ ภาษาบาลีจึงได้รับความนิยมจากพุทธศาสนิกชนเป็นอย่างมาก การศึกษาพระธรรมวินัย และการศึกษาภาษาบาลีจึงคู่กันตลอดมา<sup>๖</sup> ต่อมาพระไตรปิฎกเริ่มได้รับการแปลเป็นภาษาไทย ในสมัยรัชกาลที่ ๓ รวมทั้งอรรถกถาและฎีกา ก็ได้รับการแปลเป็นภาษาไทยเกือบทั้งหมด พุทธศาสนิกชนจึงให้ความนิยมอ่านคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาฉบับแปลเป็นภาษาไทยมากขึ้น<sup>๗</sup> ความจำเป็นในการศึกษาภาษาบาลีจึงลด ความสำคัญลงการศึกษาพระธรรมวินัยกับการศึกษาภาษาบาลีจึงแยกออกจากกัน จากเดิมที่ศึกษาภาษาบาลีเพื่อนำไปแปลคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา เป็นการศึกษาตัวภาษาบาลีเองแต่การศึกษาภาษาบาลี ยังจำเป็นสำหรับผู้

<sup>๒</sup>พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลศัพท์, (กรุงเทพมหานคร : เอส. อาร์. ปรีนดิ้งแมสโปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๔.

<sup>๓</sup>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, รายงานการเสวนาทางวิชาการ เรื่อง การศึกษาของคณะสงฆ์กับการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๑.

<sup>๔</sup>พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลศัพท์, หน้า ๘.

<sup>๕</sup>พระมหาวรญาณ วรณฺญ, ประวัติศาสตร์การศึกษาบาลีของคณะสงฆ์ไทยในสยามประเทศ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อาหาร, ๒๕๔๗), หน้า ๑.

<sup>๖</sup>กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, ประวัติพระพุทธศาสนาแห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ๒๐๐ ปี ภาค ๒, (กรุงเทพมหานคร : ผู้แต่ง, ๒๕๔๖), หน้า ๔๖๘.

<sup>๗</sup>ทรงวิทย์ แก้วศรี, พระไตรปิฎกฉบับหลวง พระไตรปิฎก : ประวัติและความสำคัญ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๗๔.

ต้องการสืบค้นคำสอนทางพระพุทธศาสนาจากต้นฉบับภาษาบาลี และการศึกษาภาษาบาลีเป็นระบบการศึกษาหลักของคณะสงฆ์

การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี จัดได้ว่ามีความสำคัญที่สุด เนื่องจากพระปริยัติธรรมคือ พระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา และอื่นๆ ล้วนบรรจุอยู่ในคัมภีร์ที่จารึกเป็นภาษาบาลีทั้งสิ้น ดังนั้นภาษาบาลีจึงได้ชื่อว่าเป็นภาษาที่รักษาหลักธรรมวินัยของพระพุทธศาสนาไว้ได้อย่างสมบูรณ์ ถ้าหากพระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา และอื่นๆ ซึ่งเป็นภาษาบาลีถูกทอดทิ้ง ไม่มีใครศึกษาเล่าเรียนการศึกษาพระธรรมวินัยก็มีโอกาสที่จะคลาดเคลื่อนผิดเพี้ยนไปจากต้นฉบับ และเมื่อการศึกษาเกิดความผิดพลาดคลาดเคลื่อน ก็จะเป็นเหตุให้พระศาสนาเสื่อมสูญไปอย่างแน่นอน<sup>๘</sup> ตั้งพระบาลีที่ว่า พุทธวจนปาเลตติ ปาลี (ภาษา). อันว่าภาษาใด ย่อมรักษาไว้ซึ่งพระพุทธวจนะเพราะเหตุอันอันว่าภาษานั้นชื่อว่าปาลีด้วยเหตุที่ภาษาบาลีเป็นภาษาที่รักษาไว้ซึ่งพระพุทธวจนะ ทำให้สำนักเรียน และสำนักศาสนศึกษาต่างๆ พยายามที่จะธำรงไว้ซึ่งการจัดการเรียนการสอน พระปริยัติธรรมแผนกบาลีไว้ให้มากที่สุด<sup>๙</sup>

การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา มีการเปลี่ยนแปลงไม่บ่อยครั้ง และการเปลี่ยนแปลงแต่ละครั้งก็เปลี่ยนแปลงไปไม่มาก ที่เห็นได้ชัดในปัจจุบัน คือ การแบ่งชั้นและหลักสูตรประโยคเปรียญธรรม ๑-๒-๓ ออกเป็น ๒ ชั้น คือ ประโยค ๑-๒ และเปรียญธรรม ๓ ในปี พ.ศ. ๒๕๑๐<sup>๑๐</sup> จากนั้นในปี พ.ศ. ๒๕๔๑ แม่งองบาลีสนาภหลวงได้นำวิธีการเก็บวิชาที่สอบผ่านแล้ว ๒ ปี นำร่องชั้นประโยค ๑-๒ มาใช้ ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๕ เปิดอบรมครูสอนปริยัติธรรมแผนกบาลี เพื่อเสริมศักยภาพของผู้สอนภาษาบาลี และรับทราบนโยบายของกองบาลีสนาภหลวง ปี พ.ศ. ๒๕๔๗ กองบาลีประกาศยกเลิกวิธีการเก็บวิชาที่สอบผ่านแล้วชั้นประโยค ๑-๒ และในปี พ.ศ. ๒๕๔๘ นำวิธีการสอบครั้งที่ ๒ (สอบซ่อม) มาใช้<sup>๑๑</sup> การเปลี่ยนแปลงทุกครั้งที่ผ่านมายังคงเอกลักษณ์และรูปแบบการจัดการเรียนการสอนไว้เช่นเดิมซึ่งโดยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้สำนักเรียนและสำนักศาสนศึกษาที่จัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี โดยเฉพาะในต่างจังหวัดจึงประสบปัญหาและอุปสรรค ในด้านหลักสูตร ด้านผู้สอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านปัจจัยที่สนับสนุนต่อการเรียนการสอน และด้านการประเมินผล รวมทั้งปัจจุบัน พระภิกษุสามเณรเปลี่ยนไปศึกษาแผนกสามัญศึกษามากขึ้น เพราะการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีได้รับการวิพากษ์วิจารณ์

<sup>๘</sup>พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปยุโธ), การคณะสงฆ์และการพระศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๒๖.

<sup>๙</sup>สุรเชษฐ์ ทองแมน, “เหตุเกิดที่ประเทศไทย : กรณีคำอาณานาธรรม”, นาวิกศาสตร์, ปีที่ ๘๘ เล่มที่ ๓ (มีนาคม ๒๕๔๘) : ๓.

<sup>๑๐</sup>กองบาลีสนาภหลวง, เรื่องสอบบาลีของสนาภหลวงแผนกบาลี พ.ศ.๒๕๓๙, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อาหาร, ๒๕๓๙), หน้า ๖๙-๗๓.

<sup>๑๑</sup>กองบาลีสนาภหลวง, เรื่องสอบบาลีของสนาภหลวงแผนกบาลี พ.ศ.๒๕๔๘, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อาหาร, ๒๕๔๘), หน้า ๑๒๕.

ทั้งจากพระสงฆ์และคฤหัสถ์ว่าเป็นระบบการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน และไม่เอื้อต่อการผลิตพระสงฆ์ที่ทรงคุณภาพได้

เขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ ประกอบด้วย คณะสงฆ์ในระดับจังหวัด ๔ จังหวัด คือ กาญจนบุรี นครปฐม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี ซึ่งนับว่ามีวัดในสังกัดจำนวนมาก จึงประกอบไปด้วยวัดที่มีการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี คือ ๑) วัดไชยชุมพลชนะสงคราม (ใต้) (สำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีประจำจังหวัดกาญจนบุรี) ๒) วัดพระปฐมเจดีย์ราชวรมหาวิหาร(สำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีประจำจังหวัดนครปฐม) ๓) วัดป้อมวิเชียรโชติการาม (สำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีประจำจังหวัดสมุทรสาคร) และ๔) วัดป่าเลไลยก์วรวิหาร (สำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีประจำจังหวัดสุพรรณบุรี) และวัดสวนหงส์ (สำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีประจำจังหวัดสุพรรณบุรีแห่งที่ ๒) โดยในแต่ละจังหวัดมีนักเรียนแยกย่อยออกเป็นอีกหลายสำนักเรียน โดยที่มีความหลากหลายทางด้านการบริหารที่แตกต่างกัน จึงเป็นปัญหา พระภิกษุสามเณรให้ความสนใจ การเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีน้อย เพราะเห็นว่าเป็นการจัดการเรียนการสอนที่ไม่ทันกับสภาพสังคม ไม่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนและเป็นสิ่งที่พระภิกษุสามเณรต้องฝืนใจเรียนด้วย เนื่องจากวัดหรือสำนักศาสนศึกษาใช้วิธีบังคับให้พระภิกษุสามเณรเรียน ถ้าไม่เรียนจะไม่รับเข้าสังกัดในวัดหรือสำนักเรียน และสำนักศาสนศึกษานั้นๆ หรือจะไม่มีสิทธิได้เรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ที่พระภิกษุสามเณรตั้งใจจะเรียนเพื่อให้ได้ศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยสงฆ์ หรืออุดมศึกษา เป็นเหตุผลที่ทำให้จำนวนผู้เรียนกับจำนวนผู้สอบ และผู้สอบได้ ในแต่ละปีแตกต่างกันมาก<sup>๑๒</sup> เพราะความรับผิดชอบในประสิทธิภาพการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของคณะสงฆ์และรัฐโดยตรง คณะสงฆ์เป็นผู้ดำเนินการจัดการเรียน กองบาลีสนามหลวงจัดการสอบ รัฐให้การสนับสนุนงบประมาณแต่ไม่พอเพียง จึงเป็นปัญหาสำคัญ เพราะหมายถึง การขาดการสร้างพลังภายในที่จะสร้างความมั่นคงระยะยาว การจัดการเรียนการสอนไม่เป็นไปอย่างเหมาะสมและทั่วถึง ในด้านตัวผู้สอนแม้จะมีการกำหนดให้พระ ภิกษุสามเณรที่มีวุฒิตั้งแต่เปรียญธรรม ๓ ขึ้นไป เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรผู้สอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีก่อนจึงจะเป็นผู้สอน พระปริยัติธรรมแผนกบาลีได้ แต่สภาพการเรียนการสอนยังเป็นไปในรูปแบบเดิม คือ ใช้วิธีการบรรยายให้จดแล้วท่อง เน้นความจำความเข้าใจ เฉพาะเรื่องนั้นๆ โดยตรงเป็นสำคัญในด้านการสอน ขาดการสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษากับการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี สิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาที่พบเห็นในการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ถ้าไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง ปัญหาการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้พุทธศาสนิกชนได้รู้ได้ปฏิบัติตาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ย่อมเป็นเรื่องที่น่าห่วงอย่างยิ่ง ตรงข้ามถ้าปัญหาได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง และพระภิกษุสามเณรได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีเพิ่มขึ้น จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้

พระภิกษุสามเณรได้โอกาสศึกษาค้นคว้าพระธรรมวินัยให้แตกฉาน ส่งผลให้พระภิกษุสามเณรนำความรู้ที่ได้รับมาเผยแผ่ให้กับพุทธศาสนิกชน ทำให้พระพุทธ ศาสนา มีบุคลากร ที่มีศักยภาพ ด้านภูมิธรรมและภูมิปัญญาเพิ่มมากขึ้นด้วย<sup>๑๓</sup>

จากการสอบบาลีตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๘-๒๕๕๗ จำนวน ๑๐ ปี เห็นได้ว่า การสอบบาลีของคณะสงฆ์ในภาค ๑๔ นั้นมีจำนวนไม่คงที่ ส่วนใหญ่ของแต่ละปีภาพรวมจะมีจำนวนผู้สอบได้น้อยลงในทุกจังหวัด แต่ประโยค ๑-๒ นั้นของจังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดสุพรรณบุรี และจังหวัดสมุทรสาคร จะมากขึ้นทุกปี ส่วนประโยคอื่นๆ น้อยลงไปตามลำดับทำให้เห็นว่าการพัฒนาในด้านการเรียนยังไม่ทั่วถึงทุกชั้นประโยค แต่อย่างไรก็ดีจังหวัดนครปฐมนั้นในทุกๆ ปี จะมีผู้สอบได้ป.ธ. ๙ และจะมีผู้สอบได้ในทุกๆ ประโยคมากกว่าจังหวัดอื่นๆ ในภาค ๑๔ ซึ่งควรจะนำวิธีการเรียนการสอนไปพัฒนาจังหวัดอื่นๆ ในภาค ๑๔ ด้วย<sup>๑๔</sup>

ภายใต้เงื่อนไขดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ ต้องได้รับการพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ในด้านความรู้ให้มากขึ้นและตระหนักถึงภารกิจในการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัด ในการปกครองทราบถึงการแสดงบทบาทในการพัฒนาการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัด เข้าใจปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดยุทธศาสตร์การวางแผนพัฒนาการบริหารจัดการวัด และปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ อันส่งผลสูงสุดให้พระพุทธศาสนาดำรงอยู่เป็นหลักชัยในการสืบทอดพระพุทธศาสนา และเป็นแนวทางดำเนินชีวิตของประชาชน

## ๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔
๒. เพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมสำหรับการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔
๓. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔

<sup>๑๓</sup>มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์, การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ ๓๙ สาขาศึกษาศาสตร์, ๒๕๔๔, (อัคราเนนา), หน้า ๒๖๒-๒๖๙.

<sup>๑๔</sup>แม่กองบาลีสนามหลวง, สถิติผู้สอบได้ประโยคบาลีสนามหลวง พ.ศ. ๒๕๔๘ - ๒๕๕๗, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.infopali.net/>, [๑๘ ม.ค. ๒๕๕๘].

<sup>๑๒</sup>ธฤตยูเดชา ลิภา, “พระเบื้องเรียนบาลี จะทำอะไร”, บาลีสาส์กัจฉา, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : [http://www.mahapali.com/main.php?url=news\\_view&id=23&cat=B](http://www.mahapali.com/main.php?url=news_view&id=23&cat=B), [๒ พ.ย. ๒๕๕๕].

### ๓. วิธีดำเนินการวิจัย

#### รูปแบบการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเก็บข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

#### ก) เชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนบาลีศึกษาที่สุ่มจากประชากรโดยใช้วิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวน ๒๖๕ รูป และทำการสุ่มแบบแบ่งพื้นที่ (Area Sampling) แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากพระสงฆ์ และสามเณรที่เป็นนักเรียนบาลีศึกษาซึ่งสังกัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ จำนวน ๘๕๐ รูป

#### ข) เชิงคุณภาพ

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ ประกอบด้วย พระสังฆาธิการ ผู้บริหารสถานศึกษา/สำนักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๒๐ รูป/คน

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้คัดเลือกจากพระสังฆาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลี เพื่อแสวงหาข้อเท็จจริง ปัญหา ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ จำนวน ๙ รูปด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

##### ก) เชิงปริมาณ (Quantitative Research)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะประเด็นศึกษาที่เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔

##### ข) เชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ที่ใช้กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยผู้วิจัยกำหนดประเด็นคำถามอันนำมาซึ่งการพัฒนาประ

สิทธิภาพการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ พร้อมข้อเสนอแนะ

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

##### ก) เชิงปริมาณ

๑) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ความคิดเห็นจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ ใช้สถิติการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๓) ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยทำการรวบรวมจากแบบสอบถามแล้วจัดกลุ่มตามประเด็นที่กำหนดไว้ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

##### ข) เชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยจัดกลุ่มข้อมูลของการสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้ (Data Grouping) จากนั้นจึงนำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Technic)

### ๔. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

#### ก) เชิงปริมาณ

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่นักเรียนในแต่ละสำนักเรียนในพื้นที่การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ จำแนกตามอายุ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาทางธรรมและวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม

กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี มีจำนวน ๑๔๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๐๐ ไม่มีจำนวนพรรษา มีจำนวน ๙๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๘๐ มีวุฒิการศึกษาทางธรรมนักธรรมชั้นโท มีจำนวน ๙๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๑๐ และมีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ๑-๓ มีจำนวน ๑๐๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๐

นักเรียนในสำนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่านักเรียนในสำนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการพัฒนา

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

### ข) เชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๒๐ รูป/คน ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้วจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณนาความตามขั้นตอนวัตถุประสงค์ของการวิจัยและผลการวิจัยดังต่อไปนี้

#### ๑. นโยบายการกำหนดการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัด

นโยบายการกำหนดการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดนั้น โดยความรวมแล้วเป็นนโยบายที่กำหนดตามสำนักแม่กองบาลีสนามหลวงเป็นหลัก ซึ่งสำนักเรียนต่างๆ นำมากำหนดนโยบายเชิงบริหารจัดการให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่สำนักแม่กองบาลีสนามหลวงเป็นหลัก ปัจจุบันสำนักงานแม่กองบาลีสนามหลวง เป็นหน่วยงานจัดการศึกษาภาษาบาลีของคณะสงฆ์ไทย เป็นหน่วยงานภายใต้การดูแลของมหาเถรสมาคมซึ่งอยู่ในความอุปถัมภ์ของรัฐบาล ดูแลรับผิดชอบการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีระดับชาติ และกำหนดเปลี่ยนแปลงการใช้คัมภีร์เรียนในหลักสูตรประโยค ๑-๙ ให้เหมาะสมกับชั้นเรียนของแต่ละประโยค รวมทั้งการจัดสอบประเมินผลการศึกษาบาลีระดับชาติ โดยมีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นผู้รับผิดชอบงานภายใต้การกำกับดูแลของมหาเถรสมาคม

#### ๒. การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยหลักการบริหารจัดการที่เรียกว่า POLE ประกอบด้วย ๑) การวางแผนงาน ๒) การจัดองค์กร ๓) การเป็นผู้นำ และ ๔) การประเมินผล ซึ่งแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการก็ต้องอาศัยแนวคิดทางตะวันตกดังกล่าวมาประกอบด้วย อันจะส่งผลให้การดำเนินกิจการด้านการจัดการเรียนการสอนในพระปริยัติธรรมมีประสิทธิภาพตามเป้าประสงค์ที่วางไว้

#### ๓. แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในการสอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีที่มีประสิทธิภาพ

แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในการสอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีที่มีประสิทธิภาพคือ การพัฒนาองค์รวมด้านการบริหารจัดการ ทั้งในด้านการพัฒนาคน การพัฒนางาน การพัฒนาองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด อย่างไรก็ตามการพัฒนานั้น ต้องเล็งเห็นความสามารถของบุคลากรทางการศึกษาเป็นที่ตั้งว่ามีศักยภาพที่พร้อมรับการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงด้านต่างๆได้มากน้อยเพียงใด

#### ๔. แนวทางการบริหารจัดการตามหลักพรหมวิหารธรรมอันนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในกระบวนการศึกษาบาลี

การบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดด้วยพรหมวิหารธรรมมีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นอีกแนวคิดหนึ่งในการประยุกต์พุทธศาสตร์ มาใช้ในการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดหลายคนคงคุ้นเคยกับพรหมวิหาร เป็นเครื่องอยู่ของพรหม เหมาะสำหรับผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่นักปกครอง ที่จะนำมาใช้งาน เนื่องจากธรรมะมักจะเป็นนามธรรมการวัดผลเป็นตัวเลขวัดจึงค่อนข้างยาก แต่หากคิดดีๆ ก็จะพอหาวิธีการวัดทางอ้อมได้จึงเป็นอีกความพยายามหนึ่งที่จะประยุกต์ธรรมะมาใช้ ในการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในยุคปัจจุบัน ให้ดูดีอย่างเป็นระบบ

### ๕. อภิปรายผล

การศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ มีประเด็นในการอภิปรายผลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่นักเรียน ในสำนักเรียนมีต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพตามหลัก POLE บูรณาการหลักพรหมวิหารธรรมจึงสรุปการอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

#### ก) เชิงปริมาณ

เมื่อประยุกต์รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพตามหลัก POLE ให้สอดคล้องกับการพัฒนา ๕ ด้าน ในด้านหลักสูตร ด้านผู้สอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านปัจจัยที่สนับสนุนต่อการเรียนการสอนและด้านการประเมินผล พบว่า

๑. ด้านหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากได้แก่หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สำหรับข้ออื่นๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาอำนาจ ปวทณฺโณ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม” ผลการวิจัยพบว่า ๑. สภาพการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมในปัจจุบันนี้ พระสังฆาธิการได้ดำเนินการพัฒนารูปแบบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเพื่อการบูรณาการที่เหมาะสมกับการศึกษาพระปริยัติธรรมให้มีความสอดคล้องตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ตลอดจนถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนเพื่อส่งเสริมการสร้างทรัพยากรบุคคลคือพระภิกษุสามเณร ผู้เป็นศาสนทายาทสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาในอนาคต นอกจากนั้น ปัญหาอุปสรรคการจัดการเพื่อการบูรณาการที่ไม่เหมาะสมกับการศึกษาพระปริยัติธรรมในปัจจุบันนี้ สาเหตุสำคัญมาจากวิสัยทัศน์ไม่ชัดเจน พันธกิจไม่เหมาะสม กระบวนการจัดการภายในสำนักเรียนไม่ชัดเจน เช่น การบริหารบุคคล (Man) การบริหารการเงิน (Money) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) เป็นต้น ๒. การบูรณาการหลักพุทธธรรมสำหรับสำหรับการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม ตามหลักการจัดการประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การอำนวยการ และการควบคุมเป็นต้น ตามหลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะและวิมังสาเป็นต้น ตามหลักสาราณียธรรม ๖ ประกอบด้วย เมตตา กายกรรม เมตตา

วชิกรรม เมตตามโนกรรม สาธารณโภคี สีสสามัญญตา และทิวาสัญญตา เป็นต้น ๓. นำเสนอการพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม ผลการแจกแบบสอบถามแก่บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๑๗ ชุด พบว่า ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่และนักเรียน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่และนักเรียน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม แต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ตามหลักการจัดการประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การอำนวยการและการควบคุม เป็นต้น ตามหลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะและวิมังสา<sup>๑๕</sup>

๒. ด้านผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากได้แก่ผู้สอนมีความรู้ สามารถอธิบายข้อธรรมได้โดยละเอียดทั้งโดยอรรถและพยัญชนะ และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ได้แก่ ผู้สอนมีการสอนดี จัดเตรียมกระบวนการต่างๆ ของการเรียนการสอนครบถ้วน สำหรับข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พิชิต เพ็งสุวรรณ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถาบันอาชีวศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมี ๕ ด้านคือ ๑) ด้านนโยบาย ๒) ด้านการจัดองค์การ ๓) ด้านการวางแผนและนำไปปฏิบัติ ๔) ด้านการประเมินผล ๕) ด้านการดำเนินการปรับปรุง ประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมด้านผลสัมฤทธิ์ ทางทฤษฎีเท่ากับ ๘๒.๓๓/๘๑.๗๕ และคะแนนปฏิบัติเฉลี่ยเท่ากับ ๘๓.๕ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ทั้งด้าน ทฤษฎีและปฏิบัติ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดรูปแบบการบริหารจัดการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถาบันอาชีวศึกษา จากผู้บริหารของโรงเรียน อาจารย์และ นักศึกษา จำนวนทั้งสิ้น ๓๓๒ คน ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบองค์ประกอบต่างๆ อยู่ใน ระดับดี กล่าวคือมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ย ๔.๒๐ สูงกว่าก่อนการจัดระบบที่มีระดับคะแนนเฉลี่ย ๑.๓๘ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑ นั่นคือรูปแบบฯที่ได้มีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ<sup>๑๖</sup>

๓. ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยได้แก่การจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีเน้นการท่องจำเป็นหลัก สำหรับข้ออื่นๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นงลักษณ์ เรือนทอง** ได้ศึกษาวิจัย

<sup>๑๕</sup> พระมหาอำนาจ ปวทณโน, “การพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม”, **ปริญาพุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต** สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

<sup>๑๖</sup> พิชิต เพ็งสุวรรณ, “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถาบันอาชีวศึกษา”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต** สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ), ๒๕๕๒.

เรื่อง “รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล” ผลการวิจัยพบว่า ๑. องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย ๘ องค์ประกอบคือ ๑) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒) ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ ๓) การประกันคุณภาพการตรวจสอบได้และความน่าเชื่อถือ ๔) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ๕) การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน ๖) เน้นการเรียนการสอน ๗) การสอนที่มีวัตถุประสงค์และ ๘) มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง ๒. รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล เป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๘ องค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสมถูกต้องเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย<sup>๑๗</sup>

๔. ด้านปัจจัยที่สนับสนุนต่อการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางได้แก่เจ้าสำนักศาสนศึกษาให้การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน และอาจารย์ใหญ่บริหารจัดการและดูแลการจัดการเรียนการสอน สำหรับข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อัญญา พานิช** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “องค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” ผลการวิจัยพบว่า ๑. องค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ คือ ๑) พฤติกรรมการบริหาร ๒) ความพึงพอใจในการทำงาน ๓) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ๔) เทคโนโลยี ๕) ความผูกพันต่อองค์กรและ ๖) โครงสร้างองค์กร ๒. ประสิทธิภาพองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับมาก ๓. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่วนสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พฤติกรรมการบริหารและโครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ<sup>๑๘</sup>

๕. ด้านการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ ซึ่งเป็นความคิดเห็นที่สอดคล้องมากทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธวัช เต็มบุญ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีของสถาบันอุดมศึกษาสังกัดกรมศิลปากร” ผลการวิจัยพบว่า ได้รูปแบบที่มีองค์ประกอบทั้งหมด ๖ ด้านคือ ๑. ด้านหลักสูตร ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรควรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และตลาดแรงงานมีการจัดทำแผนการปฏิบัติการในการใช้หลักสูตร มีการจัดประชุมชี้แจงการใช้หลักสูตรให้แก่ อาจารย์ผู้สอนได้รับทราบการประเมินหลักสูตร ควรมีการติดตาม และประเมินผลหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง มีการจัดให้อาจารย์ผู้สอนประเมินหลักสูตรการประเมินผลการเรียนการสอน ควร มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และการบริหารหลักสูตรควรมีการ

<sup>๑๗</sup> นงลักษณ์ เรือนทอง, “รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล”, **ปริญาปรัชญาดุสิตบัณฑิต** สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร), ๒๕๕๐.

<sup>๑๘</sup> อัญญา พานิช, “องค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ”, **ปริญาปรัชญาดุสิตบัณฑิต** สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร), ๒๕๕๐.



แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรแต่ละหลักสูตรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับดำเนินการบริหารหลักสูตร ๒. ด้านอาจารย์ได้แก่ การสรรหาอาจารย์ควรมีกระบวนการ และวิธีการคัดเลือกอาจารย์อย่างประสิทธิภาพมีการสอบข้อเขียน และสอบสัมภาษณ์การกำหนดภารกิจของอาจารย์ควรมีการกำหนดขอบเขตภาระงานของอาจารย์อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร จัดเวลาให้อาจารย์ปฏิบัติภารกิจการสอน และภารกิจที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนโดยการส่งเสริม และสนับสนุนให้อาจารย์ปฏิบัติภารกิจอื่นๆ ได้แก่ การทำวิจัยและการสร้างผลงานทางวิชาการ การประเมินผลการปฏิบัติงานอาจารย์ ควรให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ควรให้สอดคล้อง หรือเป็นไปตามภารกิจหลักของสถาบัน และการพัฒนาอาจารย์ ควรมีการวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ทักษะเกี่ยวกับการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการเรียนรู้ ๓. ด้านกระบวนการเรียนการสอน ได้แก่ การทำแผนการสอนควรมีคณะกรรมการในการจัดทำร่วมกัน มีการจัดทำแผนการสอน และการจัดลำดับเนื้อหาวิชาให้เหมาะสม เช่น ความยากง่ายสอดคล้องความเกี่ยวข้องต่อเนื่องกัน การจัดทำประมวลการสอน ควรให้มีการจัดทำประมวลการสอนในแต่ละรายวิชา และมีเอกสารประกอบการเรียนการสอนการจัดตารางสอน ควรคำนึงถึงความเหมาะสมของลักษณะรายวิชาที่เป็นภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติการจัดอาจารย์เข้าสอนให้ตรงตามวิชาเอกที่จบการศึกษา วิธีการสอนควรใช้เทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมและสัมพันธ์กับเนื้อหาวิชานอกจากนั้น ควรนำเทคโนโลยีทางการเรียนการสอนที่ทันสมัยมาใช้ตลอดจนจัดกิจกรรม ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และจัดการสอนซ่อมเสริมให้แก่ผู้เรียนที่มีปัญหาทางการเรียน ๔. ด้านนักศึกษา ได้แก่ การคัดเลือกนักศึกษา ควรมีระบบการคัดเลือกที่มีคุณภาพและมีการประชาสัมพันธ์ การเปิดรับนักศึกษาเข้ามาศึกษาต่อในสถาบันด้วยวิธีการที่หลากหลาย การพัฒนานักศึกษาควรสอดคล้องกับปรัชญาและเป้าหมายหลักของสถาบันตลอดจนพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมและคุณภาพบัณฑิตต้องเป็นที่ยอมรับ และต้องการของสังคมมีการติดตามผลบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาเป็นระยะๆ ๕. ด้านการวัด และประเมินผล ได้แก่ หลักเกณฑ์การวัด และประเมินผล ควรเป็นไปตามเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติของสถาบันและมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการเรียนการสอนให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร การวัดและประเมินผลการเรียน ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการวัดและประเมินผล และมีการแจ้งผลการวัดและประเมินผลการเรียนในแต่ละรายวิชาให้นักศึกษาได้รับทราบจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง ๖. ด้านปัจจัยเกื้อหนุนได้แก่ อาคารสถานที่ควรจัดให้เพียงพอและเหมาะสมกับการเรียนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยจัดบรรยากาศให้น่าสนใจกระตุ้นการเรียนรู้ ห้องสมุดควรจัดให้ทันสมัย และมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้าของนักศึกษา อุปกรณ์การสอนควรทันสมัยและเพียงพอต่อจำนวนนักศึกษาโดยเฉพาะอุปกรณ์สำหรับฝึกวิชาเฉพาะทางศิลปะ

นอกจากนี้ห้องพยาบาล ควรมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฐมพยาบาลที่เพียงพอ และทันสมัย<sup>๑๙</sup>

## ข) เชิงคุณภาพ

การบูรณาการการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ ตามหลักการจัดการ POLE ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การเป็นผู้นำ และการประเมินผลประยุกต์กับหลักพรหมวิหารธรรม ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา โดยมีปัจจัยนำเข้าตามหลักการจัดการ “POLE” ที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์การ การเป็นผู้นำ และการประเมินผล มารวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวลผล คือ การนำหลักการจัดการ POLE มากำหนดในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ ซึ่งสอดคล้องกับการกำหนดนโยบายใน ๕ ด้าน ประกอบด้วย ด้านหลักสูตร ด้านผู้สอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านปัจจัยที่สนับสนุนการเรียนการสอน และด้านการประเมินผล ซึ่งทำให้ได้ผลลัพธ์ทางการวิจัยที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ๖. สรุป

การบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔จะมีนโยบายการกำหนดการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัด โดยความรวมแล้วเป็นนโยบายที่กำหนดตามสำนักแม่กลองบาลีสยามหลวงเป็นหลัก ซึ่งสำนักเรียนต่างๆนำมากำหนดนโยบายเชิงบริหารจัดการให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่สำนักแม่กลองบาลีสยามหลวงเป็นหลัก ปัจจุบันสำนักงานแม่กลองบาลีสยามหลวง เป็นหน่วยงานจัดการศึกษาภาษาบาลีของคณะสงฆ์ไทย เป็นหน่วยงานภายใต้การดูแลของมหาเถรสมาคมซึ่งอยู่ในความอุปถัมภ์ของรัฐบาล ดูแลรับผิดชอบการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีระดับชาติ และกำหนดเปลี่ยนแปลงการใช้คัมภีร์เรียนในหลักสูตรประโยค ๑-๙ ให้เหมาะสมกับชั้นเรียนของแต่ละประโยค การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยหลักการจัดการที่เรียกว่า POLE ประกอบด้วย ๑) การวางแผนงาน ๒) การจัดองค์การ ๓) การเป็นผู้นำ และ ๔) การประเมินผล ซึ่งแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการก็ต้องอาศัยแนวคิดทางตะวันตกดังกล่าวมาประกอบด้วย อันจะส่งผลให้การดำเนินกิจการด้านการจัดการเรียนสอนในพระปริยัติธรรมมีประสิทธิภาพตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในการสอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีที่มีประสิทธิภาพคือการพัฒนาองค์รวมด้านการบริหารจัดการ ทั้งในด้านการพัฒนาคน การพัฒนางาน การพัฒนาองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรที่มีอยู่

<sup>๑๙</sup> รัชช เต็มถ้วน, “การพัฒนาแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีของสถาบันอุดมศึกษาสังกัดกรมศิลปากร”, **ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต** สาขาวิชาการอุดมศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๔๘.

อย่างจำกัด อย่างไรก็ตามการพัฒนานั้น ต้องเล็งเห็นความสามารถของบุคลากรทางการศึกษาเป็น ที่ตั้งว่ามีศักยภาพที่พร้อมรับการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงด้านต่างๆได้มากน้อยเพียงใด

ปัญหา อุปสรรคและวิธีในการแก้ไขที่เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ พระปริยัติธรรมแผนกบาลีของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔ นั้นมีปัญหาคือ ๕ ด้านได้แก่ ๑) หลักสูตร ๒) ด้านผู้สอน ๓) ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ๔) ด้านปัจจัยที่สนับสนุนการเรียน การสอน และ ๕) ด้านการประเมินผล หากพิจารณาปัญหาในทุกด้านแล้วล้วนเกิดจากการบริหารจัดการที่ดีและเป็นระบบ ดังนั้นในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงต้องแก้ไขโดยการกำหนดวิธีการด้วย หลัก POLE ได้แก่ ๑) ต้องมีการวางแผนงาน ๒) ต้องจัดองค์ประกอบอย่างเป็นระบบ ๓) ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำและ ๔) ต้องมีการติดตามประเมินผลขององค์กรในทุกๆ มิติ จึงจะสามารถนำพา องค์กรสู่ความสำเร็จได้

## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย

#### (๑) หนังสือ

- กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. **ประวัติพระพุทธศาสนาแห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ๒๐๐ ปี ภาค ๒.** กรุงเทพมหานคร : ผู้แต่ง, ๒๕๔๖.
- กองบาลีสนามหลวง.**เรื่องสอบบาลีของสนามหลวงแผนกบาลี พ.ศ.๒๕๔๘.**กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อาหาร, ๒๕๔๘.
- ทรงวิทย์ แก้วศรี. **พระไตรปิฎกฉบับหลวง พระไตรปิฎก : ประวัติและความสำคัญ.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.
- พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์คงคปญโญ).**การคณะสงฆ์และการพระศาสนา.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต).**พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลศัพท์.** กรุงเทพมหานคร : เอส.อาร์. ปรีนติ้งแมสโปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๖.
- พระมหาวรญาณ วรณฺญ. **ประวัติศาสตร์การศึกษาบาลีของคณะสงฆ์ไทยในสยามประเทศ.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อาหาร, ๒๕๔๗.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์.** การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ ๓๙ สาขาศึกษาศาสตร์, ๒๕๔๔, อัดสำเนา.
- สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน). **บทเจริญพระพุทธมนต์.** กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมพระพุทธศาสนาแห่งประเทศไทยในพระสังฆราชูปถัมภ์, ๒๕๔๖.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **รายงานการเสวนาทางวิชาการ เรื่อง การศึกษาของ คณะสงฆ์กับการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒.** กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

#### (๒) วิทยานิพนธ์

- ธวัช เต็มญวน. “การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ระดับปริญญาตรีของสถาบันอุดมศึกษาสังกัดกรมศิลปากร”. **ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต** สาขา วิชาการอุดมศึกษา.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๘.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. “รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล”. **ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต** สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐.
- พระมหาอำนาจ ปวฑฺฒโน. “การพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม”. **ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พิชิต เพ็งสุวรรณ. “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถาบัน อาชีวศึกษา”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิตสาขามหากรรมคุณวุฒิบัณฑิต** สาขาวิชาวิจัยและ พัฒนาหลักสูตร. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ๒๕๕๒.
- อัญชนา พานิช. “องค์ประกอบประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ”. **ปริญญาปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต** สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐.
- (๓) วารสาร
- สุรเชษฐ์ ทองแมน. “เหตุเกิดที่ประเทศไทย : กรณีคำอานาธรรม”. **นาวิกศาสตร์.** ปีที่ ๘๘ เล่มที่ ๓ (มีนาคม ๒๕๔๘) : ๓.
- (๔) เว็บไซต์
- ธฤญเดชา ลิภา. “พระเปื้อนเรียนบาลี จะทำอย่างไร”. **บาลีสถาภักขา.**[ออนไลน์]. แหล่งที่มา : [http://www.mahapali.com/main.php?url=news\\_view&id=23&cat=B](http://www.mahapali.com/main.php?url=news_view&id=23&cat=B), [๒ พ.ย. ๒๕๕๕].
- แม่กองบาลีสนามหลวง. **สถิติผู้สอบได้ประโยคบาลีสนามหลวง พ.ศ. ๒๕๔๘ - ๒๕๕๗.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.infopali.net/>, [๑๘ ม.ค. ๒๕๕๘].<sup>๑</sup>แม่กองบาลีสนามหลวง, **สถิติผู้สอบได้ประโยคบาลีสนามหลวง พ.ศ. ๒๕๔๘ - ๒๕๕๗,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.infopali.net/>, [๑๘ ม.ค. ๒๕๕๘].

## ๒. ภาษาอังกฤษ

## (1) Book

- Andrew J.Dubrin. **Foundations of Organizational Behavior.** Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice-Hill Inc., 1984.
- Druck. Peter F. **Management : Tasks responsibility practice.** New York : Harper Row, 1974.
- Herbert Simon. **Public Administration.** New York : Alfred A. Knope. Inc., 1971.
- Paul R.Lawrence. **Developing Organization : Diagnosis and Action.** Reading Mass : Addisonwesley Publising Co., 1969.
- Stewart Black. **Journal of Organization Change Management.** Reading Mass : Addisonwesley Publising Co., 1989.

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนา  
ฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน

**Strategic Development of Personnel Competence according to  
Buddhist Principles of the Workforce Development Institute  
in the upper south**

คตียา อายุยืน\*

ดร.พิเชฐ ทังโต\*\*

ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม\*\*\*

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาการบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะบุคคลากรกับหลักพุทธธรรม ๒) ศึกษาสภาพปัญหาและสภาพทั่วไปของการพัฒนาสมรรถนะบุคคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบนและ ๓) นำเสนอกกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคคลากรตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน

ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ คือ การวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บข้อมูล ๒ ขั้นตอน คือการสัมภาษณ์เชิงลึก (Structured In-depth-Interview) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) การสัมภาษณ์เชิงลึก มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) แบ่งเป็น ๕ กลุ่ม เลือกแบบเจาะจง (Purposefully Selected) ได้แก่ ผู้อำนวยการ/หัวหน้า/เจ้าหน้าที่/ลูกจ้างประจำที่อยู่ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน และพระสงฆ์ระดับผู้ปกครองสงฆ์ในเขตภาคใต้ตอนบน จำนวน ๒๘ รูป/คน เครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสัมภาษณ์ เชิงลึกที่มีโครงสร้าง (Structured In-depth-Interview) เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกตัวต่อตัว (Face-to-Face In-depth-Interview) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ (Descriptive Interpretation) สำหรับการสนทนากลุ่มเฉพาะ มีผู้ร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน ๑๕ รูป/คน เลือกแบบเจาะจง เก็บข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ

**ผลการวิจัยพบว่า**

\*นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Jisaw@windowslive.com

\*\* อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

\*\*\* อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

๑) การบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกับหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน พบว่า การบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ได้แก่ ๑. ขั้นตอนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางกายและทางวาจาให้มีความเป็นปกติ มีความเหมาะสม และมีความงดงาม ที่ช่วยในการเสริมสร้างพฤติกรรมของบุคลากรให้มีความน่าเชื่อถือในสังคมมากยิ่งขึ้น ๒. ขั้นตอนการปรับเปลี่ยนเป้าหมายทางด้านจิตใจให้มีความตั้งมั่น มั่นคง และจริงจังในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ที่ช่วยในการเสริมสร้างพื้นฐานให้เกิดคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรและ ๓. ขั้นตอนการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอให้เกิดเป็นประสบการณ์ที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อเสริมสร้างและป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๒) สภาพปัญหาและสภาพทั่วไปของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน พบว่า สภาพปัญหาใหญ่ ๆ มีทั้งสิ้น ๕ ประการ ได้แก่ ๑. สภาพปัญหาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. สภาพปัญหาด้านการบริการที่ดี ๓. สภาพปัญหาด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔. สภาพปัญหาด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม ๕. สภาพปัญหาด้านการทำงานเป็นทีม จึงทำให้การพัฒนาไม่ตรงกับสมรรถนะของบุคลากรแต่ละคน เช่น ทำงานไม่ตรงกับสายงาน การถูกย้ายไปทำงานด้านอื่น ข้อคุณธรรม จริยธรรม วินัย ยังมีน้อย เพราะเน้นแต่ทักษะ ฝีมือและความชำนาญวิชาการ ไม่ได้เน้นคุณธรรม การเอาใจใส่หรือให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรมีน้อย ขาดการร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานภายในและภายนอก หลักสูตรไม่ตรงกับความต้องการ ประเด็นเหล่านี้เป็นทั้งปัญหาและเป็นอุปสรรคที่ขวางกั้นที่จะทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือพัฒนาแรงงานภาคใต้ตอนบน

๓) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ประกอบไปด้วย ๑. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการบริการที่ดี ๓. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ๕. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการทำงานเป็นทีม เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมที่ดี สามารถปฏิบัติอยู่ในกรอบ กติกา กฎเกณฑ์ ระเบียบวินัยซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (อธิศีลสิกขา) จนสามารถเกิดเป็นความมั่นคงตามมาตรฐานทางจรรยาบรรณที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ (อธิจิตตสิกขา) ของเจ้าหน้าที่หรือพนักงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน (สพภ. ๑๑) ให้มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ และเพื่อการแก้ไขปัญหาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ การฝึกปฏิบัติ ๒ ประการดังกล่าว เป็นรากฐานที่มีส่วนช่วยเสริมให้บุคลากรเกิดทักษะ ความฉลาด ความชำนาญ ประสบการณ์ กระบวนการเรียนรู้ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทัน่วงที (อธิปัญญาสิกขา)

**คำสำคัญ :** กลยุทธ์การพัฒนา, สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ABSTRACT

The objectives of this research are to (1) study integrating the concept and theory of developing the personnel's performance with the Buddhadhamma, 2) study the problem conditions and general conditions of developing the personnel performance of the Labor Development Institute in the upper part of the southern region and 3) propose the strategies for developing the personnel's performance, according to the Buddhadhamma, of the Labor Development Institute in the upper part of the southern region.

The research methodology applied is the qualitative research. Two steps of collecting the data are the in-depth-interview and Focus Group Discussion. For the In-Depth Interview, the key informants are divided into 5 groups purposefully selected, those are 28 Directors, Heads, officials, regular employees in the Labor Development Institute in the upper part of the southern region and monk administrators in the area of the upper part of the southern region. The instruments used for collecting the data are the structured In-Depth Interview and the Face to Face In-Depth Interview. The analyzing the data made by descriptive interpretation. For group discussion, there are 15 participants in particular group, being chosen in a particular style, the data are collected from group discussion. On the result of research, it is found that

1) In integrating the concept and theory of developing the personnel's performance with the Buddhadhamma principle of the Labor Development Institute in the upper part of the southern region, it is found that the integration for developing the performance of personnel consist of 3 steps. Those are 1. the step of changing the physical and verbal behavior to be normal, proper and nice in order to create the personnel's behavior to be more believable in society, 2. the step of changing the mental aim to be stable and sincere to do one's duty in order to support the one's moral and ethical basis, and 3. the step of adjusting how to learn about working consistently in order to cause the experience for improving, creating and protect the mistake that may be in the future.

2) For the problem conditions and general conditions of developing the personnel's performance under the Buddhadhamma principle of the Labor Development Institute in the upper part of the southern region, it was found that all 5 main problem conditions are 1. the problem conditions of aimed efficiency, 2. the problem conditions of good service, 3. the problem conditions of collecting the expert of profession, 4 the problem status of putting one's faith of rightness,

fairness, and morality and 5. for the problem conditions of team work, such as putting the right person in the right job is not done, being transferred from one job to another job, morality, ethics and principle were still less because only the skills, workmanship and academic expert were emphasized but the virtue was not emphasized, paying attention to or regarding the personnel's performance development was less, lacking the cooperation and integration with internal and external work units, the curriculum was not in coincidence with requirement. These aspects were both the problem and obstacle of developing the performance of the personnel of the Labor Development Institute in the upper part of the southern region.

3) For Stratagem of developing the personnel's Performance as of the Buddhhadhamma Principle of Labor Development Institute in Upper part of the Southern Region, it was found that the stratagem of developing the personnel's Performance consists of 1. the stratagem of developing the personnel's Performance under the Buddhhadhamma principle in the aspect of the aimed efficiency, 2. the stratagem of developing the personnel's Performance under the Buddhhadhamma principle in the aspect of good service, 3. the stratagem of developing the personnel's Performance under the Buddhhadhamma principle in the aspect of collecting the professional expert, 4. the stratagem of developing the personnel's Performance under the Buddhhadhamma principle in the aspect of having a faith in right and ethics and 5. the strategies of developing the personnel's Performance under the Buddhhadhamma principle in the aspect of working in team. These were to develop the personnel to get the good behavior, be able to work under the scope, rules, criterion, regulations and principles having an effect on working (Adhisilasikkha), get stability under the standard code of conduct for doing the duty with the knowledge and ability ( Adhicittasikkha ) of the Labor Development Institute in the upper part of the southern region (Sorphorphor 11), to possess the quality as required by the organization and to solve the problems of developing the personnel's performance under the Buddhhadhamma principle of the Labor Development Institute in the upper part of the southern region. Besides this, the training in practicing the said 2 things is the base for promoting the personnel to have skills, claverness, expert and learning experience and to be able to solve the occurring problems immediately (Adhipanyasikkha).

**Keywords:** Strategic development, workforce development

## ๑. บทนำ

ความเปลี่ยนแปลงของโลกโลกาภิวัตน์ และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว หน่วยงานราชการจึงต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค แต่ผู้ที่แก้ไขปัญหาให้กับหน่วยงานได้ก็คือบุคลากรเพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดต่อองค์กร และมีความสำคัญต่อประเทศชาติ เนื่องจากบุคลากรจะทำหน้าที่ในการบริหารจัดการสินทรัพย์ให้เป็นผลผลิต ไม่ว่าจะเป็นสินค้าหรือรูปแบบบริการ ดังนั้นหากองค์กรสามารถดำเนินการพัฒนาและธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติสอดคล้องเหมาะสมกับงาน ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรเหล่านี้ ย่อมมีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล สร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพให้กับทุกองค์กร ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ได้ถูกกำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) ทุกภาคส่วนสังคมไทยเห็นพ้องร่วมกันน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นปรัชญาแนวทางในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งให้เกิดภูมิคุ้มกัน และมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม เพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน มุ่งสู่ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

การพัฒนาบุคลากรในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๑ มีส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานที่มากขึ้น ซึ่งองค์การสามารถประยุกต์เทคนิคและวิธีการต่างๆ ของการพัฒนาที่เกี่ยวกับบุคคลกรขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์การที่มีการวางระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลที่ดี ก็จะได้ประโยชน์จากการนำข้อมูลเหล่านี้ไปวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่างๆ ปัจจุบันองค์การได้มีการนำเอาระบบสารสนเทศทางทรัพยากรมนุษย์ (HRIS: Human Resource Information System) มาใช้ ก็จะทำให้องค์การสามารถจัดเก็บ เรียกใช้ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ครบถ้วน และถูกต้อง นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่างๆ กำลังให้ความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการแสวงหากลยุทธ์มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การบริหารจัดการผู้ที่มีความสามารถสูง การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้วยการใช้สมรรถนะเป็นต้น ถึงแม้ว่าปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะมีลักษณะคล้ายคลึงกันในหลายองค์กร กอปรด้วยแรงงานและผู้ประกอบกิจการมีจำนวนมากขึ้นเพียงใดมีสาเหตุมาจากการเกิด การตาย และการย้ายถิ่นเป็นสำคัญ และคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ขึ้นอยู่กับสุขภาพของร่างกาย การศึกษาอบรม ความสามารถทางด้านบริหาร ตลอดจนมีทัศนคติที่ดี และมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสม จะเห็นได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเป็นประเด็นใหญ่ที่จะทำให้องค์กรปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ งานวิจัยหลายชิ้นระบุว่าปัญหาการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ในทางปฏิบัติ พบว่า มีปัญหาที่สำคัญ ๕ ประการ คือ

๑. ปัญหาการผสมผสานในเชิงกลยุทธ์ที่องค์กรขาดการผสมผสานเชิงกลยุทธ์ เช่น ขาดการวางแผนธุรกิจ ทำให้การบริหารขาดทิศทางที่ชัดเจน ไม่มีการตั้งเป้าหมายในการดำเนินงานตามช่วงเวลาในอนาคต

๒. ปัญหาการเปรียบเทียบมาตรฐานในการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับองค์การอื่น การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์การส่วนใหญ่ ไม่ได้ให้ความสำคัญทำให้องค์การไม่สามารถ กำหนดทิศทาง เป้าหมายและระยะเวลาในการปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติ ของพนักงานได้เพื่อแข่งขันกับคู่แข่งได้

๓. ปัญหาด้านกฎระเบียบ ข้อกำหนด หรือโครงสร้างการบริหารถ้าองค์การมี กฎระเบียบ ข้อกำหนด หรือโครงสร้างทางการบริหารที่ซับซ้อนและไม่ยืดหยุ่น การปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์และความจำเป็นทางธุรกิจจะทำได้ยาก

๔. ปัญหาการผสมผสานการจัดการทรัพยากรมนุษย์กิจกรรมการบริหารแยกออกจาก กัน ไม่มีการประสานและสนับสนุนกัน ต่างฝ่ายต่างทำ

๕. ปัญหาการคาดคะเนความต้องการด้านกำลังคน คือ ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่ดี

จากปัญหาที่กล่าวมา เป็นส่วนหนึ่งซึ่งสร้างอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน และเพื่อสร้างศักยภาพด้านทุนมนุษย์ให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ต้อง ได้รับการเอาใจใส่โดยองค์กร ตลอดจนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต้องมีการฝึกฝน พัฒนา และเรียนรู้ ตลอดชีวิต สามารถปรับตัว ตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ดี เพื่อให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ เพราะเชื่อว่าหากทรัพยากร มนุษย์มีคุณภาพ ก่อให้เกิดบุคลากรที่มีศักยภาพ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการนำหลักพุทธธรรม ได้แก่ หลักไตรสิกขา คือ ๑. อธิศีลสิกขา คือ การศึกษา และการปฏิบัติที่เกี่ยวกับระบบศีล ๒. อธิจิตสิกขา คือการศึกษาและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับ ระบบสมาธิ และ ๓. อธิปัญญาสิกขา คือการศึกษาและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับระบบปัญญา มาใช้ เป็นแนวทางหรือเครื่องมือที่จะพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ดังนั้น กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน จึงเป็นแนวทางสำหรับ นำไปบริหาร เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

## ๒. วัตถุประสงค์การวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาการบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกับหลักพุทธ ธรรมในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

๒.๒ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและสภาพทั่วไปของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน

๒.๓ เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของสถาบัน พัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน

## ๓. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาดังนี้

### ๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยเชิงเนื้อหาได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี กลยุทธ์การ พัฒนาสมรรถนะบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาอภิสถิติศึกษา การพัฒนาจิตตสิกขา และการพัฒนาอภิ ปัญญาสิกขา ที่สามารถเพิ่มการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่ง สมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม และด้าน การทำงานเป็นทีม

### ๓.๒ ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑) การสัมภาษณ์เชิงลึก (Structured In-depth Interview) คือ บุคลากรของ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและพระสงฆ์ระดับผู้ปกครองสงฆ์ในเขตภาคใต้ตอนบน จำนวน ๕ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้อำนวยการ กลุ่มหัวหน้า กลุ่มเจ้าหน้าที่ กลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มพระสงฆ์ รวม ทั้งสิ้น ๒๘ รูป/คน

๒) การสนทนากลุ่มเฉพาะ(Focus Group Discussion) คือ ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม เฉพาะ จำนวน ๕ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพระสงฆ์ กลุ่มนักวิชาการ กลุ่มอาจารย์/บุคลากรใน สถาบันการศึกษา กลุ่มผู้บริหารของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน กลุ่มผู้ประกอบการ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะรวมทั้งสิ้น ๑๕ รูป/คน

## ๔. วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาวิจัย ดังกล่าวใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและการเก็บข้อมูล ภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากบุคลากรสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและพระสงฆ์ในเขต ภาคใต้ตอนบน จำนวน ๒๘ รูป/คน ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักและผู้ร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน ๑๕ รูป/คน โดยได้ทำการศึกษาวิจัยจากพื้นที่

### ๔.๑ รูปแบบการวิจัย

๑) รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (Structured In-depth Interview)

๒) รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

### ๔.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษาวินิจฉัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกำหนดขอบเขตผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในเรื่องกลยุทธ์การ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน ได้แก่ บุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน พระสงฆ์ระดับผู้ปกครองสงฆ์ และบุคคลภายนอก ผู้ที่มี ความรู้เรื่องการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในเขตภาคใต้ตอนบน ซึ่งแบ่ง ๒ กลุ่ม ได้แก่

๑) ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก (Structured In-depth Interview) ผู้วิจัยได้ กำหนดผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึกโดยคัดเลือกแบบเฉพาะจงใจ (Purposive sampling) จำนวน ๒๘ รูป/คน ได้แก่บุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและพระสงฆ์ระดับผู้ปกครองสงฆ์ในเขต

ภาคใต้ตอนบน จำนวน ๕ กลุ่ม ได้แก่ ผู้อำนวยการ หัวหน้า เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำ และ พระสงฆ์

**๒) ผู้ร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ(Focus Group Discussion)** ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะโดยคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน ๑๕ รูป/คน ได้แก่ พระสงฆ์ นักวิชาการ อาจารย์/บุคลากรในสถาบันการศึกษา ผู้บริหารของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน ผู้ประกอบกิจการ

#### ๔.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือแต่ละชั้น รวมทั้งหมด ๒ ประเภท ได้แก่

๑) การสัมภาษณ์เชิงลึก (Structured In-depth Interview) ที่มีโครงสร้าง ๒) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ที่ไม่มีโครงสร้าง

#### ๔.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๑) การเก็บรวบรวมข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (Structured In-depth Interview) ได้แก่การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน จำนวน ๒๘ รูป/คน จะใช้การสัมภาษณ์แบบที่มีโครงสร้าง โดยผู้วิจัยจะส่งหนังสืออย่างเป็นทางการ ที่ได้คำรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตร ฯ เพื่อขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง พร้อมกับส่งบริบทเนื้อหาต่างๆ ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้า และจะกำหนดวัน เวลา และสถานที่ สำหรับในขณะสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยจะขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ขอใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพหนึ่ง

๒) การเก็บรวบรวมข้อมูลสำคัญจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ(Focus Group Discussion)ได้แก่ การสนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน จำนวน ๑๕ รูป/คน จะใช้การสนทนากลุ่มแบบที่ไม่มีโครงสร้าง โดยผู้วิจัยจะส่งหนังสืออย่างเป็นทางการ โดยคำรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตร ฯ เพื่อเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) พร้อมกับส่งบริบทเนื้อหาต่าง ๆ ที่ใช้ในการสนทนากลุ่มเฉพาะล่วงหน้า และจะกำหนดวัน เวลาและสถานที่ สำหรับขณะการสนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้วิจัยจะขออนุญาตจากผู้ร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพหนึ่ง

๔) การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในส่วนของสภาพปัญหาของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบนด้วยการจำแนกข้อมูล จัดหมวดหมู่ และตีความหมายของข้อมูล ส่วนสภาพทั่วไปของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบนผู้วิจัยจะรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้หลัก Swot Analysis

๕) การวิเคราะห์ข้อมูลการร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะข้อมูลการร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะผู้วิจัยจะใช้วิธีการโดยการศึกษาความหมายในรูปของการวิเคราะห์เนื้อหาเทคนิคด้วยการจำแนก การ

จัดระบบข้อมูล (Typology and Taxonomy) และวิธีการพรรณนา มาวิเคราะห์ เพื่อหาบทสรุปร่วมกัน ซึ่งจะกระทำไปพร้อมๆ กันตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการวิจัย โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลทั้งที่ได้จากการบันทึกข้อมูล การถอดเทปสัมภาษณ์ รวมไปถึงภาพถ่ายในแต่ละครั้ง จัดหมวดหมู่ตามแต่ละตัวแปรว่าครบถ้วนเพียงพอ และเหมาะสมแก่การนำไปวิเคราะห์หรืออภิปรายผลว่าสมบูรณ์หรือไม่

## ๕. ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทำให้ผู้วิจัยสามารถตอบคำถามการวิจัยได้ดังนี้

**๑.การบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกับหลักพุทธธรรมในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบนเป็นอย่างไร** พบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือภาคใต้ตอนบนยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พร้อมกับการเสริมสร้างการบริการที่ดี ให้เกิดการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ปลูกฝังการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม สร้างให้บุคลากรในหน่วยงานถือเป็นแบบอย่างในการทำงานและนำไปกำหนดพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีความสุข สงบร่วมกันทางฝ่ายผู้บริหารงานหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์อย่างแท้จริงจึงจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานนั้นด้วยการสร้างความพอใจให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรขององค์การ ด้วยการกำหนดกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาบุคลากร ๓ ขั้นตอน ได้แก่ ๑.ขั้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางกายและทางวาจาให้มีความเป็นปกติ มีความเหมาะสม และมีความงดงาม ที่ช่วยในการเสริมสร้างพฤติกรรมของบุคลากรให้มีความน่าเชื่อถือในสังคมมากยิ่งขึ้น ๒.ขั้นการปรับเปลี่ยนเป้าหมายทางด้านจิตใจให้มีความตั้งมั่น มั่นคง และจริงจังในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองที่ช่วยในการเสริมสร้างพื้นฐานให้เกิดคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร และ ๓.ขั้นการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอให้เกิดเป็นประสบการณ์ที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไข

**๒. สภาพปัญหาและสภาพทั่วไปของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบนเป็นอย่างไร** พบว่า ประกอบด้วย ๕ ประการใหญ่ ๆ ได้แก่

๑) **สภาพปัญหาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์** พบว่าในการบริหารงานนั้น แม้ว่าผู้อำนวยการจะมีอำนาจในการสั่งการต่อบุคลากรก็ตาม แต่ด้วยความชอบธรรมและความถูกต้อง ความพอใจต่อคำสั่งนั้นอยู่ที่บุคลากร เช่น การสั่งย้ายบุคลากรจากงานหนึ่งไปอีกรายงานหนึ่ง การกระทำอย่างนี้ย่อมจะได้รับการต่อต้านจากบุคลากรจนเกิดความไม่พอใจ หรือ การโยกย้ายบุคลากรภายในที่ไม่ได้มองถึงศักยภาพของบุคลากรว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความเชี่ยวชาญหรือหรือไม่ อย่างไร ก็เป็นมุมหนึ่งที่จะทำให้สภาพการบริหารมีผลต่อการต่อต้านและคุณภาพของการปฏิบัติจะด้อยไปด้วย

๒) **สภาพปัญหาด้านการบริการที่ดี** พบว่า ภาคใต้ทั้ง ๑๔ จังหวัดจะมีวัฒนธรรม ประเพณี มีศาสนาที่หลากหลาย รวมทั้งบุคลิก อุปนิสัย ใจคอ ทักษะคติ ความเชื่อ หลักปฏิบัติ ภาษา (สำเนียง) จะมีความแตกต่างกันไปกันโดยสภาพของพื้นที่ซึ่งการศึกษาและการทำความเข้าใจกับสิ่ง

เหล่านี้ย่อมจะใช้เวลาพอสมควรจึงจะเข้าใจในสิ่งเหล่านั้นเช่น การพูดการจาของคนปกติได้จะใช้ น้ำเสียงการพูดที่เสียงดังฟังชัด จนทำให้บุคคลากรอื่น ๆ เกิดความรำคาญหงุดหงิด เป็นต้น

**๓) สภาพปัญหาด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ** พบว่า การปฏิบัติงาน เพราะความเคยชินและการสั่งสมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นประจำจะนำไปสู่พฤติกรรม หากเรื่องนั้น เป็นเรื่องที่ไม่ดี บุคคลนั้นจะมีพฤติกรรมที่ไม่ดีตามไปด้วย พฤติกรรมที่นิ่งดูตายหรือหน้าที่ไม่ใส่ใจและ ยังมีปัจจัยอื่น เกี่ยวข้องอีกมากมาย เช่นงบประมาณที่สนับสนุนการฝึกอบรม ตลอดจนหลักสูตรที่เปิดฝึกอบรมมีระยะเวลาจำกัด หรือแม้แต่ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งการโยกย้ายงานที่ไม่ตรงกับสายงาน การปฏิบัติงานก็เกิดความเชี่ยวชาญในงานได้ยาก ต้องใช้เวลาเรียนรู้งานใหม่นาน เป็นต้น

**๔) สภาพปัญหาด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม** พบว่า สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบนแม้ว่าจะได้รับการ พัฒนามากก็ตาม แต่การพัฒนานั้นจะมุ่งเน้นไปที่วิชาการ แต่คุณธรรม และจริยธรรมจะน้อย และยัง การส่งหรือสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ารับการอบรมยิ่งน้อย และยังหลักสูตรยังมีน้อยเน้นเฉพาะ ด้านช่าง ยิ่งทัศนคติที่มองว่าการปฏิบัติธรรมเป็นการเสียเวลาทำมาหากิน เพราะไม่ได้ปลุกฝังความ เชื่อ และไม่ได้รับการชี้แนะคุณประโยชน์ของการเป็นผู้ที่มีความยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม เป็นต้น

**๕) สภาพปัญหาด้านการทำงานเป็นทีม** พบว่า ภูมิภาคหลังแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน ภาษาที่ใช้ในการสื่อสารแตกต่างกัน ก็ทำให้สื่อสารคลาดเคลื่อน ผิดพลาดได้ความคิดแตกต่างกันมาก บุคลากรได้รับการคัดเลือกเข้ามาในระบบราชการมาจากต่างพ่อและแม่ ต่างภูมิภาค ต่างจังหวัด ต่างระดับทางการศึกษา จึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาก นำไปสู่การทำให้งานล่าช้า และการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นน้อยมาก เพราะยึดกฎระเบียบ คู่มือ และระเบียบ เป็นหลัก จึงยากต่อการพัฒนา และล่าช้าต่อการปฏิบัติงาน รวมกระทั่งผู้ปฏิบัติมีโอกาสน้อยในการ ได้รับการพัฒนา เนื่องจากระบบราชการยังมีการยึดหลักอาวุโสอย่างเหนียวแน่น จึงทำให้การพัฒนา สมรรถนะของบุคลากรถูกจำกัดความขัดแย้งในองค์กร ด้วยองค์กรทำงานกันหลายฝ่าย หลายแผนก จึงมีแนวทางและความคิดเห็นที่แตกต่างกัน จึงทำให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งไม่ถือเป็นความ ขัดแย้งที่รุนแรงเป็นเพียงความขัดแย้งในการแบ่งพรรค แบ่งฝ่าย ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานคนละ ด้านและคนละมุมมอง

## ๖. อภิปรายผล

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน ตามกรอบของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ซึ่งผู้วิจัยจะได้อภิปรายผล ต่อไป

### ๑. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

**๑) ด้านอริสติกศึกษา** พบว่า การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรด้วยการ ควบคุมพฤติกรรมตนเองด้วยการจัดอบรมเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในข้อตกลงร่วมกัน หากมีฝ่าฝืน

จะมีการลงโทษโดยใช้กฎ กติกาที่กำหนดร่วมกัน รวมทั้งการการป้องกันการปฏิบัติที่ด้อย ประสิทธิภาพด้วยการใช้ช่องทางเรียนรู้งานร่วมกันที่สามารถส่งเสริมมิตรภาพ หรือการสร้าง คุณธรรมด้วยการกำหนดเงื่อนไขในการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ผิดพลาด และการสร้างผลงานให้ มีคุณภาพอยู่ตลอดเวลาด้วยการสร้างทีมงานปรึกษาในกลุ่มหรือในหน่วยงาน อีกทั้งการแก้ไขปัญหา ร่วมกันในระบบส่วนงานต่าง ๆ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ไปสู่พฤติกรรมที่ ตอบสนองต่อความคาดหวังด้วยใช้หลักความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสามารถกำหนดสมรรถนะที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สีบวงส์ กาหวงศ์<sup>๑</sup>** พบว่า การพัฒนาตัวแบบสมรรถนะผู้นำ พบว่า ประกอบด้วยตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมและระดับความชำนาญที่จะต้องมีการประเมินอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชัยยุทธ์ ชีโนกุล<sup>๒</sup>** พบว่าการฝึกอบรมมีความทำให้ผู้ร่วมอบรมมีความ พอใจ ทั้งก่อนฝึกอบรม ขณะฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม ส่วนการดำเนินการฝึกอบรมต้อง ทำงานร่วมกับนักวิชาการเฉพาะเนื่องจากต้องใช้ความรู้และประสบการณ์มากและควรทำลักษณะ ๓๖๐ องศา

**๒) ด้านอริจิตตศึกษา** พบว่า การพัฒนาคุณภาพทางจิตใจจะต้องจัดโครงการฝึกอบรม ฝนระดับการสร้างจิตสาธารณะต่อส่วนร่วม การจัดการฝึกอบรมจิตใจตามสำนักปฏิบัติธรรมต่าง ๆ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างความผูกพันในองค์กร เช่น การไปทัศนคติต่างจังหวัด หรือการไป ศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ และการสร้างระบบจิตสำนึกความรักความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้วยหรือระหว่างผู้บริหารองค์กรกับบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปชาบดี แยมสุนทร<sup>๓</sup>** พบว่า การส่งเสริมความผูกพันระหว่างองค์กรกับงาน ๒) การส่งเสริมความผูกพันระหว่างองค์กรกับ บุคลากร และ ๓) การส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรกับงาน ทั้งนี้องค์กรควรวางนโยบาย เกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมการทำงานและพฤติกรรมองค์กร ผู้นำ วัฒนธรรม และหลักธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม

**๓) ด้านอริปัญญาศึกษา** พบว่า การสร้างประสบการณ์และองค์ความรู้ที่ชัดเจนด้วยการ ส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่องในระดับทางโลกที่สามารถยกระดับวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น และการศึกษา ทางธรรมเพื่อการประดับประดาวิจิตรชีวิตให้ดำเนินไปได้ด้วยดีซึ่งจะเป็นระบบวิธีการปฏิบัติของ ข้าราชการในอนาคตเพื่อสร้างทั้งความสุขและความเก่งในวงราชการสอดคล้องกับงานวิจัยของ

<sup>๑</sup>สีบวงส์ กาหวงศ์, “ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองการบริหารส่วนตำบล”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔).

<sup>๒</sup>ชัยยุทธ์ ชีโนกุล, “กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาพระภิกษุสามเณรในจังหวัดชายแดนใต้”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

<sup>๓</sup>ปชาบดี แยมสุนทร, “กลยุทธ์การสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหกรรมของแรงงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).



**สมบัติ กุสุมาวลี**<sup>๕</sup> พบว่า การพัฒนาภาพลักษณ์ของระบบราชการที่ทันสมัย (Re-Image) รวมถึงระบบราชการถูกตรวจสอบมากขึ้น มีการเรียนรู้ที่ทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงภายใต้สื่อสารที่ก่อให้เกิดความสุขต่อส่วนรวมโดยเฉพาะประชาชนที่มีการใช้สติสัจปัญญะในการดำเนินชีวิต และลดความขัดแย้งในสังคมสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ทัศนีย์ เจนวนิธิสุข**<sup>๖</sup> พบว่า หลักการและแนวทางปฏิบัติที่สำคัญคือ สื่อสารด้วยสติ บนพื้นฐานของความเข้าใจและเคารพในตนเองและผู้อื่น บนหลักการของเหตุและผลตามความเป็นจริง ก่อให้เกิดปัญญา สร้างสรรค์และนำไปสู่การกระทำที่ตรงตามทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การสื่อสารเชิงพุทธนี้เป็นดังเช่นมรรควิธีที่เป็นเหตุนำไปสู่ผลคือ การเปลี่ยนแปลงสังคมในทางที่เป็นประโยชน์สุข โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เริ่มจากภายในตนเองของบุคคลแล้วกระจายไปสู่สังคม

**๒. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริการที่ดีดังนี้**

**๑) ด้านอธิศีลสิกขา** พบว่า การพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน จะต้องมีการฝึกปฏิบัติตามมาตรฐานทางจรรยาบรรณวิชาชีพเพราะเห็นว่า การบริการที่ดีนั้นจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับภารกิจหลัก นั่นก็คือการบริการในลักษณะต่าง ๆ หากบุคลากรไม่มีมาตรฐานการบริการ จะทำให้ไร้ทิศทางต่อการปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของการปฏิบัติงานได้ ซึ่งอาจจะเกี่ยวกับการใช้ภาวะของผู้นำมาปรับใช้จะเป็นมาตรฐานการบริการที่ดียิ่งขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ **เยาวลักษณ์ สุตะโคตร**<sup>๖</sup> พบว่าพฤติกรรมกรใช้ภาวะผู้นำส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับการพัฒนาสู่มาตรฐานที่ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ อาจจะต้องใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานหากผู้ปฏิบัติสามารถบริการได้มาตรฐาน จะต้องจัดสรรสิ่งของหรือการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นไป เพื่อเป็นกำลังใจ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ **กัลยาณี คุณมี**<sup>๗</sup> พบว่า ภาครัฐควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยการมอบเงินค่าตอบแทนตามผลงานที่ปรากฏให้แก่ทุกคนตามผลงานด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแบบเดียวกัน เพื่อเป็นสิ่งจูงใจและสนับสนุนให้ข้าราชการและลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น หากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดีได้ตามมาตรฐานสากลและไม่จรรยาบรรณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบนความให้สวัสดิการเพิ่มเติม

**๒) ด้านอธิจิตสิกขา** พบว่า การพัฒนาสภาวะอารมณ์ จะต้องมีการฝึกจิตให้มีความมั่นคง จริงจังต่อการบริการเพราะการพัฒนาสมรรถนะทางด้านจิตใจให้มีความมั่นคงต่อสภาพการปฏิบัติ จะมีผลต่อการบริการที่ดีได้อย่างมากสามารถสร้างบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่ง

<sup>๕</sup>สมบัติ กุสุมาวลี, “คุณลักษณะของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า”, **รายงานการวิจัย**, (คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒.)

<sup>๖</sup>ทัศนีย์ เจนวนิธิสุข, “การสื่อสารเชิงพุทธกับการเปลี่ยนแปลงสังคม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

<sup>๖</sup>เยาวลักษณ์ สุตะโคตร, “การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล :กรณีสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๓).

<sup>๗</sup>กัลยาณี คุณมี, “การบริหารผลงานและการจัดสรรสิ่งจูงใจต่อการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการไทย”, **รายงานการวิจัย**, (คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒).

จะนำพฤติกรรมกรปฏิบัติอย่างนั้น ไปสู่ความเป็นคุณลักษณะขององค์กรได้อย่างดีเยี่ยมจัดเป็นคุณลักษณะของคนดี มีคุณธรรมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **จุมพล พูลภัทรชีวิน และคณะ**<sup>๘</sup> พบว่า คุณลักษณะที่สำคัญของคนดี มีคุณธรรมคือคนที่ มีศีลมีธรรมะมีสติ มีความรับผิดชอบ ประพฤติดี มีความซื่อสัตย์ละเอียดและเกรงกลัวต่อบาปมีสัมมาอาชีวะขยันหมั่นเพียรรักษาคุณค่าและความสำคัญของสิ่งที่ตั้งามเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ มีเมตตาหมั่นทำบุญทำทานอดทนอดกลั้นอดออม สามัคคี กตัญญูกตเวทิมิจิตสำนึกสาธารณะมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมายรักชาติ ศาสน์พระมหากษัตริย์และยังสามารถสร้างความพร้อมรับมือกับการบริการทุกสถานการณ์ มีทัศนคติที่พึงประสงค์ และการมีคุณธรรม จริยธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ **จิรประภา อัครบวร และคณะ**<sup>๙</sup> พบว่า สภาพความพร้อมการปฏิบัติงานสามารถทำให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้ทุกสถานการณ์แลทำให้มีทัศนคติที่พึงประสงค์และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุปรียา ธีรสิรานนท์**<sup>๑๐</sup> พบว่าการพัฒนาฝึกฝนอบรมตนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา สามารถนำผลการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองและบุคคลในสังคมให้มีศีลธรรม คุณธรรม และ จริยธรรม

**๓) ด้านอธิปัญญาสิกขา** พบว่า การพัฒนาความรู้ต่อการบริการซึ่งส่วนใหญ่บุคลากรจะทักษะ มีศักยภาพ และความรู้ในเชิงการปฏิบัติงานอยู่แต่ด้วยการเสริมสร้างหลักพุทธธรรม ประกอบกันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับ **ฉาน ตรรกวิจารณ์**<sup>๑๑</sup> พบว่า การพัฒนาทรัพยากรเชิงพุทธทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพในการบริการที่มีการจัดการกระบวนการสร้างเสริมความรู้ในลักษณะอย่างนี้ให้เข้ากับภารกิจหลักของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เอื้อมอร ชลวร**<sup>๑๒</sup> พบว่า กระบวนการบริหารจัดการความรู้ในทางพระพุทธศาสนาเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพสูงมาก จึงสามารถรักษาองค์ความรู้ทั้งปริยัติ แนวทางปฏิบัติ และปฏิเวธธรรมไว้ได้อย่างดี จะเห็นได้ว่า การสร้างองค์ความรู้ในด้านการบริการให้มีความครอบคลุมจะทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีซึ่งตอบสนองต่อความพึงพอใจของประชาชนและหน่วยงานที่เข้าไปติดต่อกับการดำเนินงาน

<sup>๘</sup>จุมพล พูลภัทรชีวิน และคณะ, **การวิจัยและพัฒนากระบวนการสร้างควมดีมีคุณธรรม**, (ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรมสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้(องค์การมหาชน), ๒๕๔๙).

<sup>๙</sup>จิรประภา อัครบวร และคณะ, “การศึกษาเพื่อวางระบบการพัฒนาข้าราชการแห่งอนาคต”, **รายงานการวิจัย**, (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), ๒๕๕๒)

<sup>๑๐</sup>สุปรียา ธีรสิรานนท์, “การศึกษาวิเคราะห์พัฒนาการการเรียนรู้ในกรอบของไตรสิกขา กับ ทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

<sup>๑๑</sup>ฉาน ตรรกวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

<sup>๑๒</sup>เอื้อมอร ชลวร, “การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ”, **พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** (พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

### ๓. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

๑) **ด้านอริสติกศึกษา** พบว่า การรับรู้ข้อมูลที่เป็นข้อห้าม และทำตามข้อที่ปฏิบัติได้ตามกรอบแห่งศีลธรรมด้วยการต้องตั้งเป้าหมายในการฝึกอบรมให้การศึกษาและประชุมชี้แจงอย่างต่อเนื่อง เช่น การปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องความซื่อสัตย์การเอาใจใส่ต่อศีลธรรมทำหน้าที่ให้สุจริตธรรม การปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักศีลธรรม การมีศีลธรรมโดยยึดมั่นไว้ในใจ เป็นต้น เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จมากที่สุดซึ่งก็เท่ากับว่าได้สร้างแรงกระตุ้นไปยังบุคลากรให้มีพลังในการปฏิบัติงานอย่างมาสมาเสมอสอดคล้องกับงานวิจัยของ**ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์**<sup>๑๓</sup> พบว่า การพัฒนาบุคลากรในองค์กรปัจจุบันใช้รางวัลมาเป็นแรงจูงใจให้บรรลุเป้าหมาย การสร้างแรงจูงใจในการรักษา ๕ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินชีวิตที่ไร้ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานจะนำไปสู่ความสามัคคีสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระวิมาน คมภีรปญโญ (ตริกมล)**<sup>๑๔</sup> พบว่า การนำศีล ๕ มาเป็นรากฐานของสันติภาพนั้น สามารถทำได้ด้วยการนำไปเป็นรากฐานของสันติภาพควบคู่ไปกับการปรับโครงสร้างสังคมแนวราบ ได้แก่ การนำไปสู่วัฒนธรรมแบบเมตตากรุณาและวัฒนธรรมแบบสันติวิธี ส่วนโครงสร้างในแนวตั้ง ได้แก่ รากฐานทางสังคมในรูปของปิรามิด

๒) **ด้านอริจิตศึกษา** พบว่า การมีความมุ่งมั่นมั่นในการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาจิตใจเพื่อการมุ่งมั่นจ่ออยู่ในความรับผิดชอบประกอบความเคารพต่ออาชีพของตนด้วย การส่งเสริมการผลิตผลงานวิชาการที่ตนเองมีประสบการณ์การจัดการโครงการศึกษาดูงานเป็นระยะ ๆ ๓. การจัดการโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการสร้างระบบการควบคุมตนเอง การควบคุมจากส่วนงาน และการควบคุมจากสถาบันซึ่งเป็นการใช้วิธีการควบคุมมาขัดเกลาสภาพจิตใจเกิดความอ่อนนุ่มเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน มีจิตสำนึกที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ**วีรชัย อนันต์เจียร**<sup>๑๕</sup> พบว่า การขัดเกลาจิตใจ เช่น การสร้างสำนึกที่ดี สำหรับกลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรม พบว่า คือ แผนกลยุทธ์ด้านการร่วมกันกับเพื่อนๆ และบุคคลอื่นๆ แผนกลยุทธ์การสร้างเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมและค่านิยมที่ถูกต้อง

๓) **ด้านอริปัญญาศึกษา** พบว่า การเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจไตร่ตรองงาน โดยการสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจ การพิจารณาไตร่ตรองและการใคร่ครวญ ต่อบุคลากรในการปฏิบัติงานด้วยส่งเสริมการเรียนรู้ในงานด้วยตนเอง การศึกษาต่อเนื่อง การอ่านหนังสือเพิ่มเติม การศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ การจัดโครงการฝึกฝนที่มีวิทยากรจากบุคลากรภายนอกสถาบัน และการ

<sup>๑๓</sup>ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์, “กระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามหลักศีล ๕ สำหรับผู้นำ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

<sup>๑๔</sup>พระวิมาน คมภีรปญโญ (ตริกมล), “การศึกษาวิเคราะห์ศีล ๕ ในฐานะเป็นรากฐานของสันติภาพ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

<sup>๑๕</sup>วีรชัย อนันต์เจียร, “กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเยาวชนไทย”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต* (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ผลงานอย่างสม่ำเสมอจนสามารถทำให้มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญ และมีความรู้ในสิ่งนั้นอย่างชัดเจนสอดคล้องกับงานวิจัยของ**ทวีศักดิ์ ทองทิพย์**<sup>๑๖</sup> พบว่า การศึกษาตามหลักไตรสิกขาที่มีขั้นตอนดำเนินการที่สำคัญอยู่ ๔ ประการ คือ จัดหาหรือสร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ สร้างสัมมาทิฐิ ฝึกตามหลักไตรสิกขา วัดและประเมินผลตามหลักไตรสิกขา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ**เอื้อมอร ชลวร**<sup>๑๗</sup> พบว่า ความรู้ทั่ว ความรู้เข้าใจชัดเจน กิริยาที่รู้ซัด และปรีชาหยั่งรู้ซัด ความรู้หรือปรีชาดังกล่าวสามารถจำแนกเห็นถึงเหตุผลว่า สิ่งใดดี สิ่งนั้นมีคุณหรือโทษ ประโยชน์หรือมิใช่ประโยชน์ ปัญญาเป็นเครื่องมือที่มีความจำเป็นต่อการจัดการการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในหลายด้าน หากขาดปัญญาจะทำให้พบกับปัญหาและความทุกข์มากมาย

### ๔. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการยึดมั่นในความชอบธรรม และจริยธรรม

๑) **ด้านอริสติกศึกษา** พบว่า เมื่ออุดมการณ์รักองค์กร โดยจะต้องมีแผนการฝึกปฏิบัติความเป็นระเบียบเรียบร้อยเพราะสังคมทุก ๆ แห่งจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยความมีวินัย มีระเบียบแบบแผน มีกติกามีกฎเกณฑ์การปฏิบัติร่วมกัน เหมือนกันจะทำให้สังคม องค์กร ประเทศ หรือทั้งโลกเกิดความเป็นปกติ มีความสงบปราศจากการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน ก็เพราะ ผู้นำหรือประชาชนมีการฝึกปฏิบัติศีลนั้นเองซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์**<sup>๑๘</sup> พบว่าสังคมและประเทศชาติจะเข้มแข็ง หากผู้นำและประชาชนมีศีล ๕ จึงนับเป็นวาระสำคัญอีกประการหนึ่งในการพัฒนาประเทศ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรในองค์กรปัจจุบันที่ใช้กิเลสใช้รางวัลมาเป็นแรงจูงใจให้บรรลุเป้าหมายการสร้างแรงจูงใจในการรักษา ๕ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินชีวิต ซึ่งบางครั้งองค์กรการวางแผนกลยุทธ์ในระดับองค์กร จะต้องมองไปที่พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นหลัก เพราะจะเป็นพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กรโดยภาพรวมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**ปชาบดี แยมสุนทร**<sup>๑๙</sup> พบว่า องค์กรควรวางนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมการทำงานและพฤติกรรมองค์กร ผู้นำ วัฒนธรรม และหลักธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมจะเห็นได้ว่า การสร้างแรงขับให้ผู้นำการบริหารและบุคลากรมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย จะทำให้องค์กรดำเนินงานไปได้อย่างมีความสุข และสามารถดูแลพฤติกรรมของ

<sup>๑๖</sup>ทวีศักดิ์ ทองทิพย์, “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

<sup>๑๗</sup>เอื้อมอร ชลวร, “การพัฒนาปัญญาในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

<sup>๑๘</sup>ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์, “กระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามหลักศีล ๕ สำหรับผู้นำ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

<sup>๑๙</sup>ปชาบดี แยมสุนทร, “กลยุทธ์การสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหธรรมของแรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต* (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

คนในองค์กรไม่ให้ความสำคัญเดือดร้อนได้เพราะการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ กติกา และกฎเกณฑ์ขององค์กรนั่นเอง

**๒) ด้านอริจิตสิกขาพบว่า** มีสามัญสำนึก โดยจะต้องมีแผนการสร้างจิตให้มีความมั่นคงในอุดมการณ์เพราะอุดมการณ์ เป็นหมายขององค์กร หากคนในองค์กรไม่มีการยึดถือเรื่องอุดมการณ์ บุคลากรจะไร้ทิศทางหรือไร้เป้าหมายในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติก็จะพลอยไร้คุณภาพไปด้วย ฉะนั้น เรื่องอุดมการณ์หรือเป้าหมายขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ ก็เพราะการสร้างจิตให้มีความมั่นคง จะต้องมีการฝึกการระลึกถึงอยู่บ่อย ๆ หรือที่เรียกว่า การสร้างอารมณ์อุดมการณ์ให้อยู่กับบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาประสงค์ กิตติญาโณ (พรมศรี)**<sup>๒๐</sup> พบว่า พื้นฐานของจิตเป็นธรรมชาติรับรู้อารมณ์อยู่ตลอดเวลา เกิดดับสลับต่อเป็นสันตติ เป็นตัวนำกำหนดพฤติกรรม ที่เกิดจากการเรียนและปฏิสัมพันธ์กับจากสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ผ่านประสาทสัมผัสทุกช่องทางสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุปรียา อีรสิรานนท์**<sup>๒๑</sup> พบว่า การเรียนรู้เกิดจากการปฏิสัมพันธ์เชื่อมต่อกันและมีอิทธิพลถึงกันอย่างเป็นระบบระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมโดยที่มนุษย์รับรู้โลกภายนอกผ่านประสาทสัมผัส การรับรู้แต่ละอย่างจะมีอารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า การสร้างอุดมการณ์ขององค์กรมีกระบวนการทางจิตที่เข้าไปผูกอยู่กับอารมณ์จากภายนอกประสาทสัมผัสที่มีจิตสามารถรับรู้อารมณ์ ซึ่งหากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายหรืออุดมการณ์ไว้เป็นอารมณ์เสมอ ๆ จะช่วยให้บุคลากรเกิดมีเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีคุณภาพ

**๓) ด้านอริปัญญาลิกขาพบว่า** เป็นผู้มีความรอบรู้ โดยจะต้องมีแผนการการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ที่ตีเพราะหากผู้นำการบริหารและบุคลากรไม่มีความรู้ในบริบทการปฏิบัติงานหรือประสบการณ์มีน้อยเกิดไป จะส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพตามไปด้วย หากจะใช้เวลาในการสร้างองค์ความรู้ก็ต้องใช้ระยะเวลาอีกนาน แต่กระนั้นการสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องสร้างขั้นตอนการเรียนรู้อื่นๆ ไปด้วย การปฏิบัติงานในแผนกนั้น ๆ หรือที่เรียกว่า การสร้างระบบการเรียนรู้ให้กับผู้นำการบริหารและบุคลากร ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจชัดเจนมากยิ่งขึ้นต่อกิจกรรมต่าง ๆ แต่บางครั้งก็ยังมีอุปสรรคบ้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ **เอื้อมอร ชลวร**<sup>๒๒</sup> พบว่าการพัฒนาปัญญาเป็นการทำให้ความรู้ ความเข้าใจชัดเจนเจริญขึ้นเพื่อนำมาจัดการกิจกรรมต่างๆ ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตเพื่อเป้าหมายที่วางไว้ แต่การพัฒนาปัญญาจะสำเร็จไม่ได้หากพบกับอุปสรรค คือ ตัณหา มานะ และทิฐิ ที่เป็นเครื่องสกัดกั้นความเจริญ ซึ่งในทางพระพุทธศาสนา การนำหลักอริปัญญาลิกขามาใช้จะต้องผ่าน

<sup>๒๐</sup> พระมหาประสงค์ กิตติญาโณ (พรมศรี), “การอธิบายความเรื่องจิตในพุทธศาสนานิกายเซน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

<sup>๒๑</sup> สุปรียา อีรสิรานนท์, “การศึกษาวิเคราะห์พัฒนาการการเรียนรู้ในกรอบของไตรสิกขา กับ ทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต**, ๒๕๕๖.

<sup>๒๒</sup> เอื้อมอร ชลวร, “การพัฒนาปัญญาในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

การฝึกอบรมในรูปแบบหรือหลักสูตรต่าง ๆ ฝึกปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดประสบการณ์ในการปฏิบัติจริง ๆ และเมื่อเกิดปัญหาที่สามารถจะแก้ปัญหาได้อย่างทันถ่วงที จนสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชัยยุทธ์ ชิโนกุล**<sup>๒๓</sup> พบว่า กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาพระภิกษุสามเณรจะต้องสร้างหลักสูตร ๑๘ ชั่วโมงโดยเน้นไปที่ทฤษฎีทางการจัดการ การสร้างทีมงาน จิตวิทยาการบริหาร และปฏิบัติทางภาษา ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวใช้วันละ ๓ ชั่วโมง รวม ๓ วัน โดยเน้นไปที่ภาคการบรรยายและการสนทนา ซึ่งทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความพอใจ ทั้งก่อนฝึกอบรม ขณะฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม ส่วนการดำเนินการฝึกอบรมต้องทำงานร่วมกับนักวิชาการ เฉพาะเนื่องจากต้องใช้ความรู้และประสบการณ์มากและควรทำลักษณะ ๓๖๐ องศาหรืออาจจะไม่ใช่การฝึกอบรม แต่อาจจะนำหลักพุทธธรรมมาปรับรูปแบบการนำเสนอด้วยวิธีการต่าง ๆ ก็ได้ เช่น การบรรยาย การเทศน์ การสนทนาธรรม และการสอน เป็นต้น ก็เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ในความรู้ยิ่ง ๆ ขึ้นไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วีรชัย อนันต์เอียร**<sup>๒๔</sup> พบว่า วิธีการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ได้ใน ๒ ทิศทาง ได้แก่ การสอนธรรม เช่น กิจกรรมนอกห้องเรียน เป็นต้น และการขัดเกลาจิตใจ เช่น การสร้างสำนึกที่ดี จะเห็นได้ว่า การสร้างองค์ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี จะมีหลายวิธีการ ซึ่งผู้บริหารในองค์กรจะต้องเลือกให้ตรงกับสถานการณ์และพฤติกรรมของบุคลากรด้วย

#### ๕. การกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการทำงานเป็นทีม

**๑) ด้านอริศีลสิกขาพบว่า** มีข้อปฏิบัติเหมือนกัน โดยจะต้องมีการส่งเสริมหรือให้ความเสมอภาคเพราะมองว่า การทำงานเป็นทีมจะต้องมีข้อกำหนดการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นบุคลากรคนไหนคนใด จะมีอภิสิทธิ์เหนือบุคคลอื่นไม่ได้ จะทำให้เกิดความขัดแย้งในระดับความไม่พอใจ และพยายามที่จะหลีกเลี่ยงหรือเอาอย่างฉะนั้น ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือองค์กรใด จะต้องมีความชัดเจนในการสร้างบรรทัดฐานทางการปฏิบัติให้เสมอภาคกันทั้งหมดโดยส่งเสริมไปที่ความผูกพันในความสามัคคีเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบระหว่างองค์กรกับบุคลากร หรือบุคลากรกับบุคลากร หรือผู้นำการบริหารกับบุคลากรก็ตามซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปชาบดี แยมสุนทร**<sup>๒๕</sup> พบว่า กลยุทธ์การสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย การส่งเสริมความผูกพันระหว่างองค์กรกับงาน การส่งเสริมความผูกพันระหว่างองค์กรกับบุคลากร และการส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรกับงาน แผนการส่งเสริมดังกล่าวจะต้องปราศจากความเป็นอคติต่อบุคคลใด บุคคลหนึ่งโดยมีจุดมุ่งหมายไปที่ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรที่ส่งผลต่อความ

<sup>๒๓</sup> ชัยยุทธ์ ชิโนกุล, “กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาพระภิกษุสามเณรในจังหวัดชายแดนใต้”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต** (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

<sup>๒๔</sup> วีรชัย อนันต์เอียร, “กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเยาวชนไทย”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต** (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

<sup>๒๕</sup> ปชาบดี แยมสุนทร, “กลยุทธ์การสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหกรรมของแรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต**, ๒๕๕๖.

รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองโดยเพื่อป้องกันความผิดพลาดและการละเลยต่อบทบาทหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **จุมพล พูลภัทรชีวิน และคณะ**<sup>๒๖</sup> พบว่าความรับผิดชอบต่อหน้าที่และ บทบาทในครอบครัวมีความสัมพันธ์อันดีและอบอุ่นไม่ประมาททำการโดยใช้ปัญญาสุภาพรับฟังผู้อื่น ใฝ่หาความรู้ครองตนเป็นพลเมืองดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สงเคราะห์บำรุงศาสนา เป็นต้น จะเห็นได้ว่า การทำงานเป็นทีม นอกจากจะรู้และปฏิบัติหน้าที่ของตนไม่ดีแล้วยังจะช่วยในการสร้างความสัมพันธ์อัน ดีระหว่างทีมงานอีกด้วย

**๒) ด้านอภิจิตศึกษาพบว่า** มีภาวะผู้นำ โดยจะต้องมีการส่งเสริมและการพัฒนาจิต ให้มีความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เพราะการทำงานเป็นทีมในรูปของบุคลากรที่มาจากหลาย ๆ แห่ง หรือ อาจจะอยู่ในองค์กรเดียวกันก็ตามการส่งเสริมในลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นการสร้างสังคม ในการปฏิบัติงานด้วยกันอย่างมีความสุข และเป็นลักษณะของทีมงานที่องค์กรต้องการมากที่สุด เพราะนั่นหมายถึง เป้าหมายของทีมงานที่จะดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สอดคล้องกับ รายงานการวิจัยของ **ภณิขญา ชมสุวรรณ**<sup>๒๗</sup> พบว่า ความรู้รักสามัคคีพากเพียรอดทนเสริมสร้างคน ดีและซื่อสัตย์สุจริตคุณธรรมที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน เพราะมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนได้อย่างดี ไม่พยายามที่จะสร้างความขัดแย้งให้กับทีมที่ร่วม การปฏิบัติงาน และยังสามารถรู้จักที่จะช่วยเหลือองค์กรและทีมงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อินสร อภิวันท์ สนองและคณะ**<sup>๒๘</sup> พบว่า เยาวชนหากมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีประพฤดิเรียบร้อย ไม่ เกเรทะเลาะวิวาท รู้จักช่วยเหลือสังคม ผลการเรียนรู้ดีขึ้น มีสัมมาคารวะต่อผู้สูงอายุ เลิกมั่วสุมสิ่งเสพ ติด ไม่เที่ยวกลางคืน รู้จักปรับปรุงตัวเอง ไม่คบเพื่อนที่มีความประพฤติไม่ดี เป็นต้น ซึ่งจะเป็น รากฐานให้สังคมโดยรวมต่อการสร้างสันติภาพ ความสงบ ความสามัคคี ความเสียสละให้เกิด คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามมาสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระวิมาน คมภีรปญโญ (ตริกมล)**<sup>๒๙</sup> พบว่ามโน ธรรมสำนึกที่ทำให้เกิดความตระหนักถึงมนุษยธรรมและสิทธิมนุษยชนสากลทั้งความเสมอภาคความ ยุติธรรมภราดรภาพ สัมพันธภาพ ดุลยภาพและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งจะทำให้สังคมเป็น แบบสวัสดิการที่ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน มีความตระหนักถึงคุณค่าของชีวิต และการไม่ใช้ความ รุนแรงทุกกรณี ทำให้ชีวิตปราศจากภัยคุกคาม รวมไปถึงการช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ที่ได้รับความทุกข์

<sup>๒๖</sup>จุมพล พูลภัทรชีวิน และคณะ, **การวิจัยและพัฒนากระบวนการสร้างความดีมีคุณธรรม**, ๒๕๔๙.

<sup>๒๗</sup>ภณิขญาชมสุวรรณ,คุณธรรมที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษาตามความต้องการของ ตลาดแรงงาน,**รายงานการวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม, ๒๕๔๘).

<sup>๒๘</sup>อินสร อภิวันท์สนองและคณะ,**การพัฒนาศักยภาพเยาวชนให้มีคุณธรรม บ้างทุ่งโป่ง ตำบลเมือง ปาน อำเภอมืองปาน จังหวัดลำปาง,รายงานการวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย แห่งชาติ (สกว) ๒๕๔๘).

<sup>๒๙</sup>พระวิมาน คมภีรปญโญ (ตริกมล),“การศึกษาวิเคราะห์ศีล ๕ ในฐานะเป็นรากฐานของ สันติภาพ”,**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

ยากลำบาก ทำให้มีสวัสดิภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี จะเห็นได้ว่า จุดเริ่มต้นของความเสียสละมีผลต่อ การสร้างทีมให้มีความประพฤติที่ดีและก่อกำเนิดสันติภาพในทีมงานและองค์กรอย่างหาที่สุดมิได้

**๓) ด้านอภิจิตศึกษาพบว่า** มีภูมิปัญญา ภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน โดย จะต้องมีการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานทั้งปวงตามที่ได้รับมอบหมายจากทีมงาน ไม่ว่าจะ หน้าที่นั้นจะเป็นอย่างไรก็ตาม บุคลากรสามารถที่จะเข้าใจ สามารถเรียนรู้ได้อย่างลึกซึ้งได้อย่างไม่ ยากเย็นเพราะบุคลากรหากมีความใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษาก็จะสามารถสร้างความรู้ สร้างปัญญาของตนเอง ขึ้นมาได้ให้มีความรู้ทั่ว รู้ลึก รู้กว้างเพื่อเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการทำงานเป็นทีมได้ ก็แปลว่า หากบุคลากรมีความรู้ในระดับการปฏิบัติงานที่ดีแล้วจะส่งเสริมการดำเนินงานให้มีรวดเร็ว มี คุณภาพ และประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เอื้อมอร ชลวร**<sup>๓๐</sup> พบว่า ความรู้ทั่ว ความรู้เข้าใจชัดเจน กิริยาที่รู้ซัด และปรีชาหยั่งรู้ซัด ความรู้หรือปรีชาดังกล่าวสามารถจำแนกเห็นถึง เหตุผลว่า สิ่งใดดี สิ่งนั้นมีคุณหรือโทษ ประโยชน์หรือมิใช่ประโยชน์ ปัญญาเป็นเครื่องมือที่มีความ จำเป็นต่อการจัดการการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในหลายด้าน ซึ่งบางครั้งจะอยู่ในรูปของ กระบวนการฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดปัญญาโดยเริ่มตั้งแต่การฝึกปฏิบัติศีล การฝึกจิตให้เป็นรากฐานของ การสร้างปัญญาที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุปรียา ธีรสิราน นนท์**<sup>๓๑</sup> พบว่า กระบวนการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาและประสบการณ์ทำให้มีการพัฒนาฝึกฝนอบ รบตนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา สามารถนำผลการเรียนรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองและบุคคลในสังคมนอกจากนี้การก่อเกิดปัญญาในระบบทีมงาน การ ใช้คำพูดต่อเพื่อนร่วมงานก็เป็นสิ่งที่ควรระมัดระวังอย่างยิ่งเพราะคำพูดจะสร้างความขัดแย้งได้ง่าย หากคำพูดนั้นไม่ก่อให้เกิดปัญหาร่วมกัน แต่จะก่อเกิดปัญหาร่วมกันซึ่งบุคลากรในทีมงานพึงระลึกไว้ เสมอว่า การสื่อสารไปยังเพื่อนร่วมงานจะต้องรักษาน้ำใจและช่วยกันชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกันจึงจะทำให้ทีมเกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่องค์กรต้องการสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ เจนวิธิสุข<sup>๓๒</sup> พบว่าการสื่อสารด้วยสติปัญญา บนพื้นฐานของความเข้าใจและเคารพในตนเอง และผู้อื่น บนหลักการของเหตุและผลตามความเป็นจริง ก่อให้เกิดปัญญา สร้างสรรค์และนำไปสู่การ กระทำที่ดีงามทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

<sup>๓๐</sup>เอื้อมอร ชลวร,“การพัฒนาปัญญาในพระพุทธศาสนาเถรวาท”,**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎี บัณฑิต**, ๒๕๕๓.

<sup>๓๑</sup>สุปรียา ธีรสิรานนท์,“การศึกษาวิเคราะห์พัฒนาการการเรียนรู้ในรอบของไตรสิกขา กับ ทฤษฎี การเรียนรู้ของสกินเนอร์”,**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, ๒๕๕๖.

<sup>๓๒</sup>ทศนีย์ เจนวิธิสุข, “การสื่อสารเชิงพุทธกับการเปลี่ยนแปลงสังคม”,**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร ดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

## ๗. ข้อเสนอแนะ

### ๗.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบนควรที่จะกำหนดแผนกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้วยหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับการบริการที่เกิดขึ้นเช่น แผนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบริการที่ยังไม่สอดคล้องกับการบริการขององค์กรแผนการปรับเปลี่ยนและปลูกฝังอุดมการณ์ให้กับผู้นำการบริหารและบุคลากรมีความมั่นคงในการบริการเชิงเป้าหมายให้มากขึ้นและแผนการเสริมสร้างความรู้และคุณธรรมในการทำงานเป็นทีมแบบครบวงจร

๒) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบนควรที่จะกำหนดแผนกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้วยหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับความชอบธรรม และจริยธรรมที่เกิดขึ้น เช่น แผนการปลูกฝังจรรยาบรรณและรับผิดชอบของข้าราชการที่มีต่อองค์กรที่ดี แผนการสร้างจิตสำนึกและจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำการบริหารเน้นความเป็นบุคลากรของรัฐที่ดี แผนการสร้างความเสมอภาค ความเท่าเทียม และจัดสรร แบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นร่วมกัน

### ๗.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบนควรนำแผนกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรมาปรับใช้แนวทางต่าง ๆ เช่น การบรรยายให้ความรู้ การส่งเสริมการศึกษา การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการพัฒนาเป็นต้นเพื่อให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่พึงประสงค์เพื่อให้เกิดสภาพความสุขและความเอื้อเฟื้อระหว่างกัน และเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องซึ่งจะเป็นลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างไม่สิ้นสุด

๒) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบนควรนำแผนกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรมากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามที่ต้องการที่สอดคล้องกับจรรยาบรรณของการเป็นข้าราชการ พนักงานของรัฐที่ดี กำหนดระดับจิตสำนึกของบทบาทหน้าที่และบทบาทหน้าที่ที่อยู่เหนือการปฏิบัติงาน รวมทั้งการส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีมที่ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรแต่จะต้องมองประเด็นการฝึกหัดตัดพฤติกรรมที่ไม่ดี การสร้างจิตใจให้เข้มแข็ง อดทน และมั่นคงในอารมณ์ต่าง ๆ และสร้างสติปัญญาเพื่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

### ๗.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการมีส่วนร่วมของบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน หรือองค์กรอื่น ๆ

๒) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน หรือองค์กรอื่น ๆ

๓) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการแก้ปัญหาของบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน หรือองค์กรอื่น ๆ

## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย

#### (๑) หนังสือ

จุมพล พูลภัทรชีวิน และคณะ. **การวิจัยและพัฒนากระบวนการสร้างความดีมีคุณธรรม**, ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรมสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน), ๒๕๕๗.

#### (๒) วิทยานิพนธ์

กัลยาณี คุณมี. “การบริหารผลงานและการจัดสรรสิ่งจูงใจต่อการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการไทย”, **รายงานการวิจัย**, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒.

ชั้นทอง วัฒนประดิษฐ์. “กระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามหลักศีล ๕ สำหรับผู้นำ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

จิระประภา อัครบวร และคณะ. “การศึกษาเพื่อวางระบบการพัฒนาข้าราชการแห่งอนาคต”. **รายงานการวิจัย**. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), ๒๕๕๒.

ชัยยุทธ์ ชีโนกุล. “กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาพระภิกษุสามเณรในจังหวัดชายแดนใต้”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

ฉาน ตรรกวิจารณ์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

ทวีศักดิ์ ทองทิพย์. “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

ทัศนีย์ เจนวิถีสุข. “การสื่อสารเชิงพุทธกับการเปลี่ยนแปลงสังคม”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

ปชาบดี แยมสุนทร. “กลยุทธ์การสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหธรรมของแรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระวิมาน คมภีรปัญญา (ตรีภม). “การศึกษาวิเคราะห์ศีล ๕ ในฐานะเป็นรากฐานของสันติภาพ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

พระมหาประสงค์ กิตติญาโณ (พรมศรี).“การอธิบายความเรื่องจิตในพุทธศาสนิกายเซน”,  
**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ  
ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

ภณิชาชมสุวรรณ. คุณธรรมที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวะตามความต้องการของตลาดแรงงาน.  
**รายงานการวิจัย**,กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม,  
๒๕๕๘.

เยาวลักษณ์สุดะโคตร. “การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล :กรณีสำนักงานเทศบาลเมือง  
มุกดาหาร”.**วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราช  
ภัฏสกลนคร, ๒๕๕๓.

วีรชัย อนันต์เจียร.“กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเยาวชนไทย”.**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎี  
บัณฑิต** (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์),บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง  
กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

สมบัติ กุสุมาวาลี. “คุณลักษณะของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า”.**รายงานการวิจัย**, คณะพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,๒๕๕๒.

สีบวงค์ กาพวงค์. “ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล”.  
**วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : สถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔.

สุปรียา อีร์สิรานนท์.“การศึกษาวิเคราะห์พัฒนาการการเรียนรู้ในกรอบของไตรสิกขาบทกับทฤษฎีการ  
เรียนรู้ของสกินเนอร์”.**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย:  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

เอี่ยมอร ชลวร.“การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ”.**พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต(พระพุทธศาสนา)**,  
บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

อินสร อภิวันท์สนองและคณะ. การพัฒนาศักยภาพเยาวชนให้มีคุณธรรม บ้างทุ่งโป่ง ตำบลเมือง  
ปาน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง.**รายงานการวิจัย**, กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน  
กองทุนสนับสนุนการวิจัยแห่งชาติ (สกว), ๒๕๕๘.

## ๒. ภาษาอังกฤษ

### (1) Book

Schemerhorn. J.R. Hunt J.G. Osborn. R.N. **Managing Organization Behavior**. 5th ed.  
New York : John Wiley & Sons, 1994.

Thompson. Arthur A. Jr. and A.J.Strickland. **Strategic management : Concept and  
Cases**. 8th ed. New York : Business, 1995.

## การวิเคราะห์งบประมาณของเทศบาลตำบลทับช้างอำเภอสอยดาวจังหวัดจันทบุรี An Analysis of Budget of Thap Chang Municipality, Soi Dao District, Chanthaburi Province.

ทงศักดิ์ จันทะเวช\*

Tanongsak chantaweck

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์งบประมาณของเทศบาลตำบลทับช้าง  
อำเภอสอยดาวจังหวัดจันทบุรีโดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสารงบประมาณของเทศบาลตำบลทับ  
ช้างอำเภอสอยดาวจังหวัดจันทบุรีและข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาพบว่า

๑. รายรับของเทศบาลตำบลทับช้างอำเภอสอยดาวจังหวัดจันทบุรีมากที่สุดคือหมวด  
ภาษีอากร

๒. รายจ่ายของเทศบาลตำบลทับช้างอำเภอสอยดาวจังหวัดจันทบุรีมากที่สุดคือ  
รายจ่ายประจำถ้าพิจารณาตามยุทธศาสตร์มากที่สุดคือยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหาร

๓. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรายรับคือจำนวนครัวเรือนมีอิทธิพลกับภาษีสรรพสามิตและเงิน  
อุดหนุนส่วนจำนวนประชากรและความหนาแน่นมีอิทธิพลต่อภาษีแบ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรายจ่าย  
คือจำนวนครัวเรือนมีอิทธิพลต่อรายจ่ายงบกลางและรายจ่ายประจำ

**คำสำคัญ :** การวิเคราะห์งบประมาณ / เทศบาลตำบล

### Abstract

This research aimed to study budget of Thap Chang Municipality,Soi Dao  
District,Chanthaburi Province. Data used for analysis were collected from secondary  
source, budgetary documents of Thap Chang Municipality, Soi Dao District,  
Chanthaburi Province and primary source , indepth interview from relating key  
informants.

\*นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) วิทยาลัย  
นวัตกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปทุมธานี

The findings were as follows :

1. Most of revenue of Tup Chang Municipality, Soi Dow district, Chantaburi province came from tax.

2. Major expenditure of Tup Chang Municipality was regular expenditure. Regarding strategies, most of their expenditure would be spent on political and administrative one.

3. As regards to the revenue, influencing factor to excise tax and grant was numbers of household , and to shared tax was population number and its density. Regarding the expenditure, number of household would be factor influencing contingency and regular expenditures.

**Keywords:** An analysis budget, municipality.

## ๑. บทนำ

การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นรวมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนในทุกด้านเน้นการแก้ไขปัญหาของประชาชนเป็นประเด็นสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้มีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อจะเป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นตัวขับเคลื่อนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้าหมายนั้นคืองบประมาณที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากันเพราะจะเป็นเสมือนเครื่องมือในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นตัวขับเคลื่อนให้โครงการต่างๆ เกิดการปฏิบัติอย่างชัดเจนและสามารถนำไปสู่ประชาชนได้อย่างเป็นรูปธรรม<sup>๑</sup>

การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการวัฒนธรรมวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของแต่ละท้องถิ่นเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมได้ชัดเจนและสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดความคล่องตัวในการบริหารงานอีกทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับกับการกระจายอำนาจที่ได้พัฒนาขึ้นมาโดยลำดับทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการจัดทำแผนพัฒนา

<sup>๑</sup>พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, การคลังรัฐบาลและการคลังท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์, ๒๕๕๐), หน้า ๔๖.

ท้องถิ่นที่เป็นเสมือนเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐ ในหมวด ๑๔ ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดถึงบทบาทและความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะ บทบาท ในการจัดบริการสาธารณะในท้องถิ่นตามมาตรา ๒๘๓ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่มีผลบังคับใช้ ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการจัดสรรงบประมาณการถ่ายโอนภารกิจและบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นหน่วยงานหลักในการให้บริการสาธารณะกับประชาชนโดยสามารถกำหนดความเป็นอิสระในการบริหารงานการกำหนดนโยบายการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งการบริหารงบประมาณที่ได้รับมาพร้อมทั้งการมีอำนาจในการเก็บภาษีรายได้และการบริหารรายได้ด้วยตนเองเพื่อให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนนอกจากนี้สาระสำคัญของมาตรา ๒๘๓ วรรค ๓ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐ ยังได้ระบุไว้โดยเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องกฎหมายรายได้ท้องถิ่น “ให้มีกฎหมายรายได้ท้องถิ่นเพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีและรายได้อื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมตามลักษณะของภาษีแต่ละชนิดการจัดสรรทรัพยากรในภาครัฐการมีรายได้ที่เพียงพอกับรายจ่ายตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งนี้โดยคำนึงถึงระดับขั้นการพัฒนาทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น สถานะทางการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและความยั่งยืนทางการคลังของรัฐ”<sup>๒</sup>

งบประมาณหมายถึงแผนการปฏิบัติการในรอบระยะเวลาหนึ่งขององค์กรหรือหน่วยงานที่แสดงเป้าหมายวัตถุประสงค์และกิจกรรมโครงการที่องค์กรหรือหน่วยงานจะดำเนินการ พร้อมแสดงจำนวนเงินงบประมาณการรายรับและรายจ่ายแหล่งที่มาที่ไปของเงินและรายละเอียดต่างๆที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้นๆ ในช่วงระยะเวลาที่กำหนดการจัดทำงบประมาณเป็นการวางแผนทางการเงินที่ถือเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ โดยปกติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือทางการคลังที่สำคัญในการบริหารจัดการการดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายทั้งในด้านการเมืองหรือด้านเศรษฐกิจ ในเอกสารงบประมาณจะแสดงถึงประมาณการรายรับจากแหล่งต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแสดงการจัดสรรทรัพยากรไปเพื่อกิจกรรมด้านต่างๆ ตามลำดับความสำคัญมีการกำหนดต้นทุนเป็นจำนวนเงินผลประโยชน์ที่จะได้รับและระยะเวลาดำเนินการที่แน่นอนโดยการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวจะต้องเป็นแผนงานที่ใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในท้องถิ่นกล่าวได้ว่า งบประมาณเป็นเอกสารของรัฐที่สามารถสื่อถึงประชาชนเพื่อให้ได้รับทราบถึงการใช้จ่ายเงินภาษี

<sup>๒</sup>จุฬารัตน เสาวเวียง, การบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด, รายงานการศึกษานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๓.

อาคารต่างๆ ที่ประชาชนเสียให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะถูกนำไปใช้จ่ายในกิจกรรมด้านต่างๆ ก่อเกิดผลงานที่ให้ประโยชน์ต่อประชาชนอย่างไรบ้างตรงต่อความต้องการของประชาชนหรือไม่ การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่เพื่อประชาชนจะได้ทราบและมีส่วนร่วมในการบริหาร อีกทั้งยังเกิดความเต็มใจที่จะเสียภาษีอากรแก่รัฐอย่างครบถ้วน<sup>๗</sup>

งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยส่วนที่สำคัญคืองบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่ายการประมาณการด้านรายรับจะเป็นตัวกำหนดขนาดงบประมาณรายจ่ายกล่าวคืองบประมาณรายจ่ายจะมากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับรายได้เป็นสำคัญงบประมาณรายรับและรายจ่ายในแต่ละปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมูลค่าหลายล้านบาทดังนั้นการใช้จ่ายเงินต้องสามารถแก้ไขปัญหาและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอย่างไรก็ตามเพราะขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีน้อย ไม่สามารถที่จะหารายได้ได้เพียงพอกับการใช้จ่ายในแต่ละปี<sup>๘</sup> รายได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บเองมีจำนวนน้อยดังนั้นองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจึงประสบปัญหาในด้านงบประมาณที่มีอย่างจำกัดไม่เพียงพอต่อการจัดทำบริการสาธารณะให้กับประชาชนในท้องถิ่นฉะนั้นการจัดการด้านงบประมาณที่มีประสิทธิภาพการใช้จ่ายที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนเกิดความคุ้มค่าและเป็นไปตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๐ (๔) กำหนดให้รัฐบาลต้องจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของรายได้ของรัฐทั้งหมดในปี ๒๕๔๔ และไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๕ ของรายได้ของรัฐทั้งหมดภายในปี ๒๕๔๙ ผลของการจัดสรรงบประมาณให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น๘และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ มาตรา ๓๐ (๔) กำหนดให้รัฐบาลจัดสรรรายได้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้คิดเป็นสัดส่วนต่อรายได้สุทธิของรัฐบาลในอัตราไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๒๕ ตั้งแต่ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นต้นไปและการจัดสรรเงินอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำนวนไม่น้อยกว่าที่จัดสรรให้ในปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๔๙ ซึ่งตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาได้มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างของเศรษฐกิจและนโยบายของรัฐบาลล้วนส่งผลให้ฐานะการเงินการคลังของประเทศเปลี่ยนแปลงไปรายรับของรัฐบาลน้อยลงส่งผลให้งบประมาณที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับจัดสรรจากรัฐบาลลดน้อยลงด้วยเหตุผลเกี่ยวกับ

<sup>๗</sup>สำนักงานงบประมาณ, **คู่มือปฏิบัติการงบประมาณ**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๒), หน้า ๗๘.

<sup>๘</sup>สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย, **คู่มือการจัดทำงบประมาณ**, (กรุงเทพมหานคร : สันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๓), หน้า ๗๒.

ข้อจำกัดของงบประมาณจึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำการวิเคราะห์งบประมาณเพื่อช่วยให้ผู้มีหน้าที่ตัดสินใจเกี่ยวกับ การใช้จ่ายของหน่วยงานสามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลโดยสามารถแสดงให้เห็นได้ว่ารายจ่ายต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในงบประมาณ จะส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างไรและการใช้ทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคุ้มค่าหรือไม่ทั้งนี้เพื่อจะช่วยให้สามารถจัดสรรทรัพยากรของสังคมมีประสิทธิภาพมากที่สุด<sup>๙</sup>

เทศบาลตำบลทับช้างเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ได้รับผลจากปัญหาเรื่องข้อจำกัดของงบประมาณเพราะในปัจจุบันรายได้หลักของเทศบาลตำบลทับช้างมาจากหมวดภาษีอากรที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลเช่นภาษีมูลค่าเพิ่มภาษีธุรกิจเฉพาะภาษีสุราภาษีสรรพสามิตค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมที่ดินค่าภาคหลวงแร่ค่าภาคหลวงปิโตรเลียม นอกจากนั้นแล้วรายได้หลักอีกทางหนึ่งของเทศบาลตำบลทับช้างได้แก่เงินอุดหนุนจากรัฐบาลสำหรับภาษีอากรที่เทศบาลตำบลทับช้างจัดเก็บได้มีจำนวนน้อยรายจ่ายประจำเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทำให้เทศบาลตำบลทับช้างมีงบประมาณเหลือสำหรับโครงการพัฒนาในปริมาณน้อย

**ตารางที่ ๑.๑**แสดงจำนวนโครงการและงบประมาณตามแผนพัฒนาสามปีและตามที่ได้ปฏิบัติจริงปี

พ.ศ.๒๕๔๙ – ๒๕๕๒ (หน่วย : แสนบาท)

ปี	โครงการที่ปรากฏ ในแผนพัฒนาสามปี (๑)		โครงการที่ปฏิบัติได้จริง (๒)			
	จำนวน โครงการ	งบประมาณ	จำนวน โครงการ	ร้อยละ	งบประมาณ	ร้อยละ
๒๕๔๖	๖๙	๒๕๙.๐๕	-	-	๑๑๕.๖๘	๔๔.๖๖
๒๕๔๗	๘๐	๓๙๕.๒๘	-	-	๑๒๖.๕๐	๓๒.๐๐
๒๕๔๘	๑๒๙	๑,๒๐๔.๔๔	-	-	๒๑๓.๘๖	๑๗.๗๕
๒๕๔๙	๑๕๕	๙๑๗.๓๓๘๗	๕๖.	๑๒๒๑๙	๗๗	๒๓.๙๖
๒๕๕๐	๑๓๒	๑,๒๓๙.๓๔	๒๔	๑๘.๑๘	๑๕๔.๗๒	๑๒.๔๘
๒๕๕๑	๑๐๖	๒๕๘.๐๓	๗๐	๖๖.๐๔	๒๒๘.๘๐	๘๘.๖๗
๒๕๕๒	๑๓๖	๒๙๙.๖๓	๖๔	๔๗.๐๖	๒๓๑.๐๖	๗๗.๑๑
๒๕๕๓	๑๑๔	๒๑๘.๓๐	๕๑	๓๘.๖๒	๑๙๘.๖๕	๖๗.๐๐

**ที่มา:**เทศบาลตำบลทับช้าง (๒๕๕๔)

<sup>๙</sup>ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์, **การบริหารงานคลังและงบประมาณ**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๗๒.



จากตารางที่ ๑.๑ จะเห็นว่า การนำโครงการไปสู่การปฏิบัติของเทศบาลตำบลทับช้าง จำนวนโครงการในแผนพัฒนามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นและลดลงสลับกันรวมทั้งงบประมาณที่ปรากฏ ในแผนพัฒนามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นและลดลงสลับกันเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับโครงการที่ปฏิบัติได้จริง จะเห็นว่าจำนวนโครงการที่สามารถดำเนินการได้ในปีนั้นมีจำนวนน้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ส่วน ของงบประมาณเช่นเดียวกันโดยเพราะในปี ๒๕๕๐ จำนวนโครงการที่ปฏิบัติได้จริงจำนวน ๒๔ โครงการและงบประมาณที่ใช้ไป ๑๕๔.๗๒ เนื่องจากในปี ๒๕๕๐ สภาพเทศบาลตำบลทับช้าง มีมติเห็นชอบมิให้ตราร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๐ เนื่องจากเหตุ ดังกล่าวเทศบาลจึงมีงบประมาณจำนวนจำกัดและสามารถดำเนินโครงการได้จำนวน ๒๔ โครงการ ตามความจำเป็นเท่านั้น โครงการที่ปรากฏในแผนพัฒนาในแต่ละปีของเทศบาลตำบลทับช้างมี จำนวนโครงการมากและงบประมาณสูงเกินงบประมาณที่เทศบาลตำบลทับช้างจะสามารถ ดำเนินการได้ทั้งหมดเทศบาลจึงเลือกโครงการที่มีความสำคัญและเป็นความต้องการของประชาชน มาดำเนินการก่อน

ด้วยความสำคัญของงบประมาณผู้ศึกษาจึงได้เกิดแนวคิดในการศึกษาวิเคราะห์ งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเลือกเป็นกรณีเทศบาลตำบลทับช้างอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดจันทบุรีเป็นกรณีศึกษาเนื่องจากผู้ศึกษาในฐานะผู้ปฏิบัติงานด้านแผนและงบประมาณ รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถทราบถึงปัญหาการประมาณการรายรับและการประมาณการ รายจ่ายในแต่ละปีว่ามีความเหมาะสมกับรายรับและรายจ่ายจริงที่เกิดขึ้นหรือไม่อีกทั้งยังทำให้ทราบ ว่างบประมาณในแต่ละปีสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมหรือไม่ และสามารถคาดการณ์งบประมาณในอนาคตเพื่อหลีกเลี่ยงหรือป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นโดยสาเหตุ จากงบประมาณรวมทั้งใช้ในการปรับปรุงการจัดทำงบประมาณให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดพร้อมทั้ง ครอบคลุมปัญหาที่เป็นความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง

## ๒. วัตถุประสงค์การวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความสอดคล้องของงบประมาณกับแผนพัฒนาเทศบาลตำบล ทับช้าง

๒.๒ เพื่อศึกษาวิเคราะห์งบประมาณด้านรายรับและด้านรายจ่ายของเทศบาลตำบล ทับช้าง

## ๓. ขอบเขตการวิจัย

### ๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ศึกษา ได้แก่ ความสอดคล้องของการจัดสรรงบประมาณกับยุทธศาสตร์ การพัฒนาเทศบาลตำบลทับช้าง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดจันทบุรีตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของ เทศบาลดังนี้คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมยุทธศาสตร์พัฒนาการเมืองการบริหารและยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลตำบลทับช้าง จำนวน ๘ คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๘ คน ผู้นำหมู่บ้าน จำนวน ๑๙ คน รวมทั้งสิ้น ๓๕ คน

### ๓.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ดำเนินการศึกษา ได้แก่ เทศบาลตำบลทับช้าง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดจันทบุรี

### ๓.๔ ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ศึกษา คือ ระยะเวลาตามปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕

## ๔. วิธีดำเนินการวิจัย

### ๔.๑ รูปแบบการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้วิธีการแบบผสมผสานวิธีการวิจัยโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเป็น หลักและใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเป็นวิธีเสริมโดยมีเหตุผลและวิธีการศึกษาวิจัยคือ

๔.๑.๑ การศึกษาข้อมูลเอกสาร (Documentary research) โดยการศึกษา ค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายบทความวารสาร วิทยานิพนธ์รายงานการวิจัยรายงานการประชุมและข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตซึ่งเป็นข้อมูลระดับทุติย ภูมิเกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษา

๔.๑.๒ การศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับแผน และงบประมาณการเงินการคลังการจัดเก็บรายได้

๔.๑.๓ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้บริหารสมาชิกสภาเทศบาลปลัดเทศบาลตำบล ทับช้าง

### ๔.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลตำบลทับช้าง จำนวน ๘ คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๘ คน ผู้นำหมู่บ้าน จำนวน ๑๙ คน รวมทั้งสิ้น ๓๕ คน

### ๔.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิธีวิจัยเชิง คุณภาพดังต่อไปนี้

๔.๓.๑ การศึกษาเอกสารทางวิชาการเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายบทความวารสาร วิทยานิพนธ์รายงานการวิจัยรายงานการประชุมและข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับ งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๓.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารวิชาการเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย บทความวารสารวิทยานิพนธ์รายงานการวิจัยรายงานการประชุมและข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๓.๓ แบบที่ใช้ในการสอบถามเชิงโครงสร้างลักษณะของเครื่องมือเป็นคำถามลักษณะปลายเปิดให้เติมคำโดยมีขั้นตอนดังนี้

๔.๓.๓.๑ ศึกษาวิธีการสร้างแบบที่ใช้ในการสอบถามเชิงโครงสร้างแล้วจำแนกได้เป็นด้านต่างๆ

๔.๓.๓.๒ สร้างแบบที่ใช้ในการสอบถามเชิงโครงสร้างแล้วนำไปเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติม

๔.๓.๓.๓ จัดทำแบบที่ใช้ในการสอบถามเชิงโครงสร้างฉบับสมบูรณ์

๔.๓.๔ แบบสัมภาษณ์ลักษณะของเครื่องมือเป็นคำถามลักษณะปลายเปิด

#### ๔.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๔.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) วิธีการดังกล่าวจะกระทำโดยการแจกแจงเนื้อหาหรือแนวคิดที่ปรากฏในเอกสารข่าวสารคำพูดหรือภาพทำให้ทราบโครงสร้างและขอบเขตเนื้อหาอย่างละเอียดสำหรับการวิจัยฉบับนี้ จะใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In- depth interview) โดยการสัมภาษณ์นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรีสมาชิกสภาเทศบาลและปลัดเทศบาลตำบลทับช้างถ้อยคำจากการสัมภาษณ์ ที่ได้จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

๔.๔.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติที่ประกอบด้วยค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่า PCI \* และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

### ๕. ผลการวิจัย

๕.๑ รายรับของเทศบาลตำบลทับช้างอำเภอฮอดจังหวัดจันทบุรีมากที่สุดคือหมวดภาษีอากร

๕.๒ รายจ่ายของเทศบาลตำบลทับช้างอำเภอฮอดจังหวัดจันทบุรีมากที่สุดคือรายจ่ายประจำถ้าพิจารณาตามยุทธศาสตร์มากที่สุดคือยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมืองการบริหาร

๕.๓ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรายรับคือจำนวนครัวเรือนมีอิทธิพลกับภาษีสรรพสามิตและเงินอุดหนุนส่วนจำนวนประชากรและความหนาแน่นมีอิทธิพลต่อภาษีแบ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรายจ่ายคือจำนวนครัวเรือนมีอิทธิพลต่อรายจ่ายงบกลางและรายจ่ายประจำ

### ๖. ข้อเสนอแนะ

#### ๖.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลทับช้างอำเภอฮอดจังหวัดจันทบุรี” มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

๖.๑.๑ ควรมีการปรับปรุงระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลให้มีความทันสมัยและเป็นปัจจุบันพร้อมทั้งนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการทำงานของระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดเก็บภาษีและตรวจสอบการจัดเก็บภาษีของเทศบาล

๖.๑.๒ เทศบาลควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อสำรวจแหล่งรายได้ของเทศบาลแหล่งใหม่ที่เทศบาลสามารถจัดเก็บได้ตาม พ.ร.บ. เทศบาล

๖.๑.๓ เทศบาลควรส่งเสริมและสนับสนุนโครงการด้านการส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนเพื่อสร้างเศรษฐกิจฐานรากให้มีความมั่นคงและสามารถขยายตัวได้ทำให้ฐานภาษีของเทศบาลเพิ่มขึ้น

๖.๑.๔ เทศบาลควรมีการประเมินผลโครงการแต่ละโครงการเพื่อทราบถึงความคุ้มค่าในการให้บริการสาธารณะการใช้งบประมาณของเทศบาลโดยนำระบบการประเมินผลงานมาตรวจสอบการปฏิบัติงานของเทศบาลพร้อมทั้งสร้างดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานของเทศบาลโดยเทศบาลสามารถนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้การจัดสรรงบประมาณเกิดประโยชน์สูงสุดและสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๑.๕ การจัดสรรงบประมาณของเทศบาลควรให้ความสำคัญกับด้านคุณภาพชีวิตด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและด้านการเศรษฐกิจเพื่อพัฒนารายได้รวมทั้งการฝึกอบรมอาชีพในระยะสั้นให้กับประชาชนให้มากขึ้น

๖.๑.๖ เทศบาลควรจัดทำตัวชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ว่าตรงตามความต้องการของประชาชนหรือไม่เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและครอบคลุมทุกประเด็นอย่างทั่วถึง

๖.๑.๗ เทศบาลควรส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลมีความรู้และทักษะในการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรของเทศบาลเกิดกระบวนการคิดอย่างมีระบบและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหันมาให้ความสำคัญกับการวางแผนงานก่อนการปฏิบัติงานนำไปสู่การปฏิบัติส่งผลให้เกิดความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณที่เกี่ยวกับการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานมากขึ้น

๖.๑.๘ เทศบาลควรพิจารณาการจัดสรรงบประมาณตามบทบาทหน้าที่หลักก่อนโดยให้ความสำคัญครอบคลุมและเป็นไปอย่างทั่วถึงโดยมีการพัฒนาระดับขั้นทุกปี

## ๖.๒ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

๖.๒.๑ เทศบาลควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับทราบในเรื่องการชำระภาษีให้ทั่วถึงและครอบคลุมมากยิ่งขึ้นทั้งในรูปแบบของการปิดประกาศการจัดทำแผ่นพับและใบปลิวการออกบริการรับชำระค่าภาษีนอกสถานที่การจัดทำโครงการอื่นๆเพื่อเป็นการกระตุ้นและสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในด้านการเสียภาษีตลอดจนการพัฒนาแนวทางการจัดเก็บรายได้ใหม่ๆให้มีความทันสมัยยิ่งขึ้น

๖.๒.๒ เทศบาลต้องสร้างความร่วมมือกับผู้นำเทศบาลสมาชิกสภาเทศบาลเพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนเพื่อให้เป็นถึงความสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นซึ่งจำเป็นต้องอาศัยงบประมาณจำนวนมากในแต่ละปีเพราะผู้นำเทศบาลและสมาชิกสภาเทศบาลจะเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากประชาชนในท้องถิ่นและประชาชนให้การยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของผู้นำเทศบาลและสมาชิกสภาเทศบาลการประสานงานที่ดีจะทำให้ผู้นำเทศบาลและสมาชิกสภาเทศบาลสามารถชักจูงให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการชำระภาษีเพื่อประโยชน์ในการจัดเก็บภาษีให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

๖.๒.๓ การจัดเก็บภาษีของเทศบาลยังต้องกำหนดอัตราภาษีหรือฐานภาษีที่รัฐบาลกลางกำหนดซึ่งเป็นปัญหาหนึ่งในการจัดเก็บภาษีของเทศบาลแต่การประเมินภาษีขึ้นอยู่กับเทศบาลขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ประเมินว่าจะมีประสิทธิภาพมากน้อยแค่ไหนดังนั้นเทศบาลควรมีการกำหนดเขตศักยภาพของพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันอยู่แล้วโดยลักษณะธรรมชาติเพื่อจัดอัตรามาตรฐานสำหรับการจัดเก็บภาษีในแต่ละพื้นที่ให้มีความสอดคล้องกับศักยภาพจะทำให้เจ้าหน้าที่สามารถประเมินภาษีเป็นไปตามเกณฑ์เทศบาลสามารถคาดคะเนผลการจัดเก็บรายได้ได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง

๖.๒.๔ เทศบาลควรมีการสำรวจความต้องการหรือความเดือดร้อนเร่งด่วนภายในพื้นที่อยู่เสมอเพื่อที่จะสามารถวางแผนงานหรือดำเนินโครงการต่างๆที่รัดกุมและชัดเจนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้เกิดความพึงพอใจของประชาชน

๖.๒.๕ การใช้จ่ายเงินงบประมาณควรคำนึงถึงความจำเป็นความคุ้มค่าโดยใช้จ่ายในส่วนต่างๆให้เกิดประโยชน์มากที่สุดการจ่ายขาดเงินสะสมควรกระทำให้น้อยที่สุดหรือเท่าที่มีความจำเป็นเท่านั้น

๖.๒.๖ การจัดสรรงบประมาณของเทศบาลควรที่จะจัดสรรงบประมาณรายจ่ายให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริงโดยพิจารณาถึงความสำคัญของปัญหาของประชาชนในพื้นที่เป็นหลัก

๖.๒.๗ เทศบาลควรพิจารณารูปแบบการทำงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นเพื่อพัฒนาท้องถิ่นในส่วนที่ไม่สามารถจัดสรรงบประมาณได้

๖.๒.๘ เทศบาลต้องส่งเสริมการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเทศบาลโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนร่วมเป็นหลักและความต้องการของประชาชนตามวิธีการจัดสรรงบประมาณแบบมีส่วนร่วมเพื่อจะได้

ส่งผลต่อการพัฒนาของเทศบาลให้เป็นไปอย่างรวดเร็วและตรงกับความต้องการของประชาชนและชุมชนมากที่สุด

๖.๒.๙ การจัดสรรงบประมาณของเทศบาลควรพิจารณาตามวัตถุประสงค์ของประชาชนมากกว่าวัตถุประสงค์ของฝ่ายบริหารโดยมีสมาชิกสภาเป็นผู้กำกับการก่อนการให้ความเห็นชอบงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๖.๒.๓ เทศบาลควรพิจารณาการจัดสรรงบประมาณให้ครอบคลุมทุกวัตถุประสงค์ของแผนงานหรือมีการปรับปรุงวัตถุประสงค์ของแผนงานเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของเทศบาล

## ๖.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๖.๓.๑ ควรศึกษาความคิดเห็นของประชาชนด้วยการจัดสรรงบประมาณเป็นไปตามความต้องการของประชาชนหรือไม่และสามารถแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในเทศบาลได้มากน้อยแค่ไหนเพื่อจะได้นำผลมาใช้เป็นเกณฑ์ในการจัดทำการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

๖.๓.๒ ควรมีการศึกษาถึงความคาดหวังของประชาชนในเขตเทศบาลต่อการบริหารงานของเทศบาลเพื่อประสิทธิภาพในการพัฒนาท้องถิ่นซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อประชาชนในเขตเทศบาล

๖.๓.๓ ควรทำการศึกษาโดยเพิ่มปัจจัยด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้องทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของเทศบาลเพื่อจะทำให้ทราบได้ว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อรายรับและรายจ่ายของเทศบาล

๖.๓.๔ ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นเพื่อจะทำให้ทราบถึงแนวทางในการดำเนินงาน

## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย

#### (๑) หนังสือ :

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. การบริหารงานคลังและงบประมาณ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๗.

เทศบาลตำบลทับช้าง. โครงการและงบประมาณตามแผนพัฒนาสามปีและตามที่ได้ปฏิบัติจริงปี

พ.ศ.๒๕๔๙ - ๒๕๕๒. งานการคลัง เทศบาลตำบลทับช้าง, ๒๕๕๔.

พรชัยลิขิตธรรมโรจน์. การคลังรัฐบาลและการคลังท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์, ๒๕๕๐.

สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย. **คู่มือการจัดทำงบประมาณ**. กรุงเทพมหานคร : สันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๓.

สำนักงานงบประมาณ. **คู่มือปฏิบัติการงบประมาณ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร , ๒๕๔๒.

## (๒) วิทยานิพนธ์

จุฬารวรรณ เสาวเวียง. การบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชานโยบายสาธารณะมหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๓.

ฐิติมาจันทรวินิตี. การวิเคราะห์งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลไผ่กองดินอำเภอบางปลาม้าจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๓.

## ๒. ภาษาอังกฤษ

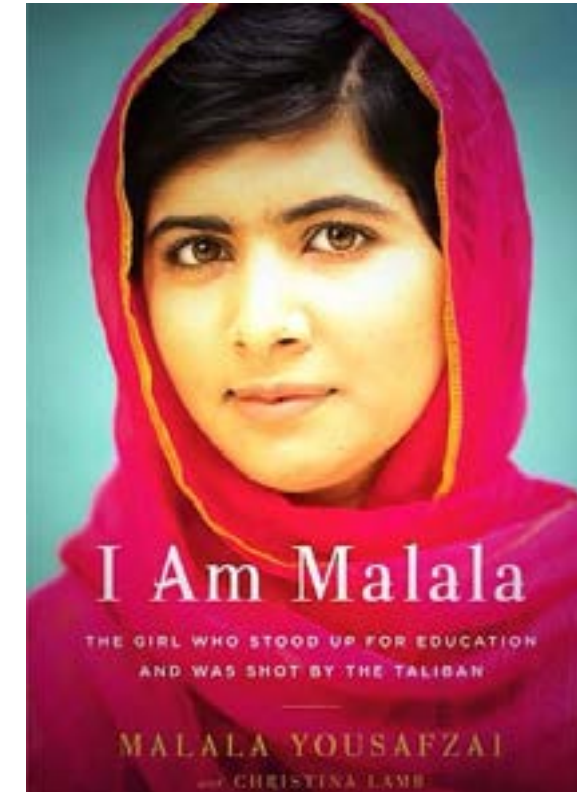
### (1) Book

Appleton, Lynn M. “Determinants of Innovation in Urban Fiscal Strategies.” *Research in Urban Policy* 3. 1989.

Cook, Timothy Q. “In Determinants of Individual Tax – Exempt Bond Yields : A Survey of the Evidence.” *Economic Review* 63 (3): 14 -39.1982.

## I AM MALALA เด็กหญิงผู้เปลี่ยนโลก พลิกแผ่นดินสันติภาพ

กองบรรณาธิการ



หนังสือชื่อ : I AM MALALA

ชื่อผู้แต่ง : Malala Yousafzai

ชื่อผู้แปล : สหชน สากลทรรศน์

สำนักพิมพ์ : สำนักพิมพ์มติชน : ๒๕๕๗

### ๑. บทนำ

**Malala Yousafzai** เด็กหญิงที่ถูกยิงศีรษะประสังค์ต่อชีวิตเพียงเพราะอยากไปโรงเรียน จากเหตุการณ์นั้นส่งผลเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมโลกต่อสิทธิเด็ก ผู้หญิงกับการศึกษา รวมทั้งสะท้อนภาพความจริงเกี่ยวกับความรุนแรงทางการเมือง ความเชื่อ ศาสนา และสิทธิพลเมืองของกลุ่มนักรบฏอลิบาน (Taliban) ที่เป็นผู้ปกครองประเทศปากีสถานในช่วงเวลานั้น และจากความรุนแรงนั้นสะท้อนความจริงของเด็กหญิงคนหนึ่งที่ทำด้วยเจตนาที่มุ่งมั่น บริสุทธิ์ จนทำให้ Malala ได้รับการพิจารณาเสนอชื่อเข้ารับรางวัลโนเบล สาขาสันติภาพ ในวัย ๑๗ ปี หญิงสาวที่ปรากฏภาพดวงตาสดใส สะท้อนถึงความมุ่งมั่น และประวัติของการต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่ง “เป้าหมาย” ที่เรียกว่า

“สิทธิ” ทางการศึกษาสำหรับเด็กและสตรี รวมไปถึงบทบาทของเด็กหญิงผู้เป็นแรงบันดาลใจให้กับเยาวชนทั่วโลกในเรื่องการศึกษา ดังคำกล่าวของคณะกรรมการมอบรางวัล ให้เหตุผลในการตัดสินให้รางวัลโนเบล สาขาสันติภาพแก่ Malala ว่า”

“แม้จะยังเป็นเยาวชน แต่ Malala Yousafzai ได้ต่อสู้เพื่อสิทธิในการศึกษาของเด็กผู้หญิงมาหลายปี และเป็นตัวอย่างให้กับเด็กและเยาวชนได้เห็นว่า พวกเขาก็สามารถที่จะมีส่วนในการเปลี่ยนแปลง ในสิ่งที่พวกเขาเผชิญอยู่...มาลาล่า ได้แสดงให้เห็นถึงสิ่งนี้ แม้ในสถานการณ์ที่อันตรายที่สุด และเธอได้กลายเป็นตัวแทน เป็นปากเสียง เพื่อสิทธิในการศึกษาของเด็กผู้หญิงทั่วโลก”

หนังสือเล่มนี้ในภาพรวมเป็นบันทึกเรื่องเล่าประวัติด้วยตัวเองของของ Malala Yousafzai ที่เกิดเมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๔๐ ณ เมืองมินโกร่า (Mingora) เขตสวัต (Swat) จังหวัดไคเบอร์ปัคตูนควา (Khyber Pakhtunkhwa) พ่อของเธอ นายไซอูดดิน (Ziauddin) เป็นเจ้าของโรงเรียนสตรีแห่งหนึ่งในเขตสวัต (Swat) ในช่วงต้นปี ๒๕๕๐ อิทธิพลของกลุ่มนักรบติดอาวุธหัวรุนแรงกฏอิลิบัน (Taliban) ได้ขยายตัวเติบโตขึ้น มีมawlana ฟาสลุลลาห์ (Maulana Fazlullah) เป็นผู้นำอาศัยผลประโยชน์จากช่วงเศรษฐกิจที่กำลังซบเซาทำการรวมอำนาจในเขตสวัต การสอนกฎหมายศาสนาอิสลามผ่านทางวิทยุกระจายเสียง FM และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายในเขตปกครองของกลุ่มในช่วงเวลานั้น

หนังสือนี้จึงเป็นบันทึกชีวิตที่เธอบันทึกไว้ แม้จะผ่านการประดิษฐ์สร้างผ่านตัวหนังสือและการเล่าเรื่องที่ผ่านมาการกลั่นกรองมาบ้างแล้ว แต่นัยหนึ่งได้สะท้อนให้เห็นว่า “เธอ” พยายามเล่าให้เห็นถึง “โอกาสทางการศึกษา” ที่ต้องดิ้นรนแสวงหา หรือ “การศึกษาคือฐานของการพัฒนา” ที่หมายถึงการพัฒนาตนเอง คน ทั้งเด็กและสตรี ในสังคมที่เธออยู่ โดยเฉพาะความเท่าเทียมทางการศึกษาของเด็กและสตรีในชุมชนของที่เธออยู่อาศัย ถึงแม้เรื่องราวใน I AM MALALA จะเกิดขึ้นในปากีสถาน ซึ่งอาจจะดูไกลตัว แต่ประเด็นความคิดในหนังสือเล่มนี้ ไม่ใช่เรื่องไกลตัวเลย เพราะมันคือปรากฏการณ์หนึ่งของการต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในสังคมที่เธออยู่อาศัย และการต่อสู้ที่ยังนับเป็นแรงบันดาลใจต่อประชาคมโลกด้วยเช่นกัน ดังคำที่ Malala กล่าวกับที่ประชุมในองค์การสหประชาชาติว่า "หยิบหนังสือของเราและปากกาของเราขึ้นมา มันเป็นสิ่งที่ทรงอำนาจกว่าอาวุธ เด็กหนึ่งคน ครูหนึ่งคน หนังสือหนึ่งเล่ม และปากกาหนึ่งด้าม เปลี่ยนโลกนี้ได้"

บันทึกนี้ยืนยันความเชื่อของเธอที่ว่า “ปากกาสามารถสู้กับปลายกระบอกจากปืนได้” เธอเขียนเรื่องราวของเธอ อธิบายความไม่เท่าเทียมของมนุษย์ในปากีสถานให้ผู้คนได้รับรู้ พร้อมคืนกลับเป็นความตระหนักรู้ จากผู้คนที่ทั่วโลก ที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความพยายามที่จะช่วยเหลือ และยกระดับสังคมในปากีสถาน ไปสู่การลดความรุนแรงทางการเมืองและความเชื่อทางศาสนาแม้ผลจะเกิดขึ้นไม่ได้มากก็ตาม

## ๒. การศึกษาที่ต้องต่อสู้

“...เด็กและสตรีถูกทารุณและเช่นฆ่าบนแผ่นดินปากีสถานอาจเป็นเรื่องเกือบธรรมดาไปเสียแล้ว ไม่ใช่เพราะพื้นฐานของคนปากีสถานคือคนเหยียดมโหด แต่ด้วยคำสอนที่ถูกบิดเบือนซึ่งกลุ่มกฏอิลิบัน (Taliban) ยึดถือทั้งยังพยายามใช้หลักคำสอนนั้นมาครอบให้ชาวปากีสถานต้องทำตาม สิทธิต่างๆ ซึ่งเด็กและสตรีควรมีจึงลดทอนเหลือเพียง 'ผู้หญิงเหมือนสัตว์เลี้ยง' ที่ต้องรอรับความช่วยเหลือจากผู้ชายเท่านั้น หรืออีกนัยหนึ่ง ผู้ชายคือเจ้าชีวิตของสตรีปากีสถาน จะทำอะไรต่อพวกเขาก็ได้ ไม่เว้นแม้การทำร้ายหรือฆ่า...” นี่คือข้อความบางส่วนที่บันทึกอยู่ในหนังสือนี้

หนังสือเล่าถึงประสบการณ์การเรียกร้องผ่านการ “ทำ” คือการต่อสู้ที่จะไม่ปฏิบัติตามกฎของกลุ่มกฏอิลิบัน (Taliban) ที่มีอำนาจในการปกครองประเทศในช่วงเวลานั้น ที่ดำเนินนโยบายแบบแข็งกร้าว และมีนโยบายว่าสตรีและผู้หญิงไม่ควรเรียนหนังสือ Malala เป็นเด็กหญิงที่กล้าแสดงออกคนหนึ่งที่รักเรียนและการทำกิจกรรม ซึ่งไม่น่าแปลกสำหรับสังคมเสรี แต่เด็กผู้หญิงแบบเธอเป็นเสมือนอาชญากรในสายตาของใครหลายคน ภายในสังคมจารีตอย่างปากีสถาน ระหว่างที่มาลาลาเดินทางกลับจากโรงเรียน ทหารนักรบกฏอิลิบัน (Taliban) ยิงศีรษะเธอ เพียงเพราะเธอเป็นเด็กหญิงที่อยากไปโรงเรียน การไม่สนใจกฎที่ห้าม และยังคงไปเรียนหนังสือเท่ากับเป็น “การทำทนาย” และ “ต่อต้าน”

ดังนั้นสิ่งที่เธอทำ เท่ากับเป็นผู้ต่อต้าน และพฤติกรรมนั้นจึงตกเป้าสังหารของกลุ่มกฏอิลิบัน (Taliban) เพราะ Malala เป็นผู้ทำลายกรอบที่กฏอิลิบัน (Taliban) สร้างขึ้น แต่ Malala ก็มีทัศนะว่า กฏอิลิบัน (Taliban) อ้างคำสอนที่ไม่ตรงกับเจตนารมณ์ทางศาสนา การบิดเบือน คำสอนที่แท้จริง และทัศนะนั้นจึงมีผลต่อพฤติกรรมความเชื่อด้วยการที่...เธอยังคงไปเรียนหนังสือ เธอยังคงอ่านหนังสือ เขียนหนังสือ ทั้งกล้าพูดในสิ่งที่ควรพูด กล้าทำในสิ่งที่ควรทำ... พฤติกรรมนี้ถูกตีตราว่าเป็นผู้นอกคอกจากกฏอิลิบัน (Taliban) รวมทั้งเป็นการท้าทาย แต่การทำทนายของเธอมาจากฐานคิดและความเชื่อทางศาสนาที่ว่า “...ถ้าพระเจ้าทรงต้องการให้เราเป็นอย่างนั้น พระองค์ก็คงไม่สร้างมนุษย์ให้แตกต่างกันเสียขนาดนี้หรอก...” (มาลาลา ยูซาฟไซ, ๒๕๕๗ : ๑๒๙) จากความเชื่อดังกล่าวเธอจึงต้องการเป็นผู้ปลดปล่อยต่อความเชื่อนั้น ด้วยความรู้ ปัญญา และการศึกษา สิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงโลก และปลดแอกผู้คนจากกรงขังทางความคิดได้คือการศึกษา ซึ่งทำได้โดย “เด็กหนึ่งคน ครูหนึ่งคน หนังสือหนึ่งเล่ม และปากกาหนึ่งด้าม”

ดังนั้นพฤติกรรมและการกระทำที่ Malala ใช้อธิบายตัวเองต่อการศึกษา รวมทั้งรณรงค์ให้เด็ก สตรีอื่นได้รับการศึกษาด้วย เพราะเกิดจากการถูกปลุกฝังในเรื่องการศึกษา ประกอบกับภารกิจบิดาของเธอ เป็นเจ้าของโรงเรียนที่มองว่าการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนามนุษย์ และในเวลาเดียวกันการพัฒนานั้นจะกลายเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้มนุษย์ในสังคมนั้นกลายเป็น “คนคุณภาพ” ที่จะต้องได้รับการสนับสนุนให้มีหรือส่งเสริมให้มืออย่างเป็นระบบในทุกสังคมและประชาชาติ



ภาพที่ ๑ : Malala ขณะเข้ารับรางวัลโนเบลสาขาสันติภาพประจำปี ๒๕๕๗ ที่กรุงออสโล ประเทศนอร์เวย์ เมื่อวันที่ ๑๐ ธ.ค.๒๕๕๗

### ๓. การศึกษาเป็นของมนุษย์ทุกคน บทอันว่าด้วยเสรีภาพและการพัฒนา

ญูอลิบาน (Taliban) นำกฎหมายอิสลามที่เข้มงวดที่สุดเข้ามาใช้ การควบคุมคนให้อยู่ภายใต้การปกครองด้วยกระบอบปืน ผสมกับการล้างสมองด้วยอุดมการณ์ทางศาสนา ดังนั้น การบั่นทอนเรื่องการศึกษาจึงเป็นกลยุทธ์อีกอย่างหนึ่ง บรรดาโรงเรียนจึงถูกวางระเบิด ครูและนักเรียนถูกลอบทำร้าย ประชาชนแสดงความคิดเห็นได้ แต่ต้องเป็นความเห็นที่ไปในทางเดียวกับญูอลิบาน (Taliban) เท่านั้น ผู้ที่เห็นต่างจะต้องเผชิญกับความตาย

ในสายตาชาวโลก ญูอลิบาน (Taliban) มีภาพลักษณ์ที่ไม่สู้ดีในเรื่องการปฏิบัติต่อผู้หญิง ผู้หญิงมีค่าแทบไม่ต่างจากวัวควาย หน้าที่มีเพียงดูแลบ้านและให้กำเนิดลูกเท่านั้น ญูอลิบาน (Taliban) บิดเบือนคำสอนของอิสลาม และสั่งห้ามไม่ให้ผู้หญิงไปโรงเรียน ผลของการขาดการศึกษาคืออวิชชา คนที่ไร้การศึกษาอาจถูกข่มขืนหรือล้างสมองได้ง่าย ผู้หญิงที่ไร้การศึกษาต้องพึ่งพาผู้ชายไปตลอดชีวิต

**แต่สังคมนอกมดุมคตติของเด็กหญิง Malala** คือสังคมที่มีเสรีภาพ ทุกคนเท่าเทียมกัน ทุกคนสามารถเปิดปากหรือจรดปลายปากกาแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เพราะเธอเชื่อว่าพระเจ้ามีเหตุผลที่สร้างมนุษย์ขึ้นมาอย่างหลากหลาย และต้องเป็นสังคมที่ปราศจากความรุนแรง สำหรับเธอหนทางเดียวที่จะปลดปล่อยผู้คนสู่เสรีภาพได้คือการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นสิ่งทรงพลังที่จะช่วยขจัดความเขลา ความยากจน และความเหลื่อมล้ำในสังคม

**Malala มองว่า** การศึกษาไม่ใช่เรื่องของตะวันตกหรือตะวันออก หากแต่เป็นเรื่องของมนุษย์ทุกคน การศึกษาไม่ได้หยุดแค่เพียงป้อนข้อมูลต่างๆ เข้าไปในสมองของนักเรียน แต่ต้องเป็น

การศึกษาที่สอนให้คนกล้าตั้งคำถาม กล้าแสดงความคิดเห็น และกล้าแสดงตัวตนของตัวเอง การศึกษาในอุดมคติคือการมีความคิดเชิงวิพากษ์ ดังเช่นมาลาลาและพ่อของเธอดำเนินและปฏิบัติอยู่ พร้อมทศนะที่ว่า **“ในเมื่อนักการเมืองล้าวยงอยเปลี่ย-ก็ต้องมีใครสักคนพูดอะไรออกมา”**

### ๔. ความตาย : บทลงโทษของผู้แข็งขันต่อโองการ

**สถานการณ์ความขัดแย้ง** และการใช้ความรุนแรงที่เกิดขึ้นในพื้นที่ปากีสถานและตะวันออกกลางอื่นๆ ซึ่งมีกองกำลังติดอาวุธควบคุมอำนาจอยู่คล้ายการตีกรอบหนาและแข็งให้คนบริสุทธิ์ดำเนินชีวิตไปตามครรลองที่กองกำลังฯต้องการให้เป็น แต่แน่นอนว่ายิ่งกรอบหนาเท่าไรพื้นที่ที่ถูกบีบอัดมากแค่ไหน แรงดันภายในนั้นย่อมมากขึ้นทุกวัน จนระเบิดออกไม่วันใดก็วันหนึ่ง...

**ความรุนแรงของผู้ตีอแพ่ง** ความตายเป็นสัญลักษณ์ของการหยุดเพื่อยั้ง พฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือการกำหนดหรือการสั่ง ในวันที่ มาลาลา ถูกกลุ่มนักรบญูอลิบาน (Taliban) ได้ทำการสังหารเพื่อ “สั่งสอน” ผู้ขัดคำสั่ง “ทว่ากระสุนนัดนั้นไม่ฆ่าเธอ” ซ้ำยังสั่งให้ Malala Yousafzai เป็นที่รู้จักทั่วโลกในฐานะ **‘ตัวแทนแห่งสันติภาพ’**

#### เหตุการณ์เกิดขึ้นเมื่อ

“...๙ ตุลาคม ๒๕๕๕ Malala ถูกลอบยิงจากมือปืนญูอลิบาน (Taliban) ขณะเธอนั่งรถโรงเรียนกลับบ้าน โดยมีมือปืนสวมหน้ากากได้หยุดรถโรงเรียน มีผู้บาดเจ็บจากการลอบยิงครั้งนี้ ๓ คน ส่วน Malala โดนกระสุนสองนัด นัดหนึ่งที่ศีรษะ และอีกนัดหนึ่งที่ต้นลำคอ ทำให้เธออยู่ในสภาพบาดเจ็บสาหัสอยู่หลายวันจนเมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๕ กลุ่มผู้นำศาสนา ๕๐ คนในปากีสถานได้ออกแถลงการณ์ฟัตวา (fatwa) แสดงความไม่เห็นด้วยกับเหตุการณ์ลอบยิงครั้งนี้ แต่ได้รับตอบกลับจากพวกญูอลิบานว่าพวกเขาตั้งใจจะฆ่ามาลาลาและบิดาของเธอให้ได้จริงๆ จนเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคมเธอได้ถูกย้ายไปรักษาตัว ที่ประเทศอังกฤษ...”

**ในนาที่ที่มาลาลาถูกยิงแล้วต้องผ่าตัด** ในความรู้สึกรู้สึกของพ่อบอกว่าลูกเป็นเหมือนจักรวาลสำหรับพ่อ หนังสือให้รายละเอียดรวม ๆ ว่า “...สำหรับพ่อลูกคู่นี้ ลูกเป็นเหมือนมิตรสหายที่เคียงบ่าเคียงไหล่ในการต่อสู้ คือไม่ได้สอนเพียงหนังสือ แต่สอนวิถีคิด วิธมองโลก โดยยึดมั่นศรัทธาในศาสนา เขาจึงพูดถึงความดีตลอด...”

จากเหตุการณ์ลอบสังหารญูอลิบาน (Taliban) มอบความตายให้แก่เด็กสาวคนหนึ่ง บทเรียนที่สั่งสอนผู้แข็งขัน ในความเป็นจริงเหตุการณ์นั้นควรที่จะเจียบบังไปพร้อมกับควันจางๆ จากปลายกระบอบปืน แต่เหตุการณ์ไม่ได้เป็นเช่นนั้นภาพข่าวที่ปรากฏ คือ เด็กถูกยิงเพราะไปโรงเรียน กลายเป็น **“ปรากฏการณ์”** ไปทั่วโลก พร้อมกับข้อเท็จจริงอีกหลายมุมเกี่ยวกับสถานการณ์ความรุนแรงทางการเมืองในประเทศปากีสถานในช่วงเวลานั้น ภาพของเธอถูกจับจ้องมาพร้อมกับ **“การศึกษา”** เพื่อการพัฒนา **“สิทธิเสรีภาพทางการศึกษา”** หรือรวมไปถึง **“เด็กสตรีกับพื้นที่ทางศาสนาและความเชื่อ”** จากสถานการณ์และบทบาทของเธอในฐานะผู้สร้างแรงบันดาลใจในประชาคม จนได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้เข้ารับรางวัลสาขาสันติภาพ

จากเหตุการณ์ลอบสังหารได้ข้อสรุปว่า

## มฤตยูมิอาจคร่า “วิถีแห่งผู้กล้า”



ภาพที่ ๒ Malala เข้าพบ Barack Obama ประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา และครอบครัว Michelle Obama และ Malia Obama ที่ทำเนียบประธานาธิบดี เมื่อ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๖

## ๕. ผู้สร้างแรงบันดาลใจ และ Noble Prize รางวัลแห่งผู้กล้า

ความกล้า และการรณรงค์อย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพทางการศึกษาของเด็กและสตรี ทำให้ Malala ได้รับรางวัลโนเบลสาขาสันติภาพ ที่มีอายุน้อยที่สุด อายุ ๑๗ ปีในขณะนั้น โดยได้รับรางวัลร่วมกับนายไกรลาส สัตยาธิ นักรณรงค์เกี่ยวกับสิทธิเด็กในอินเดีย วัย ๖๐ ปี การได้รับรางวัลดังกล่าวจึงเหมือนเป็นภาพสะท้อนของความกล้า และการสร้างแรงบันดาลใจแก่เด็กและสตรีทั่วโลก ที่แสดงให้เห็นประจักษ์ว่า “พลังของเยาวชน” มีจริงและสามารถสร้างให้เกิดผลในเชิงประจักษ์ได้ พลังเยาวชนเช่น Malala หากเกิดขึ้นแล้วจะหยุดไม่ได้ เพราะพลังของเด็กคือการมองไปที่อนาคต อนาคตที่พวกเขาต้องไปดำเนินชีวิต จุดที่ Malala เห็นเหมือนกันคือเราจะอยู่บนโลกนี้โดยที่ไม่มีการศึกษาได้อย่างไร

## ภาพลักษณ์ที่ชัดเจนของผู้กล้า

“การศึกษาคือสิ่งเดียวที่ทำให้คนอยู่ในอนาคต หนังสือ I Am Malala พูดเรื่องอนาคตในมือเรา คุณจะดึงอนาคตออกจากมือเราได้อย่างไร คุณไม่ให้เราเรียนแล้วคุณจะให้เราถอยหลังไปอยู่กับอดีตหรืออย่างไร มันเป็นไปได้ไม่ได้ ในขณะที่กฏอลิบาน (Taliban) พยายามป้อนบางอย่าง มาลาลาก็พยายามทำลายกำแพงนั้น” หนังสือเล่มนี้เล่าไว้อย่างนั้น

หลังจากที่มาลาลาได้รับรางวัลโนเบล มาลาลายังเป็นเป้าหมายสังหารสำคัญของกฏอลิบาน (Taliban) เธอยังกลับเข้าประเทศปากีสถานไม่ได้ แต่เสียงที่เธอส่งผ่านทั้งบนเวทีสหประชาชาติและในหน้ากระดาษของหนังสือ I Am Malala ถูกตีแผ่ให้คนในประชาคมโลกนี้รับรู้อย่างกว้างขวาง

แม้เธอจะกลับบ้านในปากีสถานไม่ได้ตลอดชีวิต ทว่าชื่อของหญิงสาวคนนี้จะสร้างแรงกระเพื่อมให้ทุกคนได้เข้าใจคำว่า ‘สิทธิเสรีภาพ’ และสามารถเกิดขึ้นได้จาก ‘พลังเยาวชน’ เช่นเธอและคนอื่น ๆ อีกจำนวนมาก ขอเพียง “เริ่ม” และลงมือ “ทำ”

รางวัล Noble Prize คือสิ่งกระตุ้นให้การ “เรียน” จะยังคงดำเนินต่อไป

ดังที่คนะที่กล่าวในคราวได้รับรางวัลว่า

“เมื่อฉันรู้ว่าได้รับรางวัล โนเบล สาขาสันติภาพ ฉันตัดสินใจว่าจะไม่ลาเรียน ฉันควรจะเรียนจนครบชั่วโมงเรียนที่มี .. ฉันเข้าเรียนวิชาฟิสิกส์ แล้วก็วิชาอังกฤษ ฉันก็เรียนเหมือนวันปกติ” เป็นคำบอกเล่าของผู้เขียน แต่นัยหนึ่งได้ก่อให้เกิดการสร้างแรงบันดาลใจแก่คนจำนวนมาก ดังที่ IUrban ได้กล่าวถึง Malala ในฐานะเป็นแบบที่ควรจดจำว่า “...ขอร่วมชื่นชมในความกล้าหาญของ มาลาล่า และความมุ่งมั่นยืนหยัดในสิ่งที่เป็ประโยชน์ และมีความสำคัญต่อชุมชนของตัวเองกรณีของ มาลาล่า เป็นตัวอย่างที่ดี ที่พลเมืองคนธรรมดาๆคนหนึ่ง จะมีความกล้าหาญ และลุกขึ้นต่อต้านคนที่ใช้อาวุธเข้าควบคุมชุมชน เธอกล้าหาญที่จะต่อสู้เพื่อปกป้องสิทธิที่เธอเชื่อว่าเธอควรจะได้รับ โดยไม่เกรงกลัวต่อผู้ที่ใช้อาวุธและกำลัง...”

## ๖. ปีน ปากกา และหนังสือ

จากเหตุการณ์ชีวิตที่เกิดขึ้นจริงของ Malala ทำให้เกิดหนังสือเรื่อง I Am Malala ซึ่ง Malala เป็นผู้บันทึกเรื่องด้วยตนเอง โดยบอกเล่าเรื่องราวชีวิตและการต่อสู้ของเธอกับพ่อในปากีสถาน ทั้งยังได้นักข่าวดีเด่นอย่างคริสติน่า แลมป์ (Christina Lamb) เป็นผู้ถ่ายทอดข้อมูลภูมิหลังทางประวัติศาสตร์และการเมืองของประเทศนี้ ทำให้ I Am Malala เป็นหนังสือที่หลากหลายทั้งประสบการณ์ตรงในพื้นที่ และมุมมองร่วมกับมิติทางสังคมอื่นที่แตกต่าง

พร้อมกันนั้นหนังสือเล่มนี้ ยังเป็นหลักฐานยืนยันว่าอาณาจักรแห่ง “ปากกา” หนังสือเล่มเดียว ข้อเขียนเรื่องเดียว ทำให้ทั่วโลกรับรู้ถึงความยุติธรรม ความไม่เสมอภาค และความผิดปกติของความเชื่อ และการแสดงออกต่อความเชื่อผ่านการเมือง การปกครอง ทำให้ชื่อของมาลาลาเป็นที่จดจำ นิตยสาร Forbes จัดให้เธอเป็นหนึ่งในผู้หญิงอิทธิพลที่สุดของโลก และเป็นบุคคลอายุน้อยที่สุด ที่ได้รับการเสนอชื่อให้ได้รับรางวัลโนเบลสาขาสันติภาพในปี ๒๕๕๗

“อาวุธ” ของมาลาลามีแสนยานุภาพมากกว่าปืนชนิดใดๆ ใครว่าปากีสถานเป็นเรื่องไกลตัวไม่ว่าประเทศไหนบนโลกล้วนมีประวัติศาสตร์การต่อสู้ทางการเมือง ทุกประเทศล้วนมีพัฒนาการและจุดบอด มนุษย์ทุกหนแห่งล้วนมีความคิดจิตใจไม่ต่างกัน การอ่านเรื่องของคนอื่น จึงเป็นเหมือนกระจกเงาที่สะท้อนตัวตน เพื่อให้เราตรวจสอบตัวเอง

ดังที่คนะของ ดร.สิริกร มณีรินทร์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดิเรก ที่ให้คำนิยมเสริมในหนังสือเล่มนี้ไว้ว่า “ในหนังสือมีตอนหนึ่งที่มาลาลาไปได้ยินข่าวเบเนซี บุตโตถูกฆ่าตายแล้วมีคนบอกว่าดีแล้วที่ถูกฆ่า มาลาลาก็มาเล่าให้พ่อฟัง พ่อก็บอกว่าอย่างไรก็ต้องเรียนศาสนาเพราะเราต้องฟังครูสอนศาสนาเพื่อสอนอัลกุรอาน แต่ลูกมีอิสระที่จะตีความ (มาลาลา ยูซาฟไซ ,๒๕๕๗ :๑๓๙) การสอนให้เข้าใจพร้อมทั้งส่งเสริมวิธีการคิดอย่างเป็นระบบระหว่างความรู้ ความจริงและความเชื่อ จึงเป็นเหมือนแสงที่ปลายอุโมงค์ให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจต่อวัฒนธรรมทางการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อการศึกษาเป็นสำคัญ

สิ่งที่มาลาลาต่อสู้คือพลังทั้งที่เป็นอาวุธ พลังของกลุ่มผู้ชายที่ยึดเอาหลักศาสนามากดขี่ผู้หญิงและคนในสังคม แล้วยังต้องต่อสู้กับบริบทสังคมในปากีสถาน คือการที่เด็กผู้หญิงจะออกมาพูดหรือขึ้นาสังคมมันเป็นเรื่องไม่ควรพึงปฏิบัติ ดังนั้นมาลาลาจึงยืนอยู่ท่ามกลางพายุหลายด้านมาก” ดังทัศนะของพรเพ็ญ คงขจรเกียรติ ผู้อำนวยการมูลนิธิพัฒนาวัฒนธรรม ก็บอกว่าโอกาสที่มาลาลาได้มาจากครอบครัว คือครอบครัวเปิดโอกาสให้คิดแตกต่างได้ “...การละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดจากการใช้อำนาจเกินขอบเขต อีกมุมหนึ่งของการกดขี่มันมีมุมของการเลือกปฏิบัติอยู่ด้วย มาลาลาเองเป็นกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกับกฏอิลิบาน (Taliban) ดังนั้นสิ่งที่เธอต่อสู้ไม่ใช่แค่กรอบของรัฐบาลเท่านั้น แต่เป็นกรอบของการมีอยู่ของกลุ่มชาติพันธุ์ แม้เป็นศาสนาเดียวกันแต่เธอก็ต่อสู้กับอำนาจกลุ่มศาสนาที่ติดอาวุธ...”

แม้เรื่องราวจะผ่านไป แต่การต่อสู้ยังไม่ได้จบอยู่แค่นี้ เพราะในความเป็นจริงปีน ปากกา และหนังสือ สะท้อนความต่างที่ยังคงมีอยู่ในจริงในสังคมโลกที่ไม่เฉพาะ Malala แต่ยังคงหมายถึงความจริงที่จะต้องยึดยืนให้ปรากฏว่าการศึกษาคือพลังแห่งอนาคตเหมือนที่มาลาลา ทำและดำเนินพร้อมต่อสู้มาจนกระทั่งเกือบทั้งชีวิตในเหตุการณ์นั้น แต่เป็นเครื่องยืนยันได้อย่างหนึ่งว่า “ปีน” และความรุนแรงไม่สามารถพรากพร้าความมุ่งมั่นตั้งใจได้

### ๗.ความเป็นอื่นที่ต้องไม่แตกต่าง

มีประเด็นที่น่าสนใจปรากฏในบันทึกบอกเล่าอีกจำนวนมาก แต่ภาพที่ประสงค้นำเสนอคือการมุ่งเป้าหมายไปที่การสื่อสารที่สะท้อนความจริง ความเหมือนและความต่าง ของความเชื่ออุดมคติทางการเมือง และการใช้ความเชื่อ ผ่านการเมืองและการปกครองนั้น ดังกรณีของกลุ่มกฏอิลิบาน (Taliban) ได้เข้ามาปกครองประเทศในช่วงเวลาหนึ่ง โดยนำระบบเผด็จการที่อิงแอบอยู่กับระบบคิดทางศาสนา มาใช้เป็นกรอบในการบริหาร หรือการจัดการ ทำให้วิถีชีวิต นับตั้งแต่การเป็นอยู่ถูกเงื่อนไขทางศาสนาและการปกครองทางการเมืองครอบ “ขัง” ไว้ ซึ่งในหนังสือนี้มาลาลา ได้บันทึกและเล่าไว้ว่า “พวกกฏอิลิบาน (Taliban) พรากเสียงเพลงไปจากพวกเรา จากนั้นก็พรากพระพุทธรูป และท้ายสุดพวกเขาก็พรากประวัติศาสตร์ของพวกเรา...กฏอิลิบาน (Taliban) ทำลายพระพุทธรูป รวมถึงสถูปต่าง ๆ ที่เราเคยใช้เป็นที่พักผ่อนสถานที่เหล่านั้นอยู่มานานหลายพันปี และเป็นส่วนหนึ่งของประวัติศาสตร์ของเราตั้งแต่สมัยจักรวรรดิคุชาน พวกมันเชื่อว่ารูปปั้นและภาพวาดถือเป็นฮาราม หรือเป็นสิ่งหมิ่นศาสนา เป็นบาป สิ่งเหล่านี้จึงกลายเป็นของต้องห้าม...” (มาลาลา ยูซาฟไซ, ๒๕๕๗ :๑๒๘)

ความแตกต่างระหว่างศาสนา ความเชื่อ แนวคิด นโยบายทางการเมือง ส่งผลเป็นการแสดงออกเป็นพฤติกรรม และการกระทำ นัยหนึ่งเป็นความงามนัยหนึ่งเป็นความขัดแย้งแข่งขันหรือสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมและการกระทำ กระทั่งกลายเป็นความบกพร่องล้มเหลวในการดำเนินชีวิตหรือการอยู่ร่วมกันในชุมชนและสังคม

### ๘.บทสรุป

บันทึกบอกเล่าของ Malala อาจดูเหมือนเหมือนเรื่องเล่า หรือบันทึกของนักบันทึกที่มีปรากฏอยู่ทั่วไป แต่บันทึกเหล่านั้นได้สะท้อนให้เห็นข้อเท็จจริงทางประวัติศาสตร์ สถานการณ์ และการเมืองได้อย่างหนึ่งว่า การใช้อุดมคติทางศาสนา การเมือง ได้กลายเป็นเงื่อนไขในการก่อหรือสร้างความรุนแรงให้เกิดขึ้นระหว่างมนุษย์ และในเวลาเดียวกัน การตีความทางศาสนาที่คับแคบ รวมไปถึงการนำไปใช้ด้วยความเชื่อว่าเป็นสิ่งสร้างที่สมบูรณ์และพร้อม ได้กลายเป็น “โคกนาฏกรรม” ทางศาสนาที่อยู่ในปากีสถาน กฏอิลิบาน (Taliban) ถูกเล่าผ่านหนังสือถึงการทำลายล้างทางความเชื่อกรณีการทำลายพระพุทธรูปอันเป็นสัญลักษณ์ความต่างทางความเชื่อของพวกเขา การห้ามสตรีเรียนหนังสือ รวมไปถึงการใช้ความรุนแรงต่อการศึกษาของสตรี เด็ก หรือผู้ที่ไม่เชื่อฟังและนำไปสู่การจัดการศึกษาโดยไม่ฟังคำทัดทาน สิ่งนี้ Malala แสดงออก เรียกร้องจนได้รับรางวัลโนเบลสาขาสันติภาพ และองค์กรสหประชาชาติยังได้กำหนดวันเกิดของเธอ คือ ๑๒ กรกฎาคม ค.ศ.๑๙๙๗ (๒๕๔๐) ในวันที่เธอครบรอบ ๑๖ ปี ให้เป็นวัน Malala Day เพื่อเป็นการระลึกถึงบทบาทและความสำคัญของเธอในการส่งเสริมสิทธิเด็ก และสตรีทางด้านการศึกษา โดยมาลาลาได้กล่าวถึงวันนี้ว่า “Malala day is not my day. Today is the day of every woman, every boy and every girl who have raised their voice for their rights.”

ดังนั้น หนังสือเรื่องนี้มีเรื่องราวจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับเธอที่ร่วมสมัยและเกี่ยวข้องกับความเป็นความตายของชีวิตอีกจำนวนมาก แต่สิ่งหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นจากหนังสือนี้คือความจริงของช่วงเวลา และปรากฏการณ์ของการเปลี่ยนผ่านของมนุษย์จากช่วงเวลาหนึ่งสู่ช่วงเวลาหนึ่ง เราคงไม่ได้บอกว่าสิ่งที่เล่าและปรากฏในหนังสือว่าจะปรากฏเป็นความดี ถูกต้อง จริงแท้ ไปเสียทั้งหมด แต่นำเสนอให้เห็นเป็นปรากฏการณ์ของมนุษยชาติตามที่เกิดขึ้นของแต่ละช่วงเวลาอันเป็นบทบันทึกของประวัติศาสตร์มวลมนุษยชาติในพื้นที่หนึ่งที่เกิดขึ้นจริงดังปรากฏในบันทึกที่ชื่อ I AM MALALA

### อ้างอิง

มาลาลา ยูซาฟไซ, I AM MALALA : เด็กหญิงผู้เปลี่ยนโลก พลิกแผ่นดินสันติภาพ.  
สหชน สากลทรรศน์, ผู้แปล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน, ๒๕๕๗.

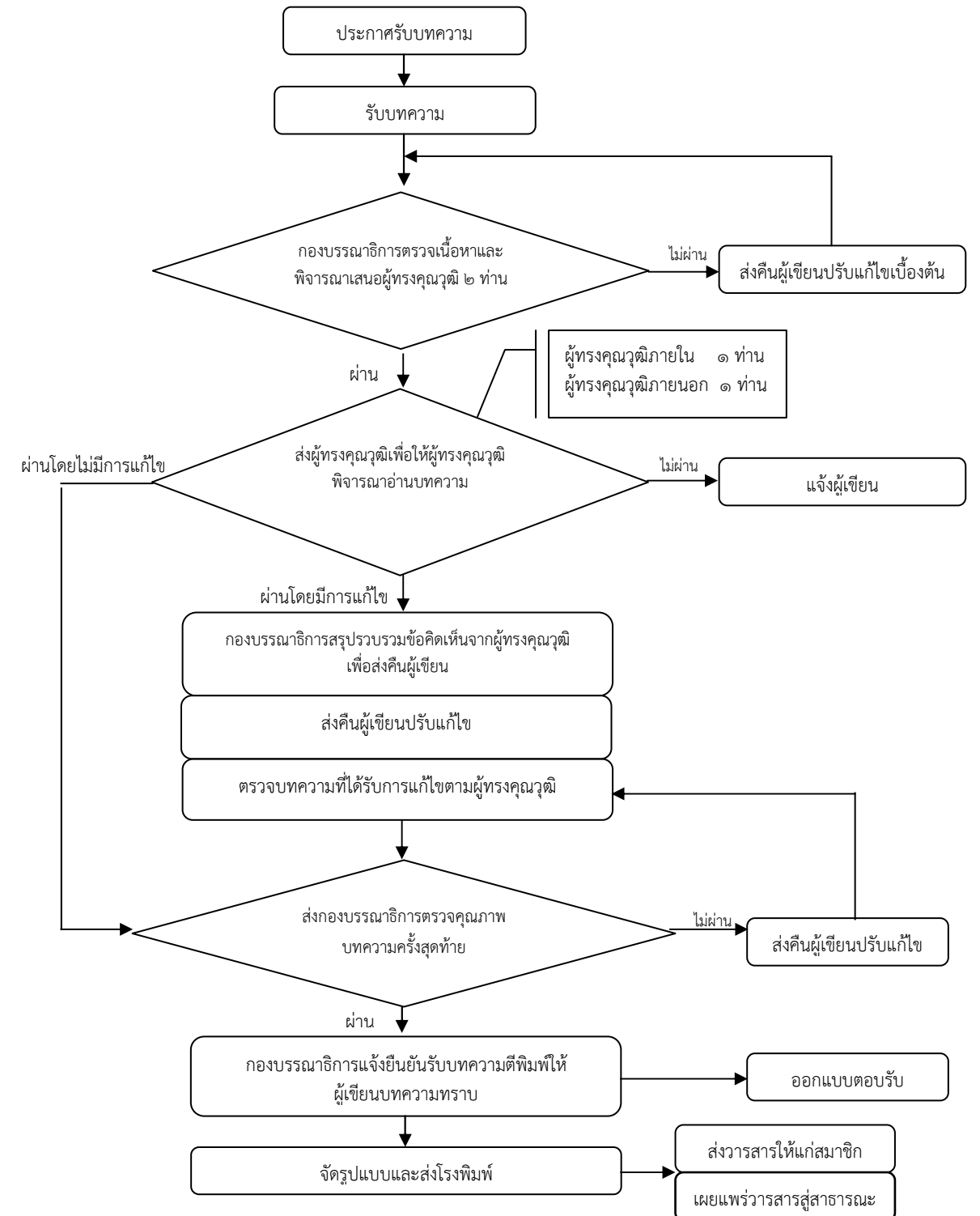
### บันทึกขอบคุณ

กองบรรณาธิการกราบขอขอบพระคุณพระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา,ดร. ที่จัดซื้อหนังสือพร้อมมอบให้กองบรรณาธิการ นำมาเรียบเรียงเป็นบทวิจารณ์หนังสือดังที่ปรากฏ กราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วยความเคารพ



# ภาคผนวก

## ขั้นตอนการดำเนินงานวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



## คำแนะนำสำหรับผู้พิมพ์บทความ

### สถานที่ติดต่อเกี่ยวกับบทความ

สำนักงานวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๗๙ หมู่ ๑ ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐-๓

### ๑. ส่วนประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ตีพิมพ์บทความประเภทต่าง ๆ ดังนี้

**๑.๑ บทความพิเศษ** บทความทางวิชาการพิเศษ ที่เสนอเนื้อหาความรู้วิชาการอย่างเข้มข้น และผ่านการอ่านและพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้นๆ มีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักวิชาการในวงการวิชาการ/วิชาชีพ

**๑.๒ บทความทางวิชาการ** ที่เสนอเนื้อหาความรู้ วิชาการ มีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนิสิต นักศึกษา หรือประชาชนทั่วไป

**๑.๓ บทความวิจัย (Research article)** ได้แก่รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน

**๑.๔ บทความปริทรรศน์ (Review article)** เป็นบทความที่รวบรวมความรู้จากตำรา หนังสือ และวารสารใหม่ หรือจากผลงานและประสบการณ์ของผู้พิมพ์มาเรียบเรียงขึ้น โดยมีการวิเคราะห์สังเคราะห์วิจารณ์เปรียบเทียบกัน

**๑.๕ ปกิณกะ (Miscellany)** ได้แก่บทความทบทวนความรู้ เรื่องแปล ย่อความจากวารสารต่างประเทศ การแสดงความคิดเห็น วิจารณ์ แนะนำเครื่องมือใหม่ ตำราหรือหนังสือใหม่ที่น่าสนใจ หรือข่าวการประชุมทั้งระดับชาติและระดับนานาชาติ

### การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารสังคมศาสตร์ปริทรรศน์จะต้องส่งจดหมายนำส่งบทความ

พร้อมต้นฉบับแบบพิมพ์ ๓ ชุด มายังกองบรรณาธิการ กรณีที่บทความได้รับการพิจารณาให้ตีพิมพ์ บรรณาธิการจะแจ้งให้ผู้พิมพ์ส่งบทความต้นฉบับที่แก้ไขครั้งสุดท้าย พร้อมซีดีรอม (CD ROM) ๑ แผ่นที่บรรจุเนื้อหาและข้อมูลที่มีอยู่ในบทความทั้งหมดที่ได้แก้ไขแล้ว ทั้งนี้ผู้พิมพ์ต้องมีสำเนาเก็บไว้ด้วยเพื่อการอ้างอิง

### การตรวจสอบบทความและพิสูจน์อักษร

ผู้พิมพ์ควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องแน่นอน พร้อมทั้งพิสูจน์อักษรก่อนที่จะส่งบทความนี้ให้กับบรรณาธิการ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะทำให้การพิจารณาตีพิมพ์มี

ความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร

### การเตรียมบทความ

บทความต้องเป็นตัวพิมพ์ดีด โดยใช้ชุดแบบอักษร (font) ชนิดไทยสารบรรณ (TH SarabunPSK) ขนาดอักษร ๑๖ จัดกั้นหลังตรง และมีระยะห่างระหว่างบรรทัดหนึ่งช่อง (double spacing) ตลอดเอกสาร พิมพ์หน้าเดียวลงบนกระดาษพิมพ์สี่เหลี่ยมขนาดบีห้า (B5) พิมพ์ให้ห่างจากขอบกระดาษซ้ายกับด้านบน ๑ นิ้วครึ่ง และด้านขวากับด้านล่าง ๐.๕ นิ้ว พร้อมใส่หมายเลขหน้ากำกับทางมุมขวาบนทุกหน้า บทความไม่ควรยาวเกิน ๑๕ หน้ากระดาษพิมพ์สี่เหลี่ยม โดยนับรวมภาพประกอบและตาราง

### การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร ( Peer Review ) ๒ ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้เขียนบทความ และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ ( Double – blind peer review )

### ๒. ส่วนบทคัดย่อ (Abstract)

บทคัดย่อควรมีความยาวไม่เกิน ๓๕๐ คำ โดยแยกต่างหากจากเนื้อเรื่อง บทความวิจัยและบทความปริทรรศน์ต้องมีบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งบทคัดย่อควรเขียนให้ได้ใจความทั้งหมดของเรื่อง ไม่ต้องอ้างอิงเอกสาร รูปภาพ หรือตาราง และลักษณะของบทคัดย่อควรประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ (Objective) วิธีการศึกษา (methods) ผลการศึกษา (Results) สรุป (Conclusion) และคำสำคัญ (Key words) ซึ่งควรเรียงเรียงตามลำดับและแยกหัวข้อให้ชัดเจนดังนี้

- **วัตถุประสงค์** ควรกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา
- **วิธีการศึกษา** ควรกล่าวถึงวิธีการค้นคว้าข้อมูล ระเบียบวิธีวิจัยที่นำมาศึกษา สถิติที่นำมาใช้
- **ผลการศึกษา** ควรประกอบด้วยผลที่ได้รับจากการค้นคว้า ศึกษา และผลของค่าสถิติ (ในกรณีมีการวิเคราะห์)

- **สรุป** ควรกล่าวถึงผลสรุปของการค้นคว้าและศึกษา

- **คำสำคัญ** ควรมีคำสำคัญ ๓-๖ คำ ที่ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา และจะปรากฏอยู่ในส่วนท้ายของบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยต้องจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร และค้นด้วยเครื่องหมายอัฒภาค (;)

### ๓. ส่วนเนื้อเรื่อง ควรประกอบด้วย

**๓.๑ บทนำ (Introduction)** เป็นส่วนกล่าวนำโดยอาศัยการปริทรรศน์ (review) ข้อมูลจากรายงานวิจัย ความรู้ และหลักฐานต่างๆ จากหนังสือหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และกล่าวถึงเหตุผลหรือความสำคัญของปัญหาในการศึกษาค้นคว้า สมมติฐานของการศึกษา ตลอดจนวัตถุประสงค์ของการศึกษาให้ชัดเจน

**๓.๒ วิธีการศึกษา (methods)** กล่าวถึงรายละเอียดของวิธีการศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา และวิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

**๓.๓ ผลการศึกษา (Results)** เป็นการแสดงผลที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ในข้อ ๓.๒ ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการบรรยายในเนื้อเรื่องและแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิ ตามความเหมาะสม

**๓.๔ การอภิปรายผล (Discussion)** เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์ของผู้นิพนธ์นำมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยของผู้อื่น เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น รวมทั้งข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ได้รับการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

**๓.๕ ข้อเสนอแนะ (Suggestion)** การแนะนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

**๓.๖ กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement)** เป็นส่วนที่กล่าวขอบคุณต่อองค์กร หน่วยงาน หรือบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือร่วมมือในการวิจัย รวมทั้งแหล่งที่มาของเงินทุนวิจัย และหมายเลขของทุนวิจัย

**๓.๗ เอกสารอ้างอิง (References)** ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบเชิงอรรถ (Footnote) เป็นการทำการรายการเอกสารอ้างอิงหรือคำอธิบายเพิ่มเติมที่อยู่ด้านล่างของข้อความในหน้ากระดาษแต่ละหน้า ซึ่งมีรูปแบบการเขียนอ้างอิงแตกต่างกันตามประเภทของเอกสารหรือแหล่งที่ใช้อ้างอิง ดังนี้

#### การอ้างอิงแบบเชิงอรรถ

##### ๑. หนังสือ

##### ๑.๑ คัมภีร์พระไตรปิฎกหรือหนังสือสำคัญพิมพ์เป็นชุด

ให้อ้างชื่อย่อคัมภีร์. เล่ม/ชื่อ/หน้า. และให้วงเล็บคำว่า (บาลี) ไว้หลังคำย่อในกรณีที่ใช้พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลีหรือวงเล็บคำว่า (ไทย) ไว้หลังคำย่อในกรณีที่ใช้พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ตัวอย่างเช่น ๑.ช.ข. (บาลี) ๒๗/๘๕๕/๑๙๑.

##### ๑.๒ หนังสือทั่วไป

ผู้แต่ง, ชื่อเรื่อง, (สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์, ปีที่พิมพ์), หน้า. ดังอย่างเช่น

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **ปรัชญากรีก : บ่อเกิดภูมิปัญญาตะวันตก**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๓๘.

Venerable Dr. W. Rahula, **What the Buddha Taught**, (Bangkok: Haw Trai Printing, 2004), p.69.

##### ๒. วารสาร

ผู้เขียน, “ชื่อบทความ”, ชื่อวารสาร, เล่มที่หรือปีที่ (เดือน ปี): หน้า. ตัวอย่างเช่น

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร., “การกำหนดประเด็นปัญหา การตั้งชื่อเรื่องเรื่องและการเขียนวัตถุประสงค์การวิจัยทางสังคมศาสตร์”, **مجرس สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๕๗): ๑๔-๒๘.

K.N., Jayatileke, “The Buddhist Theory of Causality”, *The Maha Bodhi*, vol. 77 No.1: 10-15.

##### ๓. วิทยานิพนธ์

ชื่อผู้วิจัย, “ชื่อหัวข้อวิทยานิพนธ์”, ระดับของวิทยานิพนธ์, (ชื่อแผนกวิชาหรือคณะและมหาวิทยาลัย), ปีที่พิมพ์. ตัวอย่างเช่น

อนุวัต กระสังข์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์คุณิบัณฑิต**, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๗.

##### ๔. สัมภาษณ์

สัมภาษณ์ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์, ตำแหน่ง (ถ้ามี), วัน เดือน ปี. ตัวอย่าง

สัมภาษณ์ พระเทพโสภณ, อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

##### ๕. เว็บไซต์

พระธรรมโกศาจารย์ (ศ.ดร.ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **ธรรมประกาศโนบาย**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.buddhismth.com/index.php?lay=show&ac=article&id=538970572&Ntype=9> [๗ กันยายน ๒๕๕๕].

##### ๖. ภาษาอังกฤษ

Maslow Abraham, *Motivation and Personality*, (New York : Harper and Row Publishers, 1970.

#### การเขียนบรรณานุกรม

##### ๑. ภาษาไทย

##### (ก) ข้อมูลชั้นปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

##### (ข) ข้อมูลทุติยภูมิ

##### ๑) หนังสือ

จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ. **สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

##### ๒) วารสาร

ผู้เขียน, “ชื่อบทความ”, ชื่อวารสาร, เล่มที่หรือปีที่ (เดือน ปี): หน้า. ตัวอย่างเช่น พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร., “การกำหนดประเด็นปัญหา การตั้งชื่อเรื่องเรื่องและการเขียนวัตถุประสงค์การวิจัยทางสังคมศาสตร์”, **مجرس สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๕๗): ๑๔-๒๘.

##### ๓) วิทยานิพนธ์

ทรงวิทย์ แก้วศรี. “การศึกษาวิเคราะห์พุทธวิธีในการประกาศศาสนาของพระพุทธเจ้า”. **ปริญญาพุทธศาสตร์คุณิบัณฑิต**. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

**๔) สัมภาษณ์**

สัมภาษณ์ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์, ตำแหน่ง (ถ้ามี), วัน เดือน ปี. ตัวอย่าง

สัมภาษณ์ พระเทพโสภณ, อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

**๕) เว็บไซต์**

พระธรรมโกศาจารย์ (ศ.ดร.ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **ธรรมประกาศโนบาย**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<http://www.buddhismth.com/index.php?lay=show&ac=article&id=538970572&Ntype=9>

[๗ กันยายน ๒๕๕๕].

**๒. ภาษาอังกฤษ**

Maslow Abraham. *Motivation and Personnality*. New York : Harper and Row Publishers, 1970.

**๔. ส่วนภาพประกอบ (Figure) และส่วนตาราง (Table)**

ภาพประกอบและตารางควรมีเท่าที่จำเป็น โดยพิมพ์หน้าละ ๑ ภาพ หรือ ๑ ตาราง สำหรับคำบรรยายภาพและตารางให้พิมพ์เหนือภาพหรือตาราง ส่วนคำอธิบายเพิ่มเติมให้ใส่ใต้ภาพหรือตาราง

**๕. ลิขสิทธิ์**

เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายลิขสิทธิ์ ผู้พิมพ์ทุกท่านต้องลงลายมือชื่อในแบบฟอร์มใบมอบลิขสิทธิ์บทความให้แก่วารสารฯ พร้อมกับบทความต้นฉบับที่ได้แก้ไขครั้งสุดท้าย นอกจากนี้ ผู้พิมพ์ทุกท่านต้องยืนยันว่าบทความต้นฉบับที่ส่งมาตีพิมพ์นั้น ได้ส่งมาตีพิมพ์เฉพาะในวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์เพียงแห่งเดียวเท่านั้น หากมีการใช้ภาพหรือตารางของผู้พิมพ์อื่นที่ปรากฏในสิ่งตีพิมพ์อื่นมาแล้ว ผู้พิมพ์ต้องขออนุญาตเจ้าของลิขสิทธิ์ก่อน พร้อมทั้งแสดงหนังสือที่ได้รับการยินยอมต่อบรรณาธิการ ก่อนที่บทความจะได้รับการตีพิมพ์

**๖. การติดต่อโฆษณาและการสมัครสมาชิก**

การติดต่อโฆษณา การสั่งซื้อ และการสมัครเป็นสมาชิกวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ กรุณาติดต่อ “ผู้ช่วยบรรณาธิการวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์” สำนักงานวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่ ๗๙ หมู่ ๑ ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทรศัพท์. ๐๘-๔๕๗๓-๒๕๗๖, ๐๘-๖๗๗๑-๓๖๓๘

๑) พระระพีพันธุ์ พิสุทธิสาร, ดร.      ๒) ดร.อนุวัต กระจ่างชัย      ๓) ดร.นพดล ดีไทยสงค์

๔) ดร.จิตาภา เร่งมีศรีสุข      ๕) ดร.อภิษฎา ศรีเครือตอง

**๘. อัตราค่าวารสาร**

กำหนดออกวารสารปีละ ๓ ฉบับ จำหน่ายราคาฉบับละ ๑๙๙ บาท ไม่รวมค่าส่ง

**๙. อัตราค่าสมาชิก**

ปีละ ๓๐๐ บาท

**หนังสือขอเสนอบทความเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**

เขียนที่.....

ข้าพเจ้าชื่อ..... ฉายา..... นามสกุล.....  
ที่อยู่.....

โทรศัพท์..... E-mail : .....

ขอแจ้งความประสงค์ขอตีพิมพ์บทความ/สมัครสมาชิกวารสาร เรื่อง

(ภาษาไทย.....

(ภาษาอังกฤษ).....

ในวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ซึ่งดำเนินการโดยคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยบทความฉบับนี้ข้าพเจ้าได้นิพนธ์ขึ้นเพื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญา..... สาขา..... จาก (ชื่อสถาบัน).....

เมื่อคณะบรรณาธิการของวารสารพิจารณาแล้วมีมติให้แก้ไขปรับปรุงบทความ ข้าพเจ้ามีความยินดีรับไปแก้ไขตามมติดังกล่าวและและข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานทางวิชาการดังกล่าวนี้เป็นลิขสิทธิ์ของข้าพเจ้าแต่เพียงผู้เดียวเท่านั้น โดยมีได้คัดลอกหรือดัดแปลงมาจากของผู้อื่นทั้งสิ้น ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้ชำระค่าธรรมเนียมขอตีพิมพ์บทความลงในวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ตามอัตราที่ได้กำหนดไว้คือ

( ) บทความวิชาการ ๓,๐๐๐ บาท

( ) บทความวิจัย ระดับ ป.โท-เอก ๕,๐๐๐ บาท เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

อนึ่ง แม้เมื่อข้าพเจ้าปรับแก้ไขแล้ว แต่งานยังไม่เรียบร้อยและไม่ได้รับการให้การลงตีพิมพ์ ข้าพเจ้าไม่ติดใจเอาความใดๆ ทั้งสิ้น จะยอมรับการพิจารณาของคณะกองบรรณาธิการถือว่าเป็นที่สุด

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้พิมพ์บทความ

กองบรรณาธิการ : ดร.อนุวัต กระจ่างชัย

โทรศัพท์ : ๐๘-๔๕๗๓-๒๕๗๖

E-mail: Anuwat.kra@hotmail.com / Journal.mcu@gmail.com



ที่อยู่ของผู้ส่งบทความ

.....  
 .....  
 .....

วันที่.....

เรื่อง ส่งบทความทางวิชาการเพื่อเผยแพร่

เรียน บรรณาธิการวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทความทางวิชาการเรื่อง.....

.....  
 ตามที่ ข้าพเจ้า..... นิสิตระดับ.....

ภาควิชา..... คณะ.....

มหาวิทยาลัย/สถาบัน/หน่วยงาน..... มีความประสงค์จะขอส่งบทความเพื่อส่ง

ตีพิมพ์ในวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ความละเอียดทราบแล้ว นั้น

เพื่อให้การตีพิมพ์บทความเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ในการนี้ ข้าพเจ้า จึงขอส่งบทความ

เรื่อง (ชื่อเรื่องภาษาไทย).....

.....  
 พร้อมแผ่นซีดีบันทึกข้อมูล จำนวน ๑ แผ่น เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย หากกองบรรณาธิการ  
 พิจารณาแล้ว เห็นควรจัดตีพิมพ์ในวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช  
 วิทยาลัย จักขอบพระคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

.....  
 (ชื่อ-นามสกุล.....)

ตำแหน่ง.....

โทร.....

โทรสาร.....

โทรศัพท์มือถือ.....

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
 แบบตอบรับผู้ Peer Review วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

ข้าพเจ้า นาย / นาง / นางสาว / อื่น ๆ .....

ตำแหน่งทางวิชาการ ( ) อาจารย์ ( ) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ( ) รองศาสตราจารย์

( ) ศาสตราจารย์

วุฒิการศึกษาสูงสุด.....

ความเชี่ยวชาญ.....

หน่วยงาน .....

สถานที่ติดต่อเพื่อส่งบทความ

.....

.....

ยินดีรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความเพื่อจัดพิมพ์ในวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

(โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง)

 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ ไม่สามารถเป็นผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ

(ลงชื่อ) .....

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

## ใบตอบรับการเป็นสมาชิก

ที่.....  
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

กราบหม้สการ/เรียน บรรณาธิการวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

ข้าพเจ้า (ชื่อภาษาไทย).....

(ชื่อภาษาอังกฤษ).....

ที่อยู่ (ที่สามารถติดต่อได้).....

.....

.....

E - Mail.....เบอร์โทรศัพท์.....

โทรสาร..... มีความประสงค์จะขอรับสมัครเป็นสมาชิกวารสาร มจร  
สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

( ) สมาชิกประเภทรายปี ๓๐๐ บาท (จำนวน ๓ เล่ม)

( ) เล่มละ ๑๙๙ บาท

พร้อมนี้ ข้าพเจ้าได้ส่ง

( ) เงินสด

( ) ธนาณัติ (สั่งจ่าย.....)

( ) ตั๋วแลกเงินไปรษณีย์

( ) แคนเชียร์เช็ค โฉนด.....

โปรดนำส่งวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

สถานที่ติดต่อ  ที่บ้าน  ที่ทำงาน

เลขที่.....ถนน.....หมู่ที่.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์.....โทรศัพท์เคลื่อนที่.....

โทรสาร.....E-Mail.....

ลงชื่อ.....

(สำหรับเจ้าหน้าที่)

( )

คำบ้ำรุงปี พ.ศ.....

เลขที่ใบเสร็จ.....

ลงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ลงบัญชีแล้ว.....